

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV HILAL DERMAWAN ANUGRAH

Ripan Hilmi¹, Faldy Herdian²

Prodi Manajemen , Universitas Teknologi Digital¹²

ripan10120507@digitechuniversity.ac.id , faldyherdian@digitechuniversity.ac.id

ABSTRAK

Keberhasilan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja para karyawan. Sebabnya, kinerja yang optimal dari setiap individu di dalam organisasi berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan dan menjaga kelancaran operasionalnya. Karyawan yang berkinerja baik tidak hanya memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian target bisnis, tetapi juga membentuk fondasi untuk pertumbuhan berkelanjutan dan daya saing perusahaan di pasar. Tujuan dari penelitian ini adalah Melakukan analisis terhadap motivasi dan disiplin kerja, pada CV Hilal Dermawan Anugrah, Melakukan analisis terhadap kinerja pada CV Hilal Dermawan Anugrah, dan Bagaimana analisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan CV Hilal Dermawan Anugrah. Mangkunegara (2018; 93) menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Keith Davis dalam Mangkunegara, (2018 ; 129) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Rivai dan basri (2015; 14) dalam Nasution dan Setiawan (2021) mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan Kualitatif deskriptif pada Perusahaan CV Hilal Dermawan Nugraha dengan perhitungan menggunakan average. Hasil Penelitian ini menunjukan bahwa rata-rata pada variabel motivasi yaitu sebesar 34% jika kita bandingkan dengan kriteria maka Nilai tersebut berada pada kategori Kurang/Rendah kemudian rata-rata pada variabel Disiplin yaitu sebesar 36% jika kita bandingkan dengan kriteria maka Nilai tersebut berada pada kategori Kurang, Kinerja karyawan terkait pencapaian target produksi kurang baik, perusahaan masih dihadapkan pada tantangan terkait kualitas produk. Upaya terus dilakukan oleh kepala bagian produksi dan pemilik perusahaan untuk memastikan bahwa setiap produk yang dihasilkan memenuhi standar kualitas yang tinggi dan Motivasi karyawan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja mereka. Tingkat motivasi yang tinggi cenderung berhubungan positif dengan pencapaian tujuan kerja dan produktivitas yang lebih baik dan disiplin kerja memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung menjaga ketertiban dan efisiensi dalam proses kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan Perusahaan.

Kata Kunci : Kinerja, Motivasi, Disiplin

PENDAHULUAN

Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang potensial, agar pemimpin dan karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan menjalankan tugasnya secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Suatu organisasi akan berhasil jika kinerja individu karyawannya baik, oleh karena itu suatu organisasi akan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Suatu perusahaan dikatakan mampu mengelola karyawannya dengan baik dapat dilihat dari kinerja setiap karyawannya. Jika kinerja dari setiap karyawannya tinggi maka menunjukkan bahwa perusahaan berhasil mengelola setiap karyawannya dengan baik. Namun sebaliknya jika suatu perusahaan tidak dapat mengelola karyawannya dengan baik, maka perusahaan tersebut telah gagal dalam mengelola karyawannya.

Dalam menjalankan tugasnya perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja baik. Konsep pengukuran kinerja merupakan salah satu ukuran kemampuan pegawai dalam melaksanakan kewenangannya. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang baik antara lain adalah motivasi, disiplin kerja pegawai, pengawasan, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya. Hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari perkembangan kerjanya.

Kinerja seseorang tidak hanya bergantung pada latar belakang pendidikan formal, melainkan juga dipengaruhi oleh pengalaman praktis di dunia kerja. Keunggulan kinerja terwujud melalui penerapan berbagai latihan bagi karyawan operasional serta pendidikan yang diberikan kepada manajemen perusahaan. Latihan-latihan operasional memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengasah keterampilan dan pengetahuan mereka dalam situasi dunia nyata, sementara pendidikan bagi manajemen perusahaan membantu mereka mengembangkan pemahaman mendalam tentang strategi dan kebijakan yang relevan. Secara keseluruhan, kombinasi antara praktik langsung dan pengetahuan formal merupakan fondasi yang kokoh untuk mencapai kinerja optimal di lingkungan kerja.

Pengembangan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan bertujuan untuk meningkatkan hasil secara efektif sedangkan pengembangan teknis bertujuan untuk meningkatkan konsep dan strategi dalam merencanakan dan mengembangkan potensi yang ada pada setiap manajemen perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja, seorang pimpinan perlu berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya. Kesungguhan dan ketekunan dalam melaksanakan tanggung jawabnya tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang produktif, tetapi juga memberikan contoh positif kepada timnya. Dengan menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap tugas-tugasnya, seorang pimpinan dapat membentuk budaya kerja yang inspiratif dan mendorong anggota timnya untuk memberikan yang terbaik dalam pencapaian tujuan bersama.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai tersebut, sangat dibutuhkan motivasi pegawai yang tinggi. Motivasi memberikan alasan seseorang untuk bekerja secara baik sesuai dengan prosedur, standar dan target yang telah ditetapkan. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain. Seperti diketahui dalam jurnal yang telah diteliti oleh Hasibuan dan Slyvia (2019) yang menyatakan bahwa motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja. Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menimbulkan semangat kerja seseorang, sehingga mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai tujuan Hasibuan (Sadat dkk, 2020). Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja merupakan wujud perilaku kerja seorang pegawai yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam suatu perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

Keberhasilan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja para karyawan. Sebabnya, kinerja yang optimal dari setiap individu di dalam organisasi berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan dan menjaga kelancaran operasionalnya. Karyawan yang berkinerja baik tidak hanya memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian target bisnis, tetapi juga membentuk fondasi untuk pertumbuhan berkelanjutan dan daya saing perusahaan di pasar. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian serius terhadap pengembangan keterampilan, motivasi, dan kesejahteraan karyawan guna menjamin kinerja yang optimal dan keberhasilan jangka panjang.

Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen penting dalam mewujudkan organisasi tersebut. Hal ini harus ditunjang dengan kinerja yang baik karena tanpa kinerja yang baik maka organisasi tidak akan mencapai tujuannya.

Peningkatan kinerja memiliki peran krusial dalam mendorong kemajuan perusahaan, terutama dalam menghadapi persaingan bisnis yang dinamis dan tidak stabil. Dalam lingkungan bisnis yang selalu berubah, kinerja yang optimal menjadi kunci untuk memenangkan persaingan dan memastikan kelangsungan perusahaan. Dengan meningkatkan kualitas kinerja, perusahaan dapat lebih responsif terhadap perubahan pasar, mengidentifikasi peluang baru, dan mengatasi tantangan yang muncul. Sebagai hasilnya, perusahaan akan lebih mampu menyesuaikan strategi, meningkatkan efisiensi operasional, dan memperoleh keunggulan kompetitif yang vital dalam menghadapi dinamika bisnis yang tidak terduga.

Sejarah konveksi di Indonesia dan dunia menunjukkan evolusi industri tekstil dari mengandalkan bahan alami hingga percampuran dengan bahan sintetis seiring perkembangan zaman. Meskipun demikian, industri tekstil tetap bersaing dengan industri lain, menjadi pendorong bisnis konveksi di Indonesia. Dengan banyaknya Usaha Kecil dan Menengah (UKM) di Indonesia, terutama di bidang konveksi, jumlahnya mencapai sekitar 52.000.000 pada tahun 2011. UKM memainkan peran kunci

dalam pertumbuhan ekonomi Indonesia dengan kontribusi 60% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan menyerap 97% tenaga kerja. Sebagai jenis UKM, industri konveksi di Indonesia, terutama di Kota Bandung, terus berkembang pesat sejak tahun 1950-an. Industri ini berhasil menciptakan peluang usaha yang menjanjikan, namun persaingan yang ketat memerlukan kepekaan terhadap kebutuhan pasar agar tidak kalah saing. Perusahaan konveksi harus cepat dan tepat dalam mengantisipasi permintaan pasar yang dapat mengalami peningkatan atau penurunan. (Koperasi mahasiswa, 2021)

Bahkan Pemprof Kota Bandung sudah melakukan pelatihan khusus untuk umkm konveksi agar bisa menghasilkan produk yang berkualitas. Kepala UPT Balai Industri Disdagin, Tabroni, mengungkapkan bahwa pelatihan ini mencakup seluruh rangkaian proses, mulai dari bahan mentah hingga produksi pakaian jadi. Kegiatan tersebut fokus pada inovasi dalam membedah kain menjadi kaos, termasuk kaos oblong dan kaos kerah. Peserta diharapkan merupakan warga Kota Bandung dengan KTP dan diutamakan yang telah memiliki NIP Perusahaan. Saat ini, sudah ada 75 pendaftar yang akan melalui kurasi seleksi. Tabroni berharap bahwa pelatihan ini dapat menghasilkan pengusaha yang mampu mengembangkan desain produk baru dari bahan hingga produk jadi. Selain itu, peserta juga akan dikurasi untuk berpartisipasi dalam beberapa kegiatan Disdagin dan memamerkan hasil karyanya. (Humas kota Bandung, 2023). Hal ini tentu akan meningkatkan persaingan dari usaha konveksi yang ada di Bandung.

CV Hilal Dermawan Anugrah merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konveksi. Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 2019 hingga saat ini, CV Holal Darmawan memiliki 25 Karyawan di bagian produksi, 8 karyawan dibagian Finishing, 1 orang manajer/direktur, 1 orang kepala bagian produksi dan 1 orang admin. Oleh karena itu, karyawan di CV Hilal Dermawan Anugrah harus fokus mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan, menyelesaikan seluruh pekerjaan dan menjalankan semua peraturan. telah ditentukan oleh perusahaan. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan wajib menjaga eksistensi sumber daya manusia dengan cara mengefektifkan dan efisien sumber daya manusia yang dimilikinya, dimana salah satu kebijakannya adalah meningkatkan disiplin kerja dan motivasi pegawai agar dapat bekerja maksimal di perusahaan. Dalam suatu organisasi perusahaan, disiplin kerja suatu hal yang sangat penting yang ada dalam diri karyawan sebagai kesadaran untuk berusaha sebaik mungkin. Disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, pemimpin selalu berusaha memastikan bahwa bawahannya mempunyai tujuan kerja yang baik.

Sama halnya dengan disiplin kerja, motivasi karyawan juga tidak kalah pentingnya bagi perusahaan, motivasi dapat menjadi pendorong seseorang dalam melakukan suatu aktivitas untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri manusia, yang dapat dikembangkan dengan sendirinya atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang hakikatnya berkisar pada materi dan non materi, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh yang bersangkutan. Motivasi karyawan akan berbeda-beda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Ketika masyarakat menjadi lebih berpendidikan dan mandiri secara ekonomi, sumber motivasi mereka menjadi berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh cara motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, namun juga dipengaruhi oleh faktor kebutuhan lainnya. Oleh karena itu, tidak heran jika pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Alangkah baiknya jika motivasi kerja pegawai juga perlu dimunculkan dan ditingkatkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik.

KAJIAN PUSTAKA

Motivation

Mangkunegara (2018; 93) menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Sikap mental yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut Robbins (2018; 222) mengemukakan bahwa, motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran.

Menurut Hasibuan (2021; 92) motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan Perusahaan

Motivasi merupakan sumber penggerak yang erat kaitannya dengan produktivitas kerja, budaya serta nilai kerja dalam organisasi. Upaya membangkitkan motivasi kerja seseorang bukan hanya dilakukan melalui pemberian gaji atau upah yang tinggi tetapi juga dapat dilakukan melalui penghargaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Sunyoto (2013; 191) dalam Hermansyah (2019) mengungkapkan bahwa motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak.

Indikator motivasi dapat dipakai menurut Teori Motivasi Berprestasi McClelland (dalam Robbins, 2018; 230) antara lain :

1. Kebutuhan akan prestasi
 - a) Memiliki kesempatan untuk berprestasi
 - b) Kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan
 - c) Bangga hasil kerja menjadi acuan bagi teman sejawat
2. Kebutuhan akan kekuasaan
 - a) Memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan perusahaan
 - b) Mempunyai wewenang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan metode sendiri
 - c) Mendapatkan kedudukan yang lebih baik dengan cara bersaing secara sehat.
3. Kebutuhan akan afiliasi
 - a) Menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan.
 - b) Memiliki kesempatan membantu teman sejawat.
 - c) Mendapat pengakuan dari masyarakat atas pekerjaannya

Disiplin

Keith Davis dalam Mangkunegara, (2018 ; 129) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin adalah sikap hidup dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab terhadap kehidupan, tanpa paksaan dari luar. Sikap dan perilaku ini dianut berdasarkan keyakinan bahwa hal itulah yang benar, dan keinsyafan bahwa hal itu bermanfaat bagi diri sendiri dan masyarakat. Disiplin adalah alat untuk menciptakan perilaku dan tata tertib manusia sebagai pribadi maupun sebagai kelompok dan masyarakat. Dalam konteks di atas disiplin berarti hukuman atau sanksi yang berbobot dan mengendalikan perilaku manusia.

Penerapan disiplin kerja di lingkungan kerja ini, memang awalnya akan dirasakan berat oleh para pegawai, tetapi apabila terus menerus diberlakukan akan menjadi kebiasaan, dan disiplin tidak akan menjadi beban berat bagi para pegawai. Anoraga (2015 ; 46) mengemukakan bahwa “disiplin adalah suatu kondisi dalam organisasi dimana para karyawan menampilkan dirinya masing-masing sesuai dengan peraturan organisasi dan standar perilaku yang dapat diterima.

Edy Sutrisno (2018 ; 96) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi.

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama dilaksanakan bersama antar pegawai, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut. Dengan adanya hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Para Pegawai dengan semangat yang tinggi merasa bahwa mereka diikutsertakan tujuan organisasi patut diberi perhatian dan bahwa usaha mereka dikenal dan dihargai.

Fahtoni (2016 ; 172) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan institusi dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah menetapkan peraturan dan tata tertib kerja yang mengikat, memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawannya, menentukan garis wewenang dan tanggung jawab yang tegas dan jelas, membentuk hubungan kerja yang harmonis, dan membuat suasana kondisi kerja yang baik. Adapun indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya :

1. Tujuan Dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh – sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatannya.

3. Balas jasa

Balas jasa (Gaji dan Kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat (Pengawasan Melekat)

Waskat (Pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja karyawan.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan – peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas , bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan – hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan (Rivai dan Sagala, 2019). Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018).

Sedangkan Siswanto (2002) dalam Sarboini dan Mariati (2020) mengemukakan kinerja adalah sampai beberapa jauh pengusaha melibatkan diri, menyumbang pikiran, tenaga, minat, dan pengorbanan untuk mendukung pelaksanaan operasional perusahaan dalam menghasilkan output, dan jeri payah yang dilaksanakan pengusaha akan mendapatkan imbalan jasa.

Pengertian tersebut memberikan pemahaman bahwa kinerja merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang dalam pelaksanaan tugasnya, yang dapat diamati dan dinilai oleh orang lain. Dari beberapa teori mengenai kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya yang secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya, menurut kriteria yang diberlakukan untuk pekerjaan tersebut. Yang dapat diukur melalui 1) Kemampuan teknis; 2) Kemampuan konseptual; 3) Tanggung Jawab; 4) Inisiatif; dan 5) Kemampuan hubungan interpersonal. Anwar Prabu Mangkunegara (2018 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas. Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan Perusahaan

METODE PENELITIAN

Penulis melakukan penelitian ini di Lokasi penelitian ini dilakukan di CV Hilal Demawan Anugrah yang berlokasi di Jalan Ciakar RT 01/RW 07 Desa Sarinagen, Kecamatan Cipongkor, Kabupaten Bandung Barat, subjek penelitian atau informan adalah Karyawan CV Hilal Demawan Anugrah tersebut dimana dalam penelitian ini penulis akan menganalisis deskripsi tentang gambaran serta hubungan kausalitas antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan CV Hilal Demawan Anugrah.

Penulis menggunakan metode penelitian berdasarkan analisis deskriptif dengan metode average atau rata-rata dari setiap kuesioner yang disebar. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Informan lain untuk memastikan keadaan kinerja dari CV Hilal Demawan Anugrah adalah owner dari CV Hilal Demawan Anugrah.

HASIL PENELITIAN

Motivasi karyawan memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi kinerja mereka di lingkungan kerja. Mangkunegara (2018) mendefinisikan motivasi sebagai kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Dalam konteks penelitian ini, motivasi diukur dari faktor kebutuhan dasar, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, penghargaan, aktualisasi diri, dan peluang kerja.

Hasil wawancara dengan karyawan produksi di CV Hilal Dermawan Anugrah menunjukkan variasi tingkat motivasi di antara mereka. Karyawan A memiliki motivasi tinggi, termotivasi oleh kebutuhan dasar dan dorongan untuk pertumbuhan pribadi. Karyawan B, sementara itu, lebih fokus pada kebutuhan dasar, terutama gaji yang sesuai. Karyawan C, dengan motivasi yang cukup tinggi, juga termotivasi oleh dorongan untuk mencapai prestasi dan pengakuan di perusahaan. Namun, terdapat catatan bahwa sistem penggajian yang belum mencapai UMR menjadi salah satu faktor kurangnya motivasi.

Kepala Bagian Produksi dan Tangan Kanan Pemilik Perusahaan juga mengakui adanya karyawan dengan motivasi yang kurang tinggi. Upaya telah dilakukan, seperti penjaminan kesehatan dan dorongan untuk terus belajar, untuk meningkatkan motivasi karyawan. Meskipun gaji masih di bawah UMR, perusahaan berupaya menciptakan lingkungan yang kondusif agar karyawan merasa tenang dan senang bekerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja mereka. Tingkat motivasi yang tinggi cenderung berhubungan positif dengan pencapaian tujuan kerja dan produktivitas yang lebih baik.

Disiplin kerja dianggap sebagai faktor kunci dalam menjaga efisiensi operasional dan produktivitas perusahaan (Anoraga, 2015). Karyawan yang menunjukkan disiplin yang baik dapat membantu menjaga ketertiban dan keselarasan dalam organisasi.

Hasil wawancara dengan Kepala Bagian Produksi menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan di CV Hilal Dermawan Anugrah secara umum dianggap baik. Meskipun demikian, masih ada karyawan yang terkadang terlambat atau bahkan tidak masuk tanpa alasan yang jelas. Langkah-langkah telah diambil, seperti memberikan peringatan dan pelatihan disiplin, untuk mengatasi ketidakpatuhan ini.

Tangan Kanan Pemilik Perusahaan menambahkan bahwa, meskipun tingkat disiplin kerja telah meningkat, masih ada tantangan terkait ketidakpatuhan sebagian karyawan terhadap jam kerja dan ketepatan waktu. Upaya terus dilakukan untuk meningkatkan pemahaman karyawan akan pentingnya disiplin dan konsekuensinya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung menjaga ketertiban dan efisiensi dalam proses kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Upaya perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan kinerja keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil Penelitian maka kesimpulan dalam Penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Rata-rata pada variabel motivasi yaitu sebesar 34% jika kita bandingkan dengan kriteria maka Nilai tersebut berada pada kategori Kurang/Rendah kemudian rata-rata pada variabel Disiplin yaitu sebesar 36% jika kita bandingkan dengan kriteria maka Nilai tersebut berada pada kategori Kurang.
2. Kinerja karyawan terkait pencapaian target produksi kurang baik, perusahaan masih dihadapkan pada tantangan terkait kualitas produk. Upaya terus dilakukan oleh kepala bagian produksi dan pemilik perusahaan untuk memastikan bahwa setiap produk yang dihasilkan memenuhi standar kualitas yang tinggi
3. Motivasi karyawan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja mereka. Tingkat motivasi yang tinggi cenderung berhubungan positif dengan pencapaian tujuan kerja dan produktivitas yang lebih baik dan disiplin kerja memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung menjaga ketertiban dan efisiensi dalam proses kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan Perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, B., & Prasetyo, A. (2015). Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 2(7).
- Astuti, J. P., & Soliha, E. (2021). The effect of quality of work life and organizational commitment on performance with moderation of organizational culture: study on public health center puskesmas in gabus district. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(6), 89-99.
- Chanko, B. O., & Rahmat, A. (2022). Altruistic Leadership and Organizational Citizenship Behavior: Mediating Role of Leader-Member Exchange. *Sains Organisasi*, 1(1), 1-9.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Gomes. 2005. Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta : Andi offset
- Hairunnisa, E. E., & Ali, S. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta. *Owner: Riset Dan Jurnal Akuntansi*, 6(2), 2023-2037.

- Handoko, T., & Waluyo, H. D. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta (studi kasus karyawan divisi sales dan marketing Jakarta). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(3), 87-101.
- Hartanti, T. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam (Doctoral dissertation, IAIN Metro).
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019, December). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019, December). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Hertzberg, M. P., Schiappacasse, E. D., & Yanagida, T. T. (2020). Implications for dark matter direct detection in the presence of LIGO-motivated primordial black holes. *Physics Letters B*, 807, 135566.
- Hidayat, R., & Cavorina, A. (2017). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BI Metal Manufacturing. *Journal of Applied Business Administration*, 1(2), 337-347.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2018). *Essentials of organizational behavior*. Pearson Education (us).
- Kuswati, Y. (2020). The effect of motivation on employee performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(2), 995-1002.
- Laelasari, N., Priadana, H. S., Ms, P. I., & Setia, B. I. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Konveksi Vania Collection Kab Bandung Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).
- Mangkunegara, A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- McClelland, D. C. (1987). Biological aspects of human motivation. In *Motivation, intention, and volition* (pp. 11-19). Springer Berlin Heidelberg.
- Nisa, N. K., Pranatha, A., & Hermansyah, H. (2020). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD 45 Kuningan Tahun 2019. *Journal of Nursing Practice and Education*, 1(1), 58-72.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505-515.
- Sadat, A., Seputra, A., & Wulan, H. S. (2020). THE INFLUENCE OF WORK STRESS AND MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF DRIVERS GOJEK, JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE “(Study at Driver Gojek In Semarang)”. *Journal of Management*, 6(1).
- Samsuni, S. (2023). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *JEBIMAN: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 1(3), 187-193.
- Sarah, Y. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Hotel Mita Mulia Banda Aceh* (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry Fakultas Dakwah dan Komunikasi)..
- Saryanto, S. P. T. (2023). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Anak Hebat Indonesia.
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia; reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Reflika Aditama.
- Setiawan, F., Nasution, A. P., & Zebua, Y. (2021). ANALISIS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING. *JURNAL DIMENSI*, 10(2), 439-448.
- Siagian, M. (2018). Effect of Leadership, Training, and Human Resources Competency To Employee Performance Through Motivation As Intervening Variables.
- Sinambela, E. A., & Ernawati, E. (2021). Analysis of the Role of Experience, Ability and Motivation on Employee Performance. *Journal of Social Science Studies (JOS3)*, 1(2), 69-74.
- Sinambela, L. P. (2022). *Manajemen SDM Membangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*.

- Soetrisno, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Kencana.
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Susilo, A., Darajat, O., & Suhardi, D. A. (2019). Survei Kesiapan Dan Kepuasan Mahasiswa Terhadap Layanan Proses Pembelajaran Dalam Jaringan Universitas Terbuka Saat Pandemic Covid 19. Jurnal Pendidikan Terbuka Dan Jarak Jauh, 20(2), 92-108.
- Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang. Journal of Management, 2(2)