

## PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI KEUANGAN PT GRACIA PHARMINDO

### *THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE FINANCIAL DIVISION OF PT GRACIA PHARMINDO*

Fanny Nugraha Putri<sup>1</sup>, Mahir Pradana<sup>2</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Telkom, Bandung

[.fannynugraha@student.telkomuniversity.ac.id](mailto:fannynugraha@student.telkomuniversity.ac.id)<sup>1</sup>, [mahirpradana@telkomuniversity.ac.id](mailto:mahirpradana@telkomuniversity.ac.id)<sup>2</sup>

#### Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi permasalahan terkait bagaimana cara perusahaan dapat mempertahankan dan menjaga kinerja karyawan sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Permasalahan tersebut didasari dengan hasil data yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan pada tahun 2019 dibandingkan tahun 2018. Maka perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya dengan memperhatikan motivasi kerja dan disiplin kerja para pegawainya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Garcia Pharmindo pada Divisi Keuangan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-kausalitas. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh dengan populasi penelitian ini adalah karyawan Divisi Keuangan PT Gracia Pharmindo sebanyak 75 karyawan. teknik analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, motivasi kerja termasuk dalam kategori baik dengan presentase sebesar 82,95%, kemudian disiplin kerja termasuk dalam kategori yang baik dengan persentase sebesar 83,59% dan kinerja karyawan juga termasuk dalam kategori yang sangat baik dengan persentase sebesar 85,26%. berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 28,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.**

#### Abstract

*This research is motivated by problems related to how companies can maintain and maintain employee performance so that they can support the success of achieving company goals. This problem is based on the results of data showing that employee performance has decreased in 2019 compared to 2018. So companies are required to improve employee performance, including by paying attention to work motivation and work discipline of their employees. This study aims to determine and analyze the effect of work motivation and work discipline on the performance of PT Garcia Pharmindo employees in the Finance Division.*

*The research method used in this research is quantitative method with descriptive-causality research type. Sampling was carried out using a saturated sampling technique with the population of this research being the employees of the Finance Division of PT Gracia Pharmindo as many as 75 employees. The data analysis technique used was descriptive analysis and multiple regression analysis.*

*Based on the results of descriptive analysis, work motivation is included in the good category with a percentage of 82.95%, then work discipline is included in the good category with a percentage of 83.59% and employee performance is also included in the very good category with a percentage of 85.26%. based on the results of the study showed that motivation and work discipline had a significant influence partially and simultaneously on employee performance by 28.7% while the rest was influenced by other variables not examined in this study.*

**Keywords : Work Motivation, Work Discipline, and Employee Performance.**

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi atau perusahaan. Tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting bagi berjalannya perusahaan. Perusahaan harus dapat memanfaatkan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin karena perusahaan dan tenaga

kerja merupakan dua hal yang berkaitan satu sama lain. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari tenaga kerja, keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, agar tujuan yang diharapkan perusahaan akan tercapai.

Tenaga kerja merupakan salah satu aset terpenting didalam suatu organisasi. Oleh sebab itu, karyawan di PT Gracia Pharmindo sebagai perencana dan pelaksana pembangunan perlu dibimbing dan dikembangkan, agar memiliki kemampuan, motivasi kerja, berdedikasi dan berdisiplin tinggi serta berprestasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sehingga peranan pegawai akan semakin terasa penting dalam meningkan performansi perusahaan, karena pada hakekatnya pegawailah yang jadi pemikir ide-ide baru, perencana dan pelaksana pembangunan melalui organisasi yang dijalankan dimana mereka bekerja untuk lebih produktif, sehingga perusahaan bisa bersaing menghadapi kompetisi.

Selain motivasi yang baik dari setiap tenaga kerjanya, suatu perusahaan akan mencapai performa terbaiknya jika kedisiplinan dari para tenaga kerja juga baik. Hasibuan (2016: 115) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak.

Tercapainya tujuan suatu organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia (karyawan) yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu pada lingkungan PT Gracia Pharmindo, karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya, mempunyai disiplin tinggi dan mampu memberikan hasil kerja yang baik yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan dan hasil produksi yang tinggi.

Menurut Rival dalam Sandy (2015:12), kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan karyawan yang secara keseluruhan selama jangka periode tertentu dalam melaksanakan tugas seperti standar hasil kerja, target atau sasaran organisasi yang telah ditentukan terlebih dulu dan disepakati bersama. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Seorang pegawai dapat dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap pegawai ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri pegawai dan jika tidak dapat diatasi maka pegawai tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja dan disiplin kerja. Untuk mencapai kinerja yang tinggi pimpinan perusahaan harus meningkatkan kinerja pegawai diantaranya dengan memperhatikan motivasi kerja dan disiplin kerja para pegawainya.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan di atas, maka penelitian yang akan dibahas adalah adakah “ **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Keuangan PT Gracia Pharmindo**”.

### **1.2 Rumusan Masalah**

- a. Bagaimana motivasi karyawan Divisi Keuangan PT Gracia Pharmindo ?
- b. Bagaimana disiplin kerja karyawan Divisi Keuangan PT Gracia Pharmindo ?
- c. Secara parsial dan simultan adakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Keuangan PT Gracia Pharmindo ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Keuangan PT Gracia Pharmindo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Keuangan PT Gracia Pharmindo.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Keuangan PT Gracia Pharmindo.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA PENELITIAN**

### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2016:10) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Menurut Herman dalam Supomo dan Nurhayati (2018:6) manajemen sumber daya manusia yaitu: “Suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari

planning, organizing, leading, dan controlling dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.”

## 2.2 Motivasi Kerja

Menurut Kondalkar dalam Hamali (2016:131) motivasi adalah hasrat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan energi mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan adalah hasrat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan dan kemauan yang mendorong seorang individu dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Mc Clelland dalam Hasibuan (2016:95) dimensi motivasi:

1. Kebutuhan untuk berprestasi
  - a. Bertanggung jawab pribadi dalam mengambil keputusan.
  - b. Antusias berprestasi tinggi.
  - c. Konsisten menjalankan tugas sesuai dengan keputusan yang telah di sepakati.
2. Kebutuhan untuk berafiliasi
  - a. Keinginan untuk bekerja dengan orang lain.
  - b. Keinginan mengambil resiko.
  - c. Keinginan bekerja lebih baik dari orang lain.
3. Kebutuhan untuk berkuasa.
  - a. Komunikasi kepada sesama karyawan.
  - b. Pemimpin terhadap bawahannya.
  - c. Kerjasama antar karyawan.

## 2.3 Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Bejo Siswanto dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:356) memaparkan dimensi dan indikator dalam kedisiplinan yaitu:

### 1. Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Berikut indikator frekuensi kehadiran diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja.
- b. Absensi

### 2. Tingkat kewaspadaan karyawan

Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Berikut indikator tingkat kewaspadaan karyawan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Ketelitian
- b. Perhitungan

### 3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Berikut indikator dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu:

- a. Menatati peraturan dan pedoman kerja
- b. Tanggung jawab

### 4. Ketaatan pada peraturan kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu:

- a. Kepatuhan
- b. Kelancaran

### 5. Etika kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan. Dimensi etika kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu:

- a. Suasana harmonis
- b. Saling menghargai

#### 2.4 Kepuasan Kerja

Menurut Rival dalam Sandy (2015:12), kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan karyawan yang secara keseluruhan selama jangka periode tertentu dalam melaksanakan tugas seperti standar hasil kerja, target atau sasaran organisasi yang telah ditentukan terlebih dulu dan disepakati Bersama. Prawirosentono yang dikutip oleh Sinambela (2017:481) memiliki pendapat mengenai definisi kinerja, yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan oraganisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Penelitian menggunakan dimensi dan indikator kinerja menurut Mangkunegara (2012) dalam Nugraha (2017:49), yaitu:

##### 1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

- a. Kecepatan
- b. Kemampuan

##### 2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian
- c. Hasil kerja

##### 1. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

- a. Hasil kerja
- b. Mengambil keputusan
2. Kerja sama

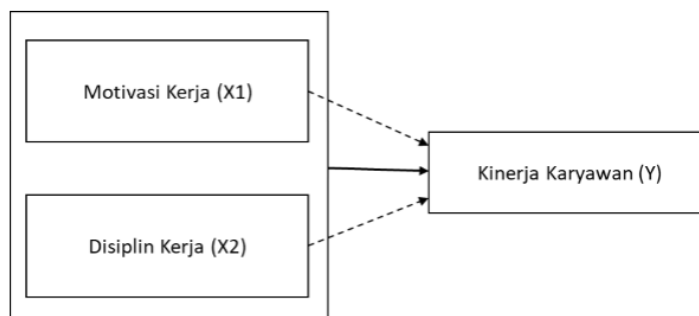
Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

- a. Jalinan kerja sama
- b. Kekompakan
3. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.

- a. Kemandirian
- b. Bekerja tanpa pengawasan.

#### 2.5 Kerangka Pemikiran



## Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Olahan data Penulis,2021

### 2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:182) mengemukakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena kalimat pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah riset, belum jawaban yang empirik dengan pengumpulan data. Berdasarkan tinjauan diatas maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian adalah:

H1: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Keuangan PT Gracia Pharmindo.

H2: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Keuangan PT Gracia Pharmindo.

H3 : Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Keuangan PT Gracia Pharmindo.

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dan kausal karena penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel dan mendeskripsikan hasil penelitian. Metode penelitian yang digunakan adalah metode pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan Divisi Keuangan PT Gracia Pharmindo sebanyak 75 karyawan. Teknik sampel pada penelitian ini adalah sampling jenuh.. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi berganda.

## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Analisis Deskriptif

#### Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif motivasi kerja sudah dalam kategori baik dengan persentase sebesar 82,95%. Maka, dengan nilai persentase tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT Gracia Pharmindo yang di dalamnya terdapat dimensi yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi, dan kebutuhan untuk berkuasa memiliki motivasi kerja yang baik.

#### Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif disiplin kerja sudah dalam kategori baik dengan persentase sebesar 83,59%. Maka dengan nilai persentase tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT Gracia Pharmindo yang di dalamnya terdapat dimensi yaitu frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan karyawan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja memiliki disiplin kerja yang baik.

#### Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif kinerja karyawan sudah dalam kategori sangat baik dengan persentase sebesar 85,26%. Maka dengan nilai persentase tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT Gracia Pharmindo yang didalamnya terdapat dimensi yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama dan inisiatif memiliki kinerja yang sangat baik.

### 4.2 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

**TABEL 4.1**  
**HASIL ANALISIS REGRESI BERGANDA**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	2.215	.536		4.134	.000					
Motivasi	.425	.104	.429	4.083	.000	.498	.434	.406	.895	1.117
1 Kerja										
Disiplin	.192	.096	.211	2.002	.049	.350	.230	.199	.895	1.117
Kerja										

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Hasil olahan SPSS,2021*

Berdasarkan output Tabel 4.1 didapat koefisien regresi sehingga persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = 2.215 + 0,425X_1 + 0,192X_2$$

Persamaan regresi linear berganda dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 2.215 menyatakan jika tidak ada motivasi kerja dan disiplin kerja (X) maka nilai konsisten kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 2.215.
- Nilai koefisien regresi X1 bersifat positif sebesar 0,425 artinya variabel X1 memiliki hubungan searah dengan Y dan setiap pertambahan satu satuan motivasi kerja (X1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,425.
- Nilai koefisien regresi X2 bersifat positif sebesar 0,192, artinya variabel X2 memiliki hubungan searah dengan Y dan setiap pertambahan satu satuan disiplin kerja (X2) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,192.

**TABEL 4.2**  
**Hasil Uji T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	2.215	.536		4.134	.000					
Motivasi	.425	.104	.429	4.083	.000	.498	.434	.406	.895	1.117
1 Kerja										
Disiplin	.192	.096	.211	2.002	.049	.350	.230	.199	.895	1.117
Kerja										

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Hasil olahan SPSS,2021*

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa:

- Variabel motivasi kerja (X1) memiliki Thitung (4.083) > Ttabel (1.66660) dan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05, maka H0 di tolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

- b. Variabel budaya organisasi (X2) memiliki Thitung (2,002) > Ttabel (1.66660) dan tingkat signifikansi 0,027 < 0,05, maka H0 di tolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

**TABEL 4.3**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.017	2	3.009	14.510	.000 <sup>b</sup>
	Residual	14.930	72	.207		
	Total	20.947	74			

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

*Sumber:* Hasil olahan SPSS,2021

Pada Tabel 4.3 dapat dilihat Fhitung adalah 14.510 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan yaitu Fhitung > Ftabel (14.510 > 3.13) dan tingkat signifikansinya 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, artinya motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi

**TABEL 4.4**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.536 <sup>a</sup>	.287	.267	.45537	.287	14.510	2	72	.000	2.162

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

*Sumber:* Hasil olahan SPSS,2021

Berdasarkan tabel 4.4 bahwa nilai R sebesar 0,536 dan Rsquare (R<sup>2</sup>) adalah sebesar 0,287. Hal ini menunjukkan bahwa 28,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 71,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

## 5. KESIMPULAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti pada karyawan PT Gracia Pharmindo tentang Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Motivasi karyawan Divisi Keuangan PT Gracia Pharmindo sudah dalam kategori baik.
- Disiplin kerja karyawan Divisi Keuangan PT Gracia Pharmindo sudah dalam kategori baik.
- Kinerja karyawan Divisi Keuangan PT Gracia Pharmindo sudah dalam kategori sangat baik.
- Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan Divisi Keuangan PT Gracia Pharmindo.

### 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka peneliti mengajukan beberapa saran untuk perusahaan dan penelitian selanjutnya yang dapat dijadikan solusi pertimbangan selanjutnya, antara lain sebagai berikut:

### 5.2.1 Saran Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, penulis mencoba untuk mengemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan untuk perbaikan perusahaan dari kekurangan yang ada adalah sebagai berikut:

- a. Saran yang pertama yaitu untuk variabel motivasi kerja pada dimensi “kebutuhan untuk berkuasa” dengan item pernyataan “Saya memiliki hubungan kerja sama yang baik dengan karyawan lainnya” yang mendapatkan nilai terendah. Mengacu kepada poin tersebut, saran peneliti bagi perusahaan agar terciptanya hubungan atau kerja sama yang baik antar karyawan adalah dengan meningkatkan peran serta manajer atau atasan dalam menjembatani setiap karyawan dalam hal pekerjaan. Atasan harus mampu memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk menyampaikan pendapatnya, mendorong ide2 yang di sampaikan saat berdiskusi antara karyawan satu dengan yang lain. Kemudian dalam menciptakan kerja sama yang baik, perusahaan dapat melakukannya dengan cara membuat suatu kegiatan diluar jam kerja guna mengasah kemampuan *soft skill* karyawan, misalnya dengan mengadakan kegiatan bersama seperti *outbond* dan kegiatan lain sejenis yang bertujuan untuk saling mengenalkan karakter dan pribadi antar karyawan. Dan yang terakhir adalah dengan perusahaan harus dengan jelas menunjukkan tujuan yang harus di capai secara bersama dengan memberikan pemahaman berupa peran masing-masing individu dan juga tujuan yang harus di capai dengan sinergi bersama antar karyawan. Maka dengan hal tersebut, diharapkan kerjasama antar karyawan dapat terwujud dengan baik.
- b. Saran yang kedua yaitu untuk variabel disiplin kerja pada dimensi “ketaatan pada standar kerja” dengan item pernyataan “Saya selalu mentaati pedoman kerja” yang mendapatkan nilai terendah. Mengacu kepada poin tersebut, Saran peneliti bagi perusahaan agar terciptanya kedisiplinan karyawan terkait pedoman dan peraturan kerja adalah dengan upaya perusahaan membangun hubungan yang baik dan kerjasama antar lini di perusahaan. Menciptakan rasa kepemilikan berupa fasilitas penunjang kerja di kantor dan unsur penunjang lainnya agar karyawan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sehingga pedoman yang telah dibuat dapat di implementasikan oleh setiap karyawan. Dan karyawan memiliki tanggung jawab atas pedoman tersebut. Sehingga terciptanya disiplin kerja yang berlandaskan pada pedoman tersebut.
- c. Saran yang terakhir yaitu untuk variabel kinerja karyawan pada dimensi “inisiatif” dengan item pernyataan “Saya dapat melakukan pekerjaan dengan baik walaupun tanpa di awasi oleh atasan saya” memiliki nilai terendah. Mengacu pada poin tersebut, Saran peneliti bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kedisiplinan yang berkaitan dengan kinerja karyawan agar selalu memberikan performa terbaiknya tanpa harus melakukan pengawasan yang dilakukan oleh atasan atau manajernya adalah dengan memaksimalkan kinerja supervisornya, karena supervisor yang memiliki kinerja yang baik dalam membentuk karyawan yang rajin bekerja akan berpengaruh dan berdampak terhadap kinerja karyawannya. Supervisor harus memiliki bergaining yang positif sehingga karyawan mampu menunjukan kinerjanya tanpa harus di awasi langsung setiap saat. Kemudian, upaya lain yang bisa di lakukan perusahaan adalah dengan memberikan keleluasaan karyawan dalam bekerja, asalkan target kerja dan produktivitas kerja yang di janjikan karyawan mampu di realisasikan. Dan yang terakhir adalah dengan membuat suatu peraturan berupa sanksi apabila karyawan mulai lalai dan bermalasan dalam bekerja. Sanksi dan peraturan tersebut dapat dilakukan dengan memonitor karyawan melalui cctv ruangan yang dapat terekam dan tersimpan. Sehingga supervisor atau atasan dapat melihat bagaimana kinerja karyawan saat di jam kerja mereka..

### 5.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian, berikut penulis mengajukan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya:

- a. Melakukan penelitian sejenis, sehingga hasilnya dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan.
- b. Melakukan penelitian terhadap faktor-faktor diluar faktor yang diteliti oleh peneliti yang mempengaruhi kineja karyawan, seperti kompensasi, loyalitas kerja, produktivitas kerja dan kepuasan kerja .
- c. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat memperbanyak jumlah sampel penelitian



**Referensi:**

- [1] Hasibuan, S.P Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [2] Sandy, Muhammad. (2015). Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati.
- [3] R. Supomo & Eti Nurhayati. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yrama Widya, Bandung.
- [4] Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- [5] Sinambela, Lijan Poltak. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [6] Handoko. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : Gramedia Pustaka.
- [7] Nugraha, Y.K. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat*. Skripsi pada Universitas Pasundan.
- [8] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

