



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 3 Tahun 2023 Page 8194-8206

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Gypsum Griya Indah Kabupaten Tegal

Zaenab Wulandari^{1✉}, Evi Selvi²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: zaenabwulandari456@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh baik parsial maupun simultan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Gypsum Griya Indah Kabupaten Tegal. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif verifikatif. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini merupakan karyawan CV. Gypsum Griya Indah Kabupaten Tegal yang berjumlah 102. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh, dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan *software* SPSS 22 *for windows*, dengan model analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan nilai pengaruh sebesar 0,206 atau 20,6%. pengaruh parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan nilai pengaruhnya sebesar 0,403 atau 40,3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja lebih sedikit nilai pengaruhnya dibanding dengan Motivasi kerja karyawan. Sedangkan untuk pengaruh simultan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan total pengaruhnya sebesar 0,609 atau 60,9% sedangkan sisanya 0,391 atau 39,1% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract

This research was conducted with the aim of knowing and analyzing the effect of both partial and simultaneous between Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at CV. Gypsum Griya Indah, Tegal Regency. This research is a type of quantitative research with a descriptive verification method. The population as well as the sample in this study are employees of CV. Griya Indah Gypsum, Tegal Regency, amounting to 102. The sampling technique used is the saturated sample technique, where all members of the population are used as samples. The analytical tool used in this study is SPSS 22 for windows software, with a path analysis model.

The results showed that there was a partial influence between work discipline on employee performance with an effect value of 0.206 or 20.6%. the partial effect of work motivation on employee performance has an effect value of 0.403 or 40.3%. This shows that Work Discipline has less influence value than employee motivation. As for the simultaneous effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance the total effect is 0.609 or 60.9% while the remaining 0.391 or 39.1% is the contribution of other variables not examined in this study.

Keyword: *Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia yang ada didalamnya, dimana sumber daya manusia berperan menjadi subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset dalam perusahaan yang menjadi bagian terpenting dan harus ditingkatkan kualitasnya secara efektif dan efisien agar terciptanya kinerja perusahaan yang optimal. Menurut Mangkunegara (2015) dalam Hasibuan & Bahri, (2018:73) Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas yang sudah menjadi tanggungjawabnya didalam suatu organisasi atau perusahaan.

CV. Gypsum Griya Indah merupakan salah satu perusahaan industri yang ada dikabupaten tegal, CV. Gypsum Griya Indah merupakan distributor market leader yang bergerak pada bidang industri bahan baku gypsum dan baja ringan. Pada CV. Gypsum Griya Indah keterlibatan karyawan dalam mencapai target dan sasaran perusahaan menjadi faktor terpenting, perusahaan harus selalu memperhatikan kinerja dari setiap karyawannya agar kinerjanya selalu mengalami peningkatan.

Berdasarkan observasi serta wawancara yang telah dilakukan dengan pimpinan CV. Gypsum Griya Indah Kab. Tegal ditemukan permasalahan terkait kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan dikatakan belum optimal. Hal tersebut dikarenakan disiplin kerja serta

motivasi kerja karyawan yang kurang. Adapun penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terdapat perbedaan hasil penelitian, pada penelitian yang dilakukan oleh Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso dan Siti Wahyuni (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi pada penelitian yang telah dilakukan oleh Wahyudi (2019) didapatkan hasil bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang telah diteliti oleh Risky Nur Adha, Nurul Qomariyah dan Achmad Hasan (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun pada penelitian yang telah dilakukan oleh Darmawan (2022), Arianto & Kurniawan (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kesenjangan pada penelitian sebelumnya, maka perlu dilakukan penelitian kembali mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan guna memperjelas hasil penelitian. Terkait permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Gypsum Griya Indah Kabupaten Tegal".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang digunakan pada penelitian ini bersumber dari kuisioner yang dibagikan kepada sejumlah responden yang merupakan bagian dari populasi, selanjutnya data tersebut dianalisa secara kuantitatif menggunakan statistik. Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan karyawan CV. Gypsum Griya Indah Kabupaten Tegal, serta pengambilan data dilakukan melalui wawancara, penyebaran kuisioner, serta observasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Validitas

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 1 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No.	Indikator	r Hitung	r Tabel	Kriteria
1	Saya selalu masuk kerja tepat waktu	0,673	0,192	Valid
2	Saya tidak pernah mangkir/tidak bekerja tanpa keterangan	0,693	0,192	Valid
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai jam kerja yang ditentukan	0,694	0,192	Valid
4	Saya memiliki ketrampilan dalam bekerja	0,732	0,192	Valid
5	Saya selalu bersikap inovatif dalam bekerja	0,650	0,192	Valid
6	Saya selalu semangat dalam bekerja	0,694	0,192	Valid
7	Saya bersikap baik terhadap atasan dan rekan kerja	0,364	0,192	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2023

Berdasarkan Uji validitas yang telah dilakukan menggunakan SPSS, untuk variabel Disiplin Kerja (X1) dengan $n = 102$ dan nilai r hitung yang dihasilkan melebihi $0,192$ atau r hitung $> r$ tabel. Maka disimpulkan bahwa semua indikator pada variabel Disiplin kerja dinyatakan valid.

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No.	Indikator	r Hitung	r Tabel	Kriteria
1	Gaji yang diterima memotivasi saya dalam bekerja	0,783	0,192	Valid
2	Kondisi tempat Kerja saya aman dan nyaman	0,752	0,192	Valid
3	Fasilitas yang tersedia sudah sesuai standard prosedur keselamatan	0,692	0,192	Valid
4	Perusahaan mengapresiasi setiap karyawan yang berprestasi	0,847	0,192	Valid
5	Kemampuan yang dimiliki karyawan mendapat pengakuan dari atasan	0,771	0,192	Valid
6	Beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan	0,742	0,192	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2023

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa uji validitas untuk variabel Motivasi Kerja (X2) dengan jumlah $n = 102$ dan nilai r hitung yang diperoleh lebih besar dari $0,192$ atau r hitung $> r$ tabel. Maka disimpulkan bahwa seluruh indikator pada variabel Motivasi Kerja (X2) valid.

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No.	Indikator	r Hitung	r Tabel	Kriteria
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,772	0,192	Valid
2	Saya selalu memenuhi kuantitas yang ditargetkan perusahaan	0,728	0,192	Valid
3	Saya disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan	0,754	0,192	Valid
4	Saya selalu bersikap profesional dalam bekerja	0,795	0,192	Valid
5	Saya selalu membantu rekan kerja saya dan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan	0,794	0,192	Valid
6	Saya memiliki ketrampilan pada bidang pekerjaan Saya	0,844	0,192	Valid
7	Saya memiliki pengetahuan tentang bidang pekerjaan Saya	0,489	0,192	Valid
8	Saya selalu jujur dalam hal pekerjaan	0,714	0,192	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2023

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa uji validitas yang telah dilakukan menggunakan SPSS, bahwa untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan $n = 102$ dan nilai r hitung yang diperoleh melebihi $0,192$ atau r hitung $> r$ tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pada Variabel Kinerja Karyawan (Y) valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menggunakan koefisien alpha cronbach dengan taraf 5%. Instrumen Penelitian dikatakan reliabel apabila nilai r hitung yang diperoleh lebih besar dari $0,6$ atau $(\alpha) > 0,6$. Hasil Uji Reliabilitas untuk data kuisisioner pada masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4 Uji Reabilitas

No.	Variabel	r Hitung (Alpha Cronbach)	r Tabel	Kriteria
1	Disiplin Kerja	0,765	0,6	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,878	0,6	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,855	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2023

Hasil Uji Reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa r hitung untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0,765, Motivasi Kerja sebesar 0,878 dan variabel Kinerja 0,855. Maka dapat disimpulkan untuk seluruh variabel dinyatakan mencukupi karena memiliki nilai r hitung melebihi 0,6.

3. Uji Normalitas

Tabel 5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		102
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.11734839
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.056
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : hasil Pengolahan Data SPSS 2023

Berdasarkan tabel uji normalitas diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikan α hitung sebesar 0,062 lebih besar dari α tabel yaitu 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa semua variabel mengikuti distribusi normal.

4. Analisis Korelasi

Tabel 6 Analisis Korelasi

Correlations			
		Disiplin Kerja	Motivasi Kerja
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.688**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	102	102
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.688**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	102	102

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Dari tabel diatas, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) adalah 0,688. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, perolehan nilai korelasi untuk variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) diperoleh nilai sebesar 0,688. Menurut (Sugiyono, 2021) Nilai tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat.

5. Analisis Jalur

Tabel 7 Analisis Jalur

		<i>Coefficients^a</i>				
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
<i>Model</i>		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	3.315	2.419		1.370	.174
	Disiplin Kerja	.424	.120	.306	3.549	.001
	Motivasi Kerja	.645	.103	.539	6.250	.000

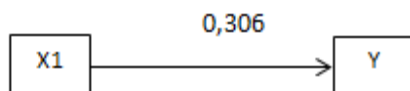
a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan koefisien jalur antara variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). untuk nilai koefisien dari masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas koefisien jalur untuk Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,306, artinya variabel Disiplin Kerja (X1) memberikan kontribusi sebesar 0,306 terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Koefisien jalur Variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) digambarkan sebagai berikut :



Adapun nilai koefisien Determinasi dari korelasi antara Variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

$$CD = r^2 \times 100 \%$$

$$CD = (0,306)^2 \times 100\%$$

$$CD = 0,09 \text{ atau } 9\%$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka nilai pengaruh langsung variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 9%.

Adapun pengaruh langsung dan tidak langsung Variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 8

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

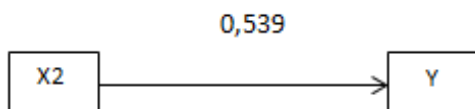
Variabel	Interprestasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
X1	Pengaruh Langsung X1 ke Y	0,306 ²	0,093
	Pengaruh Tidak Langsung X1 Ke Y	0,306 x 0,539 x 0,688	0,113
Total			0,206

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa pengaruh variabel Disiplin Kerja(X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Yaitu sebesar 0,206 atau 20,6 %.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas koefisien jalur variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,539. Artinya, Motivasi Kerja (X2) berkontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,539. Koefisien jalur variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat digambarkan sebagai berikut :



Adapun nilai koefisien determinasi variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 CD &= r^2 \times 100 \% \\
 CD &= (0,539)^2 \times 100\% \\
 CD &= 0,290 \text{ atau } 29\%
 \end{aligned}$$

B

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, maka nilai pengaruh langsung variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (y) sebesar 29 %. Adapun pengaruh langsung dan tidak langsung Vriabel Motivasi Kerja (X2) terhadap kineja Karyawan (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 9

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

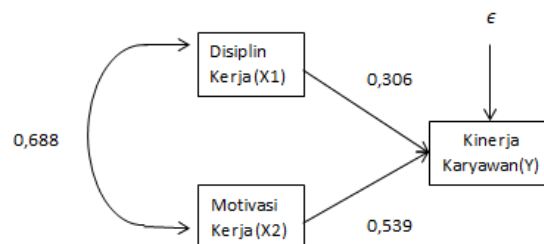
Variabel	Interprestasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
X2	Pengaruh Langsung X2 ke Y	$0,539^2$	0,290
	Pengaruh Tidak Langsung X2 Ke Y	$0,306 \times 0,539 \times 0,688$	0,113
Total			0,403

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan tabel diatas, hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0,403 atau 40,3 %.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Adapun pengaruh langsung variabel X1 dan X2 terhadap Y dijelaskan melalui gambar berikut :



Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan korelasi antara variabel Disiplin Kerja (X21) dan Motivasi kerja (X2) adalah sebesar 0,688. untuk besaran koefisien jalur variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,306 Lebih rendah dari Variabel Motivasi Kerja (X2) 0,539, hal tersebut berarti variabel Motivasi Kerja lebih berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dibanding variabel Disiplin Kerja. Berikut adalah persamaan jalurnya :

$$Y = 0,306_{x1} + 0,539_{x2} + \rho y \epsilon$$

Keterangan :

X1 : Disiplin Kerja

X2 : Motivasi Kerja

Y : Kinerja Karyawan

$\rho y \epsilon$: Variabel lain yang tidak diukur, tetapi mempengaruhi Variabel Y

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh langsung maupun tidak langsung yang secara simultan atau bersama-sama antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 10
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Sub Total Pengaruh
			X1	X2	
Disiplin Kerja (X1)	0,306	0,093	-	0,113	0,206
Motivasi Kerja (X2)	0,539	0,290	0,113	-	0,403
Total Pengaruh					0,609
Pengaruh Variabel Lain					0,391

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa total pengaruh dari Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,609 atau 60,9 %. Adapun pengaruh dari variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini sebesar 0,391 atau 39,1%.

Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 11
Koefisien Determinasi Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.612	.604	3.149

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui R S quare yang diperoleh sebesar 0,612 atau 61,2%. Adapun persamaan jalurnya sebagai berikut :

$$Y = 0,206_{x_1} + 0,403_{x_2} + 0,391 \epsilon = 1$$

X1 : Disiplin Kerja

X2 : Motivasi Kerja

Y : Kinerja Karyawan

ϵ : Variabel Lain yang Tidak Diukur, tetapi mempengaruhi Y

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,612 atau 61,2%. Artinya Disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 61,2%.

Pembahasan

Pembahasan Verifikatif dari masing-masing variabel dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Korelasi antara Disiplin Kerja (X1) dengan Motivasi Kerja (X2)

Besarnya nilai korelasi antara disiplin kerja dan motivasi kerja yaitu 0,688. Menurut (Sugiyono, 2021) Nilai tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Disiplin kerja merupakan sikap yang ditunjukkan karyawan dalam usaha mematuhi seluruh peraturan yang berlaku diperusahaan, karyawan akan menunjukkan sikap disiplin yang tinggi apabila motivasi kerjanya terpenuhi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhsin & Arifa (2018) membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja, setiap perusahaan hendaknya memperhatikan motivasi kerja dari setiap karyawannya karena motivasi kerja sangat berpengaruh pada tingkat kedisiplinan karyawan.

2. Pengaruh Parsial Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan adapun nilai pengaruhnya sebesar 0,206 atau 20,6%. Hal tersebut senada dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ichsan et al., 2020) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, apabila tingkat kedisiplinan karyawan tinggi, maka akan ada peningkatan pada kinerja dari pegawainya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan Pada CV. Gypsum Griya Indah.

3. Pengaruh Parsial Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, adapun nilai pengaruhnya sebesar 0,403 atau 40,3%. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nuraldy, 2020) bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dari seorang karyawan. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, manajemen perusahaan dapat melakukan beberapa cara salah satunya adalah memberikan motivasi kerja pada setiap karyawan, agar semangat karyawan dapat meningkat dan karyawan mampu bekerja secara optimal.

4. Pengaruh Simultan Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan . adapun total pengaruh disiplin kerja (x1) dan motivasi kerja (x2) terhadap kinerja karyawan (y) yaitu sebesar 0,609 atau 60,9% sedangkan sisanya 0,391 atau 39,1% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

1. Disiplin Kerja karyawan Pada CV. Gypsum Griya Indah menggambarkan rata-rata yang berada pada kriteria setuju. Hal tersebut menandakan Disiplin Kerja pada CV. Gypsum Griya Indah Sudah baik akan tetapi perlu adanya peninjauan dan peningkatan agar dapat lebih optimal.
2. Motivasi Kerja karyawan Pada CV. Gypsum Griya Indah menggambarkan rata-rata yang berada pada kriteria setuju. Hal tersebut menandakan Motivasi Kerja karyawan CV. Gypsum Griya Indah Sudah baik akan tetapi perlu adanya peninjauan dan peningkatan agar dapat lebih optimal.
3. Kinerja karyawan Pada CV. Gypsum Griya Indah menggambarkan rata-rata yang berada pada kriteria setuju. Hal tersebut menandakan Kinerja Karyawan CV. Gypsum Griya Indah Sudah baik akan tetapi perlu adanya peninjauan dan peningkatan agar dapat lebih optimal.
4. Disiplin Kerja dan Motivasi kerja pada CV. Gypum Griya Indah memiliki korelasi hubungan yang kuat.
5. Disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Gypsum Griya Indah akan tetapi Disiplin Kerja lebih sedikit memberikan kontribusi secara parsial dibandingkan dengan variabel Motivasi Kerja.
6. Motivasi Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Gypsum Griya Indah.

7. Terdapat pengaruh simultan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Gypsum Griya Indah.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. 4(1)*, 47–62.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, 3(3)*. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi, 2(1)*, 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Darmawan, S. (2022). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA MADRASAH ALIYAH NEGERI 3 PALEMBANG. *Jurnal Manajemen, 10(2)*.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1)*, 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Dharma Agung, 28(2)*, 187. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>
- Muhsin, & Arifa, N. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Economic Education Analysis Journal, 7(1)*, 374–389. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/22888/10801>
- Nuraldy, H. L. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANGUN JAYA PERSADA DI JAKARTA. *Jurnal Manajemen Dan Akutansi, 15*.
- Sugiyono. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D* (Sutopo (ed.); 2nd ed.). ALFABETA.
- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, 2(3)*, 351–360. <https://doi.org/10.37481/sjr.v2i3.84>