

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV SUMBER CIPTA AGUNG

Lucky Kho¹, Hikmah²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

email: pb180910012@upbatam.ac.id

ABSTRACT

Human resources are one of the factors in an organization. . Every organization has the mastery of developing and improving the work of its employees. To improve what has been determined, the organization needs monitoring and at the same time improving its employees so that they can apply discipline at work. Work discipline is a step taken by the company to ensure that the company can be achieved. Although there is no guarantee that the company's goals will be achieved, all efforts must still be made. The company's goals can be obtained and disciplinary regulations can be implemented, thus it is necessary to provide a motivation or in other words provide work motivation to employees. Improved performance of employees can be profitable for the company, because with high work results, the productivity of work on employees will also increase. The research method in this study is a quantitative method with a population of 110 people. And sampling using non-probability sampling technique. The results of the study obtained that work discipline and work motivation had a positive and significant influence on the performance of CV Sumber Cipta Agung employees with a determination coefficient of 52.8%.

Keywords: *Employee Performance; Work Discipline; Work Motivation.*

Pendahuluan

Sumber daya manusia termasuk salah satu faktor pada sebuah organisasi. Menurut (Erwantiningsih, 2017:132), setiap perusahaan selalu berharap memiliki sumber daya yang bisa bekerja dengan efisien dan efektif supaya tujuan dari perusahaan bisa tercapai. Selain dari itu, sumber daya manusia juga termasuk penentu dan faktor penggerak suatu perusahaan saat pencapaian tujuan atau keberhasilan dari suatu organisasi. Jadi, manusia termasuk salah satu faktor dari segala aktivitas yang ada dalam organisasi tersebut. Setiap organisasi memiliki kaidah mengembangkan dan meningkatkan hasil kerja ke karyawannya. Untuk memperoleh peningkatan yang sudah ditentukan, organisasi membutuhkan pemantauan dan sekaligus merangsang karyawannya supaya bisa menerapkan kedisiplinan saat bekerja.

Disiplin kerja merupakan langkah yang diambil perusahaan untuk

memastikan sasaran perusahaan dapat tercapai. Walaupun tidak ada jaminan tujuan perusahaan akan tercapai, tetapi segala upaya tetap harus dilakukan. Berbagai aturan dan kebijakan yang dibuat untuk mengatur perilaku dan sikap dari karyawan tersebut. Menurut (Ekshsan, 2020:59) budaya disiplin kerja yang benar, dapat menggambarkan seberapa besar tanggung jawab seseorang kepada tugasnya dan juga akan membuat karyawan tersebut menjadi seseorang yang bertanggung jawab, patuh, menghargai waktu, efisien dan efektif. Dengan begitu mampu memajukan tujuan perusahaan dan semangat bekerja dari organisasi pun dapat tercapai.

Sasaran perusahaan dapat diperoleh serta peraturan kedisiplinan dapat dilaksanakan, dengan begitu dibutuhkan pemberian suatu dorongan atau dengan kata lain memberikan motivasi kerja kepada karyawan. Motivasi disini berarti suatu hal yang bisa meningkatkan semangat bekerja pada pegawainya,

misalnya dengan pemberian *reward* jika target perusahaan tercapai ataupun memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang telah berprestasi. Menurut (Wahyudi, 2019:352) motivasi mempunyai hubungan yang erat dari perilaku dan sikap manusia itu, yang mana manusia secara individu memiliki kepribadian yang bermacam-macam diantara yang satu dengan yang lainnya. Masing-masing individu mempunyai sikap dan latar belakang yang bermacam-macam, oleh karena itu motivasi yang muncul pada setiap individu juga berbeda-beda.

Salah satu tujuan dari perusahaan yaitu meningkatkan kinerja pada karyawannya. Peningkatan kinerja pada karyawan bisa menjadi hal yang menguntungkan bagi perusahaan, dikarenakan dengan adanya hasil kerja yang tinggi maka produktivitas bekerja pada karyawannya akan meningkat juga. Menurut (Wahyudi, 2019:352), dengan peningkatan kinerja pada karyawannya, maka dengan sendirinya tujuan dari organisasi akan tercapai. Menurut (Wahyudi, 2019:353) kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat kinerja suatu perusahaan, atau kata lain, apabila hasil kerja dari pegawai itu bagus, maka kemungkinan besar hasil kerja dari suatu perusahaan akan baik juga. Oleh sebab itu perusahaan perlu menetapkan kesepakatan dan kebijakan dengan baik, dengan begitu menjadi suatu alasan suatu organisasi selalu berupaya dalam peningkatan kinerja pada karyawannya, supaya tujuan dari organisasi tersebut bisa tercapai.

KAJIAN TEORI

2.1 Disiplin Kerja

Menurut (Wahyudi, 2019:354), disiplin kerja yang baik yang dimiliki karyawan, maka bisa tercapai suatu keuntungan yang bermanfaat untuk organisasi ataupun karyawan itu. Menurut (Tamba, 2018:35), disiplin ialah perilaku mental yang memperlihatkan pada tingkah laku maupun perilaku seseorang, masyarakat ataupun kelompok yang berupa ketaatan terhadap ketentuan serta aturan-aturan yang sudah ditentukan sama perusahaan atau suatu kaidah serta etika norma yang

berlaku pada masyarakat dan memiliki tujuan tertentu. Menurut (Ekshsan, 2020:4) memiliki kedisiplin yang baik, ialah contoh dari cerminan disiplin diri sendiri. Banyak yang sadar bahwa terdapat kemungkinan dari disiplin kerja pada diri ini ialah dengan kemalasan yang meningkat. Dengan sadar pada penerapan peraturan disiplin kerja yang ketat maka bisa menaikkan hasil kerja pada pegawai tersebut.

Bentuk dari disiplin kerja menurut (Ilahi et al., 2017:34) ialah sebagai berikut:

1. Disiplin yang muncul dari dirinya sendiri
2. Disiplin kerja yang muncul dari pemerintah

Menurut (Ilahi et al., 2017:34), faktor yang menjadi penyebab munculnya disiplin kerja ialah:

1. Ukuran dari pemberian kompensasi
2. Dalam perusahaan terdapat ada atau tidaknya sikap keteladanan pimpinan
3. Peraturan yang pasti yang bisa dipakai untuk pegangan
4. Dalam pengambilan ada keberanian seorang pemimpin
5. Pengawasan dari pemimpin
6. Perhatian ke karyawannya
7. Menciptakan suatu kebiasaan yang mendukung tegaknya kedisiplinan

Menurut (Tamba, 2018:35), terdapat beberapa macam indikator yang bisa mempengaruhi kedisiplinan dalam bekerja, yaitu:

1. Absensi
2. Sikap
3. Tanggung jawab

2.2 Motivasi Kerja

Menurut (Susanto, 2017:14), motivasi juga sesuatu yang sulit untuk diukur dan diamati secara pasti, apabila ingin mengukur dan mengamati motivasi berarti harus memantau lebih lanjut mengenai sikap dan perilaku dari masing-masing bawahannya.

Menurut (Erwantiningsih, 2017:133), motivasi yaitu suatu proses yang memiliki peran dalam membantu seseorang mencapai tujuannya dengan ketekunan yang dibentuk oleh dirinya sendiri. Menurut (Saputra & Parwoto, 2020:214), motivasi sebagai suatu

peristiwa yang bisa mendorong seseorang untuk bekerja lebih semangat terhadap pekerjaannya supaya dalam mencapai tujuan organisasi akan menjadi sangat mudah.

Fungsi dari motivasi kerja menurut (Tasrim & Elihami, 2019:45) ialah antara lain sebagai berikut:

1. Sebagai pendorong seseorang dalam menjalankan suatu hal
2. Sebagai penentuan arah dari suatu perbuatan
3. Sebagai penyeleksi dari setiap perbuatan

Menurut (Tasrim & Elihami, 2019:44) terdapat beberapa jenis dari motivasi kerja, ialah:

1. Faktor intrinsik
2. Faktor ekstrinsik

Indikator-indikator motivasi kerja menurut (Changriawan, 2017:131) ialah antara lain:

1. Gaji yang diterima
2. Penerimaan dari karyawan
3. Kondisi kerja
4. Promosi yang diperoleh

2.3 Kinerja Karyawan

Menurut (Saputra & Parwoto, 2020:214) kinerja karyawan ialah suatu proses yang memberikan hasil, dimana hasil tersebut dapat diukur pada waktu tertentu dan berdasarkan kesepakatan dan ketentuan yang telah ada.

Menurut (Susanto, 2017:13), kinerja ialah hasil pekerjaan yang dalam bentuk tertulis dan pencapaian kualitas dari seorang pegawai saat melaksanakan tugasnya berdasarkan dengan tanggung jawab yang telah dibagikan sampai kinerja bisa diartikan sebagai suatu hasil dari kerjaan yang bisa diukur secara kuantitatif.

Menurut (Erwantiningsih, 2017:132), kinerja ialah hasil kerja yang teramati dengan jelas sebagai prestasi kerja yang dimiliki karyawan baik secara jumlah maupun mutu yang sesuai dengan syarat-syarat pekerjaan dan juga tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan target dan harapan dari suatu organisasi.

Berikut ini dimensi dalam menentukan kinerja pada karyawan menurut (Prayogi et al., 2018:666) ialah sebagai berikut:

1. Kemampuan terhadap pekerjaannya
2. Kuantitas dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Ketelitian
4. Loyalitas
5. Inisiatif
6. Kerja sama

Menurut (Ghozali, 2017:133), faktor-faktor yang bisa berpengaruh pada kinerja karyawan ialah:

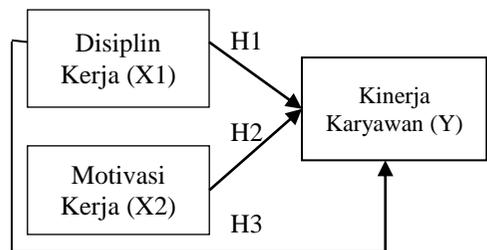
1. Kuantitas *input*
2. Kuantitas *output*
3. Jangka waktu *output*
4. Kehadiran tempat kerja
5. Sikap kooperatif

Menurut (Ghozali, 2017:133), indikator-indikator pada kinerja karyawan ialah:

1. Kuantitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketangguhan
4. Sikap

2.4 Kerangka Pemikiran

Berikut gambar dari kerangka pikiran:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

(Sumber: Peneliti, 2022)

Dari gambaran kerangka pemikiran yang ada diatas, maka peneliti merumuskan hipotesis antara lain:

- H1: Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sumber Cipta Agung.
- H2: Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sumber Cipta Agung.
- H3: Disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sumber Cipta Agung.

METODE PENELITIAN

Didalam riset ini, jenis penelitian yang peneliti gunakan ialah kuantitatif deskriptif, yaitu suatu metode penelitian

yang dikumpulkan, kemudian diolah dalam bentuk proposal penelitian. Total populasi dari riset ini sebanyak 110 orang dengan penentuan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling*. Data primer pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarikan kepada seluruh karyawan yang ada di CV Sumber Cipta Agung dan Data sekunder pada penelitian ini diperoleh melalui dokumen absensi

karyawan dan target penjualan yang ada di CV Sumber Cipta Agung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Kualitas Data

4.1.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel.

4.1.1.1 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja Terhadap 30 Responden

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,782		
X1.2	0,868		
X1.3	0,696		
X1.4	0,770	0,3610	Valid
X1.5	0,790		
X1.6	0,717		

(Sumber: Hasil pengelolaan SPSS 25, 2022)

Sesuai dari tabel 1 dapat diketahui bahwa semua nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan seluruh pernyataan dalam

variabel kinerja karyawan sudah valid karena telah memnuhi kriteria yaitu r hitung $>$ r tabel.

4.1.1.2 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Terhadap 30 Responden

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,672		
X2.2	0,800		
X2.3	0,806		
X2.4	0,924		
X2.5	0,892	0,3610	Valid
X2.6	0,613		
X2.7	0,896		
X2.8	0,841		

(Sumber: Hasil pengelolaan SPSS 25, 2022)

Sesuai dari tabel 2 dapat diketahui bahwa semua nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan seluruh pernyataan dalam variabel kinerja karyawan sudah valid karena telah memnuhi kriteria yaitu r hitung $>$ r tabel.

4.1.1.3 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan Terhadap 30 Responden

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,622		
Y.2	0,819		
Y.3	0,775		
Y.4	0,897	0,3610	Valid
Y.5	0,815		
Y.6	0,685		
Y.7	0,684		
Y.8	0,772		

(Sumber: Hasil pengelolaan SPSS 25, 2022)

Sesuai dari tabel 3 dapat diketahui bahwa semua nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan seluruh pernyataan dalam variabel kinerja karyawan sudah valid karena telah memenuhi kriteria yaitu r hitung > r tabel.

4.2 Uji Reabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas

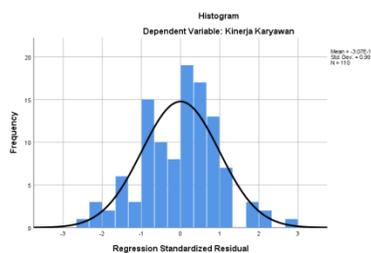
Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Disiplin Kerja	0,841	> 0,60	Realibel
Motivasi Kerja	0,909	> 0,60	Realibel
Kinerja Karyawan	0,749	> 0,60	Realibel

(Sumber: Hasil pengelolaan SPSS 25, 2022)

Pada hasil tabel 4, dapat diperhatikan bahwa nilai Cronbach Alpha untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,841, variabel motivasi kerja sebesar 0,909 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,749. Sesuai dari semua perhitungan tersebut melebihi 0,60, maka dapat disimpulkan data yang diuji dinyatakan valid dan reliabel.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

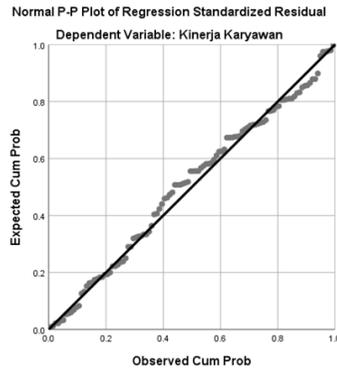


Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

(Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS 25, 2022)

Sesuai dari gambar 2 ditemukan motif berbentuk lonceng. Maka dapat dikatakan data yang digunakan memiliki distribusi secara normal. Selain itu peneliti juga melakukan pengujian yang

lain untuk mengetahui normalitas dengan menggunakan diagram Normal p-p Plot of Regression Standardized Residual. Hasil pengujiannya yaitu:



Gambar 3. Hasil Uji P-P Plot
(Sumber: Data Penelitian, 2022)

Terlihat pada gambar 3 ditemukan penyebaran titik-titik data berada disekitar garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa P-plot memiliki distribusi secara normal. Selain dengan melihat bentuk grafik, adapun uji untuk

mendapatkan nilai normalitas data yaitu dengan menggunakan pengujian Kolmogorov-Smirnov. Berikut ini merupakan hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov, sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji *Kolmogrov-smimov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		<i>Unstandardized Residual</i>
N		110
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.41370188
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0.071
	<i>Positive</i>	0.055
	<i>Negative</i>	-0.071
<i>Test Statistic</i>		0.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		

(Sumber: Hasil pengelolaan SPSS 25, 2022)

Terlihat pada tabel 5 ditemukan hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov memiliki nilai signifikan sebesar 0,200. Pada pengujian ini data yang digunakan dapat dikatakan berdistribusi dengan

normal apabila nilai signifikansinya berada diatas 0,05. Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan data penelitian telah berdistribusi secara normal.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	Disiplin Kerja	0.971	1.030
	Motivasi Kerja	0.971	1.030

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Hasil pengelolaan SPSS 25, 2022)

Terlihat pada gambar 6, nilai VIF untuk semua variabel berada dibawah angka 10, dan nilai tolerance untuk semua variabel juga diatas 0,1. Sehingga

dapat dikatakan tidak terjadi permasalahan multikolinieritas antar variabel.

4.3.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heterokedastisitas

		Coefficients^a				
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.841	1.588		1.790	0.076
	Disiplin Kerja	0.013	0.048	0.026	0.264	0.792
	Motivasi Kerja	-0.014	0.041	-0.034	-0.342	0.733

a. *Dependent Variable:* ABS_RES

(Sumber: Hasil pengelolaan SPSS 25, 2022)

Terlihat pada tabel 7, dapat diperhatikan bahwa nilai signifikansi pada semua variabel melebihi 0,05. Dengan demikian pengujian tersebut tidak terjadi heterokedastisitas.

4.4 Hasil Uji Pengaruh

4.4.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients^a				
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.221	2.614		0.850	0.397
	Disiplin Kerja	0.548	0.080	0.463	6.874	0.000
	Motivasi Kerja	0.485	0.067	0.486	7.216	0.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

(Sumber: Hasil pengelolaan SPSS 25, 2022)

Sesuai pada tabel 8 dapat disusun persamaan regresi linear berganda, yaitu: $Y = 2.221 + 0,548X_1 + 0,485X_2$ yang memiliki nilai positif berarti apabila disiplin kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Yang mana persamaan tersebut berarti:

1. Nilai konstanta menunjukkan nilai 2.221 yang berarti jika variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) mempunyai nilai 0, maka variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 2.221
2. Nilai koefisien disiplin kerja (X_1) yaitu 0,548 yang berarti apabila disiplin kerja naik sebesar 1%, maka kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,548. Atau 54,8%, dan koefisien
3. Nilai koefisien untuk motivasi kerja (X_2) yaitu 0,485 yang berarti apabila motivasi kerja naik sebesar 1%, maka kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,485 atau 48,5%. Dan koefisien yang memiliki nilai positif berarti apabila motivasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

4.4.2 Hasil Uji Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji R Square

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	<i>Std. Error of the Estimate</i>	
1	0.726 ^a	0.528	0.519	3.445	

a. *Predictors:* (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja
b. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

(Sumber: Hasil pengelolaan SPSS 25, 2022)

Terlihat dari tabel 9, ditemukan nilai R Square (R²) sebesar 0,528. Hal ini berarti variabel disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja

karyawan sebanyak 52,8%. Sedangkan sisanya 47,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji T

Tabel 10. Hasil Uji T

		Coefficients^a				
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.221	2.614		0.850	0.397
	Kepuasan Kerja	0.548	0.080	0.463	6.874	0.000
	Motivasi Kerja	0.485	0.067	0.486	7.216	0.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

(Sumber: Hasil pengelolaan SPSS 25, 2022)

Terlihat pada tabel 10, maka dapat disimpulkan:

1. Nilai t_{hitung} pada variabel disiplin kerja (X1) yaitu 6.874 > dari nilai t_{tabel} yaitu 1.98177 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, yang mana berarti variabel disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Nilai t_{hitung} pada variabel motivasi kerja (X2) yaitu 7.216 > dari nilai t_{tabel} yaitu 1.98177 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, yang mana berarti variabel motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.5.2 Hasil Uji F

Tabel 11. Hasil Uji F

		ANOVA^a				
		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	1419.202	2	709.601	59.775	0.000 ^b
	Residual	1270.216	107	11.871		
	Total	2689.418	109			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

b. *Predictors:* (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

(Sumber: Hasil pengelolaan SPSS 25, 2022)

Terlihat pada tabel 11, nilai Fhitung yaitu 59.775 > Ftabel yaitu 3.08 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,005, yang berarti

variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.6 Pembahasan

a. Pengaruh Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan

Sesuai pada hasil uji hipotesis, maka didapatkan nilai thitung pada variabel disiplin kerja (X1) yaitu 6.874 > dari nilai ttabel yaitu 1.98177 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, yang mana berarti variabel disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Pengaruh Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan

Sesuai pada hasil uji hipotesis, maka didapatkan nilai thitung pada variabel motivasi kerja (X2) yaitu 7.216 > dari nilai ttabel yaitu 1.98177 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, yang mana berarti variabel motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan

Sesuai pada hasil uji hipotesis, maka didapatkan nilai Fhitung yaitu $59.775 > F_{tabel}$ yaitu 3.08 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$, yang berarti variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.7 Implikasi Hasil Penelitian

Setelah memperoleh hasil penelitian, maka dapat ditemukan implikasi dari hasil penelitian ini, antara lain

1. Sesuai dari hasil penelitian ini memperlihatkan disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Sumber Cipta Agung.
2. Sesuai dari hasil penelitian ini memperlihatkan motivasi kerja memberikan
3. Sesuai dari hasil penelitian memperlihatkan disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Sumber Cipta Agung.

SIMPULAN

Sesuai dari hasil pengujian dan analisis yang peneliti lakukan, maka dapat ditarik kesimpulan menjadi:

1. Implikasi Teoritis
 - a. Kedisiplinan bekerja seseorang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang mana disiplin kerja yang benar, dapat menggambarkan seberapa besar tanggung jawab seseorang kepada tugasnya dan juga akan membuat karyawan tersebut menjadi seseorang yang bertanggung jawab, patuh, menghargai waktu, efisien dan efektif.
 - b. Motivasi kerja pada seseorang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yang mana motivasi mempunyai hubungan yang erat dari perilaku dan sikap manusia itu, yang mana manusia secara individu memiliki kepribadian yang bermacam-

macam diantara yang satu dengan yang lainnya

- c. Dengan begitu disiplin kerja dan motivasi kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yang mana kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat kinerja suatu perusahaan. Apabila hasil kerja dari karyawan itu bagus, maka kemungkinan besar hasil kerja dari suatu perusahaan akan baik juga

2. Implikasi Praktis

Dari pelaksanaan penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi CV Sumber Cipta Agung untuk selalu memperhatikan karyawannya baik itu dalam hal kedisiplinan, motivasi ataupun hal lain yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawannya. Sehingga dengan begitu, tujuan dari perusahaan juga akan tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. *Jurnal Agora*, 5(3), 1–7.
- Ekshsan, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161>
- Erwantiningsih, E. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Merdeka Pasuruan. *Jurnal Sosial Humaniora*, 8(1), 54. <https://doi.org/10.30997/jsh.v8i1.701>
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 130–137.
- Ilahi, D., Mukzam, M., & Prasetya, A. (2017). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KINERJA ORGANISASIONAL (Studi Pada

- Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 44(1), 31–39.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2), 665–669. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i2.186>
- Saputra, A. R., & Parwoto, P. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karangmas Unggul Bekasi. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 211–226. <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i2.617>
- Susanto, Y. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi Kota Palembang*. 2(1), 12–22.
- Tamba, A. W. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 7(001), 33–41. <https://doi.org/10.35797/jab.7.001.2018.21124.33-41>
- Tasrim, & Elihami. (2019). *Motivasi Kerja Pendidik Dalam Meningkatkan Kinerja pada Manajemen Lembaga Pendidikan Dasar*. 42–47. <https://doi.org/2598-5949>
- Wahyudi. (2019). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BCA Syariah Cabang Mangga*. 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.31227/osf.io/4g2nx>