

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI CV. ROWN DIVISION ARIA
BERSAMA DI SURAKARTA**



NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun oleh:

NORINTHA KANDHITYA KUSUMA
B 100 090 224

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2014**

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan dibawah ini telah membaca Naskah Publikasi dengan judul:

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. ROWN DIVISION ARIA BERSAMA DI SURAKARTA

Yang ditulis oleh:

NORINTHA KANDHITYA KUSUMA
B 100 090 224

Penandatanganan berpendapat bahwa Naskah Publikasi tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, 20 Maret 2014

Pembimbing



(Jati Waskito, SE, M.Si)

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. ROWN DIVISION ARIA BERSAMA DI SURAKARTA

**Oleh
Norintha Kandhitya Kusuma**

AKSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Rown Division Aria Bersama. Hasil penelitian ini diharapkan bahan pertimbangan serta masukan pada perusahaan dalam kebijakan dan memperhatikan kemajuan para pegawainya serta dapat meningkatkan kinerja dan memotivasi karyawan untuk lebih baik dalam bekerja.

Penelitian ini menggunakan desain survey, pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan alat analisis regresi linier berganda dengan uji t, uji F dan koefisien determinasi (R^2). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Rown Division Aria Bersama yang berjumlah 45 orang. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah secara non probability sampling dengan *total sampling*, sehingga diperoleh 45 orang sebagai sampel penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Rown Division Aria Bersama diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,805 dengan $p = 0,000 < 0,05$; maka H_1 diterima, yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Rown Division Aria Bersama. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Rown Division Aria Bersama diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,872 dengan $p = 0,000 < 0,05$; maka H_2 diterima, yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Rown Division Aria Bersama. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 82,975 dengan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_3 diterima, artinya motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Rown Division Aria Bersama.

Kata kunci: motivasi, disiplin, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia merupakan salah satu penunjang jalannya perusahaan, tanpa adanya sumberdaya manusia, perusahaan tidak dapat menjalankan roda perusahaannya dengan baik. Perusahaan perlu meluangkan waktu dan memberi perhatian kepada karyawan-karyawannya. Perhatian yang seharusnya diberikan oleh perusahaan tersebut dimulai dengan memahami terlebih dahulu kemampuan yang dimiliki seseorang yang hendak menjadi bagian dalam perusahaan atau calon karyawan dan yang telah menjadi bagian dari perusahaan (Tepeci dalam Mahardika, 2006). Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur

terpenting, maka pemeliharaan hubungan yang kontinyu dan serasi dengan para karyawan dalam suatu perusahaan/organisasi menjadi sangat penting.

Motivasi merupakan dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, ketrampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, di lain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu.

Pihak manajemen dalam organisasi selalu mengharapkan kinerja kerja yang tinggi. Hal ini perlu juga diimbangi dengan adanya motivasi dan seorang pimpinan yang memiliki disiplin mengatur organisasinya dengan bijak. Motivasi yang paling berhasil adalah apabila motivasi itu bersumber dari dalam diri pribadi pegawai tersebut, sehingga pegawai akan memberikan yang terbaik dari dirinya demi kemajuan organisasi. Selain itu disiplin kerja juga sangat mempengaruhi seorang karyawan dalam bekerja. Disiplin ini tidak hanya dilihat dari absensi saja tetapi juga dapat dilihat dari sikap terhadap pekerjaan. Seorang pegawai yang mempunyai disiplin tinggi akan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik walaupun tidak ada yang mengawasi.

Disiplin kerja merupakan suatu keadaan dimana seseorang secara sadar menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai peraturan dan tanggungjawab yang telah dibebankan perusahaan kepadanya, dengan begitu karyawan dapat meminimalisasi adanya sanksi atau hukuman dalam pelanggaran.

CV. Rown Division Aria Bersama adalah perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan garment atau berbagai macam jenis pakaian siap pakai baik untuk wanita maupun pria, dimana perusahaan sangatlah memerlukan karyawan yang lebih termotivasi dan disiplin kerja di dalam perusahaan seperti tidak sering membolos dengan berbagai macam alasan, dapat memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya, tidak melakukan penyimpangan saat jam kerja (menggunakan telepon perusahaan, internet perusahaan dan lain-lain yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan perusahaan) dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Rown Division merupakan salah satu perusahaan garmen terkemuka di kota Solo bahkan di Indonesia, karena *Rown division* merupakan salah satu perusahaan fashion yang dengan konsisten selalu meluncurkan produk-produk terbaru setiap bulannya dan memasarkan ke berbagai distro di seluruh Indonesia. Oleh karena itu CV. *Rown Division Aria Bersama* harus lebih termotivasi sehingga dapat diketahui bahwa, karyawan dapat berpikir adanya tanggungjawab terhadap respon yang dipilihnya dengan tidak menyalahkan keadaan, kondisi dan pengkondisian untuk bertingkah laku sehingga dapat menumbuhkan semangat kerja yang tinggi.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan aktivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan hasil yang diinginkan (Winardi, 1996).

Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (kinerja atau kinerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu ataupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Mathis dan Jackson, 2002).

Motivasi Kerja

Menurut Robert C. Beck (dalam Uno, 2007) motivasi berasal dari kata “*Movere*” yang dapat diartikan sebagai tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku. Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri

seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi menurut Malayu S.P (1996: 92):

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut *American Encyclopedia* (Malayu, 1996) Motivasi adalah kecenderungan dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan tindak tanduknya. Motivasi adalah suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi, sehingga keinginan-keinginan karyawan dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran organisasi (Flippo, 1992). Menurut Handoko (2003) Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pemberian dorongan atau rangsangan agar seseorang bersedia melakukan sesuatu demi tercapainya tujuan dan kepuasan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma yang diberlakukan oleh perusahaan. Arti kesadaran sendiri adalah sikap sukarela seseorang untuk menaati peraturan secara sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Sedangkan kesediaan yaitu sikap dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Hasibuan, 1994).

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya antara lain ditentukan oleh faktor disiplin kerja pegawai yang memiliki sikap dan perilaku yang baik dan benar dalam mematuhi semua norma kehidupan dalam bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Selain itu disiplin pegawai merupakan perwujudan kepatuhan dan ketaatan kepada hukum, dan pegawai akan berusaha mengurangi segala bentuk pelanggaran sesuai peraturan yang berlaku.

Menurut Rivai (2005) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan

kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok (Singarimbun, 2005). Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis (Sugiyono, 2001) yang dilakukan di CV. *Rown Division Aria Bersama*.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. *Rown Division Aria Bersama* yang berjumlah 45 orang. Pengambilan sampel ini adalah 45 karyawan CV. *Rown Division Aria Bersama*. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah secara non probability sampling dengan *total sampling*. Non probability adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2001). Sedangkan *total sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan melibatkan seluruh populasi penelitian menjadi sampel (Sugiyono, 2001).

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Regresi linier berganda bertujuan untuk mencari bentuk hubungan (relasi) linier antara satu variabel terikat Y dan k variabel bebas $X_1, X_2, \dots, X_k$ (Budyono, 2004). Adapun Model regresi yang digunakan dalam menentukan hipotesis disini adalah dengan formula OLS (*Ordinary Least Square*) yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon \quad (\text{Budyono, 2004}).$$

Di mana:

Y = Kinerja Karyawan;

X_1 = Motivasi;

X_2 = Disiplin;

β_0 = Konstanta;

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi;

ϵ = Galat random pada model regresi untuk populasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi berganda bertujuan mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan CV. Rown Division Aria Bersama. Adapun berdasarkan perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Variabel	Coefficient	Beta	t_{hitung}	p
(Constant)	-1,501		-0,433	0,667
Motivasi Kerja (X_1)	0,597	0,524	6,805	0,000
Disiplin Kerja (X_2)	0,475	0,530	6,872	0,000
$R^2 = 0,798$				
$F_{hitung} = 82,975$				
$P = 0,000$				

Sumber: data primer diolah 2014

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Rown Division Aria Bersama di Surakarta diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Krayawan

Motivasi merupakan dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, ketrampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, di lain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu.

Berdasarkan pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Rown Division Aria Bersama diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,805 dengan $p = 0,000$. Oleh karena hasil perhitungan diperoleh nilai $p < 0,05$; maka H_1 diterima, yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Rown Division Aria Bersama.

Memotivasi seseorang tidak semudah yang kita duga. Kenyataannya walaupun ketentuan penggajian telah ditetapkan dan dilaksanakan sesuai dengan keputusan pemerintah, belum menjadi jaminan bahwa para pegawai otomatis akan bekerja dengan sungguh-sungguh. Motivasi merupakan salah

satu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu demi mendapatkan hasil yang lebih baik. karyawan yang memiliki motivasi adalah mereka yang memiliki semangat dan keinginan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik, mempunyai kehendak untuk berhasil berdasarkan keinginan untuk maju dan berkembang. Karyawan-karyawan yang tidak termotivasi adalah mereka yang suka bermalas-malasan, menyelesaikan pekerjaan dengan sesuka hatinya, tidak memiliki keinginan untuk berkembang dan maju serta selalu menyalahkan lingkungan dan kondisi dimana dia bekerja. Seseorang yang dengan sadar terlibat dalam aktivitas sebuah organisasi tertentu biasanya memiliki latar belakang dan motivasi tertentu. Menurut Maslow seperti yang dikutip (Supardi dan Anwar, 2004) berpendapat sebagai berikut: “Motivasi merupakan tuntutan kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan akan menjalani hubungan dengan orang lain, kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok, rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang.”

Pihak manajemen dalam organisasi selalu mengharapkan kinerja kerja yang tinggi. Hal ini perlu juga diimbangi dengan adanya motivasi dan seorang pimpinan yang memiliki disiplin mengatur organisasinya dengan bijak. Motivasi yang paling berhasil adalah apabila motivasi itu bersumber dari dalam diri pribadi pegawai tersebut, sehingga pegawai akan memberikan yang terbaik dari dirinya demi kemajuan organisasi. Selain itu disiplin kerja juga sangat mempengaruhi seorang karyawan dalam bekerja. Disiplin ini tidak hanya dilihat dari absensi saja tetapi juga dapat dilihat dari sikap terhadap pekerjaan. Seorang pegawai yang mempunyai disiplin tinggi akan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik walaupun tidak ada yang mengawasi.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Krayawan

Disiplin kerja merupakan suatu keadaan dimana seseorang secara sadar menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai peraturan dan tanggungjawab yang telah dibebankan perusahaan kepadanya,

dengan begitu karyawan dapat meminimalisasi adanya sanksi atau hukuman dalam pelanggaran.

Berdasarkan pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Rown Division Aria Bersama diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,872 dengan $p = 0,000$. Oleh karena hasil perhitungan diperoleh nilai $p < 0,05$; maka H_2 diterima, yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Rown Division Aria Bersama.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya antara lain ditentukan oleh faktor disiplin kerja pegawai yang memiliki sikap dan perilaku yang baik dan benar dalam mematuhi semua norma kehidupan dalam bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Selain itu disiplin pegawai merupakan perwujudan kepatuhan dan ketaatan kepada hukum, dan pegawai akan berusaha mengurangi segala bentuk pelanggaran sesuai peraturan yang berlaku.

Menurut Rivai (2005) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai 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.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi (Simamora, 2006). Disiplin adalah pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan (Mathis dan Jackson, 2002). Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional, yang terdiri atas preventif dan korektif (Handoko, 2001). Mereka yang seringkali dipengaruhi oleh sistem disiplin adalah sebagian kecil karyawan yang bermasalah yang justru menjadi penyebab dalam kebanyakan situasi disiplin karyawan. Masalah yang seringkali timbul antara lain absensi, bolos, defisiensi produktivitas, alkoholisme, dan ketidakpatuhan. Jika perusahaan tidak bisa menghadapi masalah karyawan yang bermasalah maka efek negatif akan muncul terhadap karyawan lainnya

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Klingner dan Nanbaldian Kinerja karyawan merupakan fungsi perkalian dari usaha karyawan (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan karyawan (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan. Kinerja yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi *feedback* bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya (Gomes, 2003). Kinerja perusahaan dicerminkan oleh kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang konkret yang dapat diamati dan diukur. Untuk mencapai suatu keberhasilan, diperlukan peran baik dari perusahaan atau karyawan itu sendiri.

Berdasarkan hasil analisis uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 82,975 dengan probabilitas sebesar 0,000. Oleh karena hasil perhitungan menunjukkan bahwa $p < 0,05$ maka H_3 diterima, artinya motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Rown Division Aria Bersama.

Motivasi merupakan dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, ketrampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, di lain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu.

Pihak manajemen dalam organisasi selalu mengharapkan kinerja kerja yang tinggi. Hal ini perlu juga diimbangi dengan adanya motivasi dan seorang pimpinan yang memiliki disiplin mengatur organisasinya dengan bijak. Motivasi yang paling berhasil adalah apabila motivasi itu bersumber dari dalam diri pribadi pegawai tersebut, sehingga pegawai akan memberikan yang terbaik dari dirinya demi kemajuan organisasi. Selain itu disiplin kerja juga sangat mempengaruhi seorang karyawan dalam bekerja. Disiplin ini tidak hanya dilihat dari absensi saja tetapi juga dapat dilihat dari sikap terhadap pekerjaan. Seorang pegawai yang mempunyai disiplin tinggi akan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik walaupun tidak ada yang mengawasi.

Disiplin kerja merupakan suatu keadaan dimana seseorang secara sadar menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai peraturan dan tanggungjawab yang telah dibebankan perusahaan kepadanya, dengan begitu karyawan dapat meminimalisasi adanya sanksi atau hukuman dalam pelanggaran.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Rown Division Aria Bersama dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Rown Division Aria Bersama diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,805 dengan $p = 0,000$. Oleh karena hasil perhitungan diperoleh nilai $p < 0,05$; maka H_1 diterima, yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Rown Division Aria Bersama.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Rown Division Aria Bersama diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,872 dengan $p = 0,000$. Oleh karena hasil perhitungan diperoleh nilai $p < 0,05$; maka H_2 diterima, yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Rown Division Aria Bersama.
3. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 82,975 dengan probabilitas sebesar 0,000. Oleh karena hasil perhitungan menunjukkan bahwa $p < 0,05$ maka H_3 diterima, artinya motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Rown Division Aria Bersama.

Adanya berbagai temuan, serta keterbatasan yang ada pada penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi CV. Rown Division Aria Bersama diharapkan lebih memperhatikan pada masalah motivasi dan disiplin kerja karyawan, sehingga kinerja karyawan akan semakin mengalami peningkatan.

2. Bagi manajemen diharapkan lebih memperhatikan dan meningkatkan motivasi diri dan disiplin kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan agar lebih memperluas jangkauan penelitian dengan menambahkan sampel penelitian serta mencari faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan selain motivasi dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto S, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI,. Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, Moh. 2001. *Seri Ilmu SDM: Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Budiono. 2004. *Statistika untuk Penelitian*. Surakarta: Sebelas Maret University Press.
- Dharma, Surya. 2005, *Manajemen Kinerja*, Penerbit: Pustaka Pelajar, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2001. *Analisis Multivariante dengan program SPSS*. Edisi ke 2. Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi,. Yogyakarta.
- Gujarati, Damodar. 2003. *Ekonometrika Dasar* : Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Cetakan Kedelapanbelas. J iiiii BPFYogyakarta, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 1996. *Organisasi dan Motivasi & Dasar-Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2003. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : PT Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Helmi, Avin Fadilla. 1996. *Disiplin Kerja*. Buletin Psikologi, Tahun IV, Nomor. 2.
- Mahardika, Guntur. 2006. *Pengaruh Person-Organization Fit (Kecocokan Nilai- Nilai Individu dengan Nilai-Nilai Organisasi) terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada RSI PKU Muhammadiyah Pekalongan)*. Tesis. Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana, Universitas Diponegoro Semarang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Eresco, Jakarta
- Mathis, dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat.
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Santoso Singgih, 2002. *Statistik Parametrik*, Cetakan Ketiga, PT Gramedia Pustaka. Utama, Jakarta.

- Sastrohadiwiryo, Bejo Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sastrohadisuwiryo, B. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri. 2005. *Metode Penelitian Survei*. LP3S, Jakarta.
- Setiaji, Bambang dan Ismaryanti Budiningsih. 2006. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Peawai Dinas Kehewan, Perikanan, dan Kelautan Kabupaten Klaten*. Surakarta: Pascasarjana UMS.
- Sondang PSiagian, 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineke Cipta, Jakarta.
- Supardi, dan Anwar, S. 2004. *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : UII Press.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, CV. Alfabeta.
- Stephen P. Robbins, 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Penerbit PT.Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Uno, Hamzah B. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jilid I. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Winardi J, 2004, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Prenada Media, Jakarta.
- Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.