

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK GENTENG SUPER UUN KABUPATEN MAJALENGKA

Sudibyo Budi Utomo¹⁾, Sadiyah Dwiyan Lestari²⁾, Dani Akhmad Hamdani³⁾,
Rahmatika Siregar⁴⁾, Abrar Farhan Sudibyo⁵⁾, Aat Aryati⁶⁾

¹²³⁴⁵⁶⁾Institut Budi Utomo Nasional, Jawa Barat, Indonesia

Emai: ¹⁾sudibyobo27@gmail.com, ²⁾dwiyanilestarisadiyah@gmail.com,

³⁾danihamdani.bnii@gmail.com, ⁴⁾1999siregar@gmail.com,

⁵⁾abrarinstbunas@gmail.com, ⁶⁾aataryati01@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada Pabrik Genteng Super Uun Kabupaten Majalengka, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada Pabrik Genteng Super Uun Kabupaten Majalengka baik secara parsial maupun secara simultan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode survey dengan teknik analisis deskriptif dan verifikatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 73 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan pemberian kuesioner kepada responden. Pengujian instrumen penelitian dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Alat analisis data menggunakan uji asumsi klasik analisis regresi linear berganda koefisien determinasi Uji t dan uji f. Hasil penelitian pengolahan data diperoleh bahwa koefisien determinasi sebesar 54,91% yang berarti bahwa 54,91% motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan 45,09% nya dipengaruhi faktor lain. Berdasarkan hasil uji hipotesis, terbukti bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Genteng Super Uun Kabupaten Majalengka.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This research was conducted at the Super Uun Tile Factory of Majalengka Regency, the purpose of this study was to determine whether motivation and work discipline affect the performance of employees at the Super Uun Tile Factory of Majalengka Regency either partially or simultaneously. In this study, the author used survey methods with descriptive and verification analysis techniques. The number of samples in this study was 73 people. Data collection techniques are carried out by giving questionnaires to respondents. Testing of research instruments is carried out with validity tests and reliability tests. The data analysis tool uses classical assumption tests, multiple linear regression analysis, coefficients of determination, t test and f test. The results of the data processing research found that the coefficient of determination was 54.91%, which means that 54.91% of motivation and work discipline affect employee performance with 45.09% influenced by other factors. Based on the results of the hypothesis test, it is proven that motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at the Super Uun Tile Factory in Majalengka Regency.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance

Pendahuluan

Dalam era globalisasi setiap perusahaan menghadapi persaingan yang sangat ketat. Untuk menghadapi ketatnya persaingan dalam industri genteng, maka harus dilakukan adanya strategi yang tepat agar genteng yang diproduksi berkualitas baik dan unggul dalam memenuhi kebutuhan konsumen. Seiring dengan pesatnya perkembangan bisnis di era globalisasi ini, dunia bisnis dituntut untuk mampu meningkatkan efisiensi dalam operasinya dikarenakan pertumbuhan dan perkembangan perekonomian di Indonesia semakin pesat sehingga persaingan diantara perusahaan juga semakin ketat. Salah satu antisipasinya adalah pengembangan sumber daya manusia yang lebih terampil dan berkualitas.

Sumber daya manusia adalah satu-satunya yang memiliki perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, kekuatan, dan karya (tarif, selera, dan karsa). Manusia selalu berperan aktif dan memimpin dalam setiap organisasi, karena manusia adalah perencana, pelaku dan penentu terwujudnya organisasi. Sekalipun alat-alat perusahaan sudah sedemikian maju, tujuan tidak dapat dicapai tanpa peran aktif karyawan (Hasibuan, 2013). Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi perusahaan tersebut, tetapi juga bergantung pada sumber daya manusia perusahaan tersebut. Seorang karyawan yang kemampuannya memenuhi harapan organisasi terkadang memiliki semangat kerja yang rendah dan tidak bekerja seperti yang diharapkan.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan karena kinerja karyawan dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2000). Setiap tahun perusahaan menetapkan kinerja yang lebih baik dari tahun sebelumnya karena jika produktivitas karyawan rendah maka karyawan tidak dapat menghasilkan hasil atau produksi yang sama atau bahkan mencapai target. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja.

Motivasi adalah pemberian daya pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik (Syahyuti, 2010). Tanpa motivasi, karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar, juga tidak dapat melampaui standar, karena apa yang memotivasinya untuk bekerja tidak terwujud. Fenomena yang terlihat di Pabrik Genteng Super Uun Kabupaten Majalengka dalam segi motivasi, berdasarkan hasil wawancara pendahuluan dengan 6 karyawan bagian produksi, karyawan merasa kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan dikarenakan tugas yang diberikan sangat sulit serta merasa kurang pengarahan dari pihak perusahaan khususnya pimpinan perusahaan, dan juga tingkat rasa kepedulian antar karyawan dirasa masih rendah.

Selain motivasi, disiplin juga memegang peranan penting. Disiplin adalah sikap seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma hukum yang berlaku disekitarnya (Singodimedjo dalam Sutrisno, 2017). Disiplin kerja yang rendah dapat dilihat dan fenomena yang muncul di Pabrik Genteng Super Uun Kabupaten Majalengka, berdasarkan hasil wawancara pada karyawan, karyawan merasa kurang pemahaman atas peraturan yang ada, sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda dapat menimbulkan kurangnya kesadaran karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku di perusahaan, dan kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan.

Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan pada Pabrik Genteng Super Uun Kabupaten Majalengka, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada para karyawan yang bekerja diperusahaan dengan cara melakukan pertemuan atau rapat setidaknya 3 bulan sekali untuk memberikan arahan kepada karyawan serta dukungan agar para karyawan bekerja lebih efektif serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi agar karyawan lain ikut termotivasi untuk meningkatkan hasil kerjanya dan perusahaan dapat mendisiplinkan karyawannya dengan memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan dan memberikan denda kepada karyawan yang tidak mau mengikuti peraturan yang ada diperusahaan secara tidak langsung karyawan akan merasa takut jika melanggar peraturan serta perusahaan dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang teladan dan disiplin otomatis karyawan akan meningkatkan kedisiplinannya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yanti Komala Sari (2014) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KOMALA DI DUMAI, menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh Ellisyah Mindari (2015) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Rahmany Sekayu mendapati hasil bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian sejenis dengan menggunakan ruang lingkup yang berbeda dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Genteng Super Uun Kabupaten Majalengka.

Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan analisis deskriptif dan verifikatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah nonprobability sampling dengan sampling jenuh. Adapun jumlah sampel yang ada dalam penelitian ini yaitu sebanyak 73 orang. Pengujian dilakukan dengan analisis deskriptif dan verifikatif. Teknik analisis data berupa uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, pengujian hipotesis dan pengujian koefisien determinasi.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas											
Motivasi (X1)				Disiplin Kerja (X2)				Kinerja Karyawan (Y)			
No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket.	No Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Ket.	No Item	R _{hitung}	r _{tabel}	Ket.
1	0,601	0,230	Valid	1	0,668	0,230	Valid	1	0,667	0,230	Valid
2	0,695	0,230	Valid	2	0,703	0,230	Valid	2	0,598	0,230	Valid
3	0,481	0,230	Valid	3	0,824	0,230	Valid	3	0,595	0,230	Valid
4	0,518	0,230	Valid	4	0,810	0,230	Valid	4	0,600	0,230	Valid
5	0,576	0,230	Valid	5	0,802	0,230	Valid	5	0,561	0,230	Valid

6	0,585	0,230	6	0,717	0,230	Valid	6	0,771	0,230	Valid
7	0,692	0,230	7	0,511	0,230	Valid	7	0,690	0,230	Valid
8	0,649	0,230	8	0,325	0,230	Valid	8	0,730	0,230	Valid

Uji Reliabilitas

Motivasi (X1)			Disiplin Kera (X2)			Kinerja Karyawan (Y)		
<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan		<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan		<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan	
0,746	Reliabel		0,826	Reliabel		0,802	Reliabel	

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2023

Sesuai dengan hasil uji instrumen pada tabel 1, diperoleh nilai rhitung pada masing-masing item pernyataan bernilai lebih besar dari rtabel , sehingga pernyataan pada setiap variabel dinyatakan valid. Lalu nilai *cronbach's alpha* dari setiap variabel lebih besar dari 0,60, sehingga setiap variabel dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk instrumen penelitian.

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif

Motivasi (X1)				Disiplin Kerja (X2)				Kinerja Karyawan (Y)			
No. Item	Skor Aktual	Skor Ideal	TCR (%)	No. Item	Skor Aktual	Skor Ideal	TCR (%)	No. Item	Skor Aktual	Skor Ideal	TCR (%)
1	270	365	73,97	1	267	365	73,15	1	295	365	80,82
2	281	365	76,99	2	272	365	74,52	2	288	365	78,94
3	283	365	77,53	3	270	365	73,97	3	295	365	80,82
4	280	365	76,71	4	280	365	76,71	4	286	365	78,36
5	290	365	79,45	5	272	365	74,52	5	286	365	78,36
6	282	365	77,26	6	280	365	76,71	6	309	365	84,66
7	284	365	77,81	7	291	365	79,73	7	300	365	82,19
8	273	365	74,79	8	275	365	75,34	8	281	365	76,99
Σ	2243	2920	76,81	Σ	2.207	2.920	75,58	Σ	2.340	2.920	80,14

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2023

Sesuai dengan hasil analisis deskriptif pada tabel 2, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah baik, dimana persentase skor totalnya sebesar 76,81%, 75,58% dan 80,14% berada di antara 68,01% - 84,00% dengan kriteria baik mengacu pada pedoman (Narimawati, 2012).

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.59445901
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.073

Test Statistic .077
Asymp. Sig. (2-tailed) .200^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023

Sesuai dengan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel 3, diperoleh nilai signifikan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal dan layak digunakan untuk pengujian statistik selanjutnya.

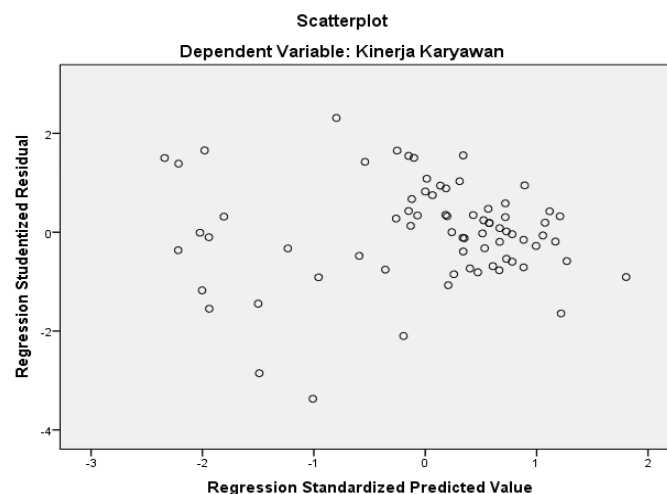
Tabel 4. Hasil Uji Multikolonearitas Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance
Model										
1	(Constant)	5.988	2.981		2.009	.048				
	Motivasi	.648	.079	.666	8.212	.000	.701	.700	.659	.979
	Disiplin Kerja	.203	.068	.242	2.977	.004	.338	.335	.239	.979

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023

Sesuai dengan hasil analisis data pada tabel 4, diperoleh bahwa variabel Motivasi memiliki nilai tolerance sebesar 0,979 dimana nilai tersebut > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,021 dimana nilai tersebut < 10,00. Kemudian variabel Disiplin kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,979 dimana nilai tersebut > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,021 dimana nilai tersebut < 10,00. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antara variabel independen dalam model regresi.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023

Sesuai grafik scatterplot pada gambar 1, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.741 ^a	.549	.536	3.645	1.875

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023

Sesuai dengan hasil analisis pada tabel 5, diperoleh nilai d (Durbin-Watson) sebesar 1,875. Selanjutnya untuk nilai dL dan dU yang tertera didalam tabel Durbin-Watson untuk jumlah sampel (n) = 73 dan jumlah variabel (k) = 2 sehingga diperoleh nilai dL = 1,564 dan dU = 1,677. Maka persamaan dalam penelitian ini yang sesuai dengan tabel adalah $dU < d < 4 - dU$ yang dimana $1,677 < 1,875 < 2,323$ ($4 - 1,727$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa keputusannya tidak ditolak artinya tidak terdapat autokorelasi positif maupun negatif. Hal ini mengacu pada pedoman (Sugiyono ,2018).

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Correlations			Collinearity Statistics			
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Zero-order	Partial	Part	ene	VIF
1	(Constant)	5.988	2.981		2.009	.048					
	Motivasi	.648	.079	.666	8.212	.000	.701	.700	.659	.979	1.021
	Disiplin Kerja	.203	.068	.242	2.977	.004	.338	.335	.239	.979	1.021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023

Sesuai dengan hasil analisis data pada tabel 6, diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 5,988 + 0,648X_1 + 0,203X_2$ yang dapat dimaknai sebagai berikut:

- 1) Konstanta (α) sebesar 5,988 mengandung arti jika variabel independen yaitu motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 5,988.
- 2) Koefisien regresi variabel motivasi (X_1) bernilai positif sebesar 0,648, menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor motivasi (X_1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,648 dengan asumsi variabel bebas disiplin kerja (X_2) konstan.
- 3) Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) bernilai positif sebesar 0,203, menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor disiplin kerja (X_2) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,203 dengan asumsi variabel bebas

motivasi (X_1) konstan.

**Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.988	2.981		2.009	.048					
	Motivasi	.648	.079	.666	8.212	.000	.701	.700	.659	.979	1.021
	Disiplin Kerja	.203	.068	.242	2.977	.004	.338	.335	.239	.979	1.021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023

Sesuai dengan hasil uji t pada tabel 7, maka perolehannya dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel motivasi (X_1), diperoleh nilai thitung 8,212 > ttabel 1,667 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Variabel disiplin kerja (X_2), diperoleh nilai thitung 2,977 > ttabel 1,667 dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 8. Hasil Perhitungan Uji Hipotesis Simultan (Uji F)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1131.531	2	565.766	42.573	.000 ^b
	Residual	930.250	70	13.289		
	Total	2061.781	72			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023

Sesuai dengan hasil uji F pada tabel 8, diperoleh nilai Fhitung sebesar 42,573 > Ftabel 3,13 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 9. Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.741 ^a	.549	.536	3.645	1.875

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023

Sesuai dengan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 9, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,549 atau 54,9%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 54,9%, sedangkan sisanya 45,1% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel motivasi dan disiplin kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap tanggapan responden mengenai motivasi, terlihat motivasi pada Pabrik Genteng Super Uun Kabupaten Majalengka termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang baik, dapat memberikan arahan dan dukungan agar para karyawan bekerja lebih efektif dan bertanggung jawab.

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik, maka berarti akan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih semangat dan mampu memberikan kontribusi yang positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Ellisyah Mindari (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Genteng Super Uun Kabupaten Majalengka.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap tanggapan responden mengenai disiplin kerja, terlihat disiplin kerja pada Pabrik Genteng Super Uun Kabupaten Majalengka termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa Pabrik Genteng Super Uun Kabupaten Majalengka telah menerapkan disiplin kerja dengan baik, dengan memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan dan memberikan denda kepada karyawan yang tidak mau mengikuti peraturan yang ada diperusahaan.

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan dengan memiliki disiplin kerja yang baik maka karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar sehingga kinerjanya akan meningkat dan berdampak pada tujuan perusahaan yang dapat dicapai dengan optimal. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Ellisyah Mindari (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Genteng Super Uun Kabupaten Majalengka.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap tanggapan responden mengenai kinerja karyawan, terlihat kinerja karyawan pada Pabrik Genteng Super Uun Kabupaten Majalengka termasuk dalam kategori baik. Artinya motivasi karyawan yang baik ditunjang pula dengan pelaksanaan disiplin kerja karyawan yang baik. maka sangat memungkinkan kinerja yang dicapai karyawan akan semakin baik.

Berdasarkan uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang baik dan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Yanti Komala Sari (2014) yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Genteng Super Uun Kabupaten Majalengka.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Genteng Super Uun Kabupaten Majalengka.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Genteng Super Uun Kabupaten Majalengka.
3. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Genteng Super Uun Kabupaten Majalengka.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, Motivasi bagi pimpinan maupun perusahaan perlu adanya peningkatan hubungan kerja yang lebih baik antar karyawan agar lebih memudahkan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dan perusahaan juga harus lebih memperhatikan disiplin kerja karyawannya, agar terciptanya kinerja yang memuaskan di masa yang akan datang. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan lebih memperluas ruang lingkup peneliti dan meningkatkan jumlah responden agar hasil penelitian lebih maksimal serta mengeksplorasi faktor-faktor lainnya yang dapat memoderasi variabel kinerja karyawan.

BIBLIOGRAFI

- Danim, S. (2004). Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok. PT Rineka Cipta.
- Edison. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi). Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoko, T. Hani. (2012). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, S.P. Malayu (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2005). Organizational Behavior. McGraw-hill, New York.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, (2000), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta
- Mindari, E. (2015). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada yayasan rahmany sekayu. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 5. No. 1.15-27.
- Narinawati, U. (2012). Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi. Bandung: Agung Media.

- Rivai. V,(2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan. Pertama, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbins, Stephen. P. (2006). Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT Intan Sejati.
- Robbins. Stephen P., Mary Coulter (2010). Manajemen. Edisi 10., Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Sari, Y. K. (2014). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai. Jurnal tepak manajemen bisnis, Vol. 6. No. 2.119-127.
- Siswanto, Bejo. (2010), Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2019). Metode Peneltian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Afabeta.
- Suharsimi Arikunto, S.(2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno, Edy. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 4. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syahyuti. (2010). Definisi, Variabel, Indikator dan pengukuran dalam ilmu social, Bina Rena Pariwara, Jakarta