

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. KABUL JAYA

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORD DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT UD. KABUL JAYA

Riski Ulfatur Rohmah^{*1}, Alifian Nugraha², Alifian Rizzalul Ahmad³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan, Jember

^{1,2,3} Ilmu Administrasi Niaga

e-mail: ¹riskiulfaturr@gmail.com, ²iandgraha@gmail.com, ³alifianahmad2292@gmail.com

ABSTRAK

Penurunan kinerja karyawan pada UD. Kabul Jaya menjadi isu utama yang perlu diatasi, terutama yang disebabkan oleh lemahnya motivasi kerja dan kedisiplinan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal digunakan dalam studi ini, sampel pada penelitian ini melibatkan 32 responden dengan teknik sampel jenuh. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, serta pengujian secara simultan dan parsial. Hasil uji koefisien determinasi nilai R square sebesar 32,3%, analisis menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The decline in employee performance at UD. Kabul Jaya has become a major issue that needs to be addressed, particularly due to weak work motivation and employee discipline. This study aims to determine whether work motivation and work discipline influence employee performance. A quantitative approach with a causal associative design was used in this study. The sample consisted of 32 respondents selected using a saturated sampling technique. Data were analyzed using multiple linear regression, the coefficient of determination (R^2), as well as simultaneous (F-test) and partial (t-test) testing. The results of the coefficient of determination test showed an R square value of 32.3%. The analysis indicated that simultaneously, work motivation and work discipline have a significant effect on employee performance. Partially, work motivation has a positive and significant effect, while work discipline does not have a significant effect on employee performance.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, prekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan (Supriadi et al., 2022:2). Didalam sebuah organisasi manusia merupakan unsur yang penting sebab tanpa peran manusia organisasi tidak akan beroperasi dengan baik dan maksimal. Keberhasilan suatu lembaga sangat bergantung pada kinerja individu para pegawainya. Sebuah organisasi berusaha untuk memperbaiki performa karyawan dengan harapan mencapai sasaran organisasi tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2016:67). Oleh sebab itu, kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung oleh motivasi dan disiplin kerja.

Konsep motivasi ini digunakan untuk menguraikan kapasitas dan kesempatan dalam dunia kerja. Motivasi karyawan bisa dipengaruhi oleh sejumlah faktor, antara ketertarikan, gaji yang diperoleh, kebutuhan akan rasa aman, interaksi sosial, peluang kerja, serta faktor lainnya. Peningkatan motivasi memungkinkan karyawan mengerahkan lebih banyak kekuatan dan pikiran untuk mencapai tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan ini terpenuhi maka akan timbul rasa puas dan meningkatkan kinerja karyawan.

Selain motivasi, disiplin juga memiliki peran yang penting. Kedisiplinan mencerminkan bahwa pegawai mengikuti aturan yang ditetapkan dalam perusahaan. Sutrisno (2016:87) menyatakan bahwa pemahaman tentang disiplin merupakan sikap menghargai aturan dan kebijakan perusahaan, yang terdapat dalam diri pegawai, yang membuatnya dapat dengan sukarela menyesuaikan diri terhadap aturan dan kebijakan perusahaan.

UD. Kabul Jaya merupakan usaha yang bergerak dibidang produksi khususnya produksi kerupuk yang sudah berdiri sejak tahun 2006. Tentunya sebagai perusahaan yang bergerak di bidang produksi, aspek sumber daya manusia akan menjadi isu penting. Diantara persaingan yang ketat baik dari perusahaan besar maupun perusahaan yang kecil, tentunya UD. Kabul Jaya berusaha mengembangkan bisnisnya dengan tetap memperhatikan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari wawancara serta data yang tersedia, berikut data kategori kinerja karyawan UD. Kabul Jaya pada tahun 2024.

Tabel 1. Kategori Kinerja Pada Tahun 2024

No	Kategori Kinerja pada UD. Kabul Jaya
1	Kemampuan dan Keterampilan Karyawan
2	Pemahaman Prosedur Pelaksanaan Kerja
3	Ketepatan Target Pekerjaan

Sumber: *UD. Kabul Jaya, diolah 2025*

Tabel 1 menjelaskan bahwa kategori penilaian kinerja dari UD. Kabul Jaya memiliki beberapa kategori yang menjadi landasan untuk melakukan penilaian. Kemampuan dan keterampilan karyawan dilihat mulai dari tahap pengolahan bahan baku, pencetakan, hingga pengemasan produk. Kategori pemahaman prosedur pelaksanaan kerja ditinjau dari sejauh mana karyawan memahami prosedur pelaksanaan kerja, yang mencerminkan kemampuan dalam menjalankan tugas sesuai standar operasional yang ditetapkan perusahaan. Kategori ketepatan target pekerjaan ditinjau dari sejauh mana seseorang karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu dan hasil yang ditetapkan oleh perusahaan. Kategori ini ditujukan untuk menilai kinerja karyawan dan jumlah karyawan yang mampu melaksankannya dengan baik pada bulan Januari sampai dengan Desember dan dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Kinerja Karyawan UD. Kabul Jaya Tahun 2024

Bulan	Total Karyawan (Orang)	Pencapaian Kinerja			
		Memenuhi Kategori Kinerja		Kurang Memenuhi Kategori Kinerja	
		Jumlah/ orang	Presentase	Jumlah/ orang	Presentase
Januari	32	29	90,63%	3	9,37%
Februari	32	29	90,63%	3	9,37%
Maret	32	27	84,38%	5	15,62%
April	32	28	87,5%	4	12,5%
Mei	32	26	81,25%	6	18,75%
Juni	32	26	81,25%	6	18,75%
Juli	32	27	84,38%	5	15,62%
Agustus	32	25	78,12%	7	21,88%
September	32	25	78,12%	7	21,88%
Okttober	32	24	75%	8	25%
November	32	23	71,88%	9	28,12%
Desember	32	23	71,88%	9	28,12%

Sumber: *UD. Kabul Jaya, diolah 2025*

Pada tabel 2 dijelaskan hasil pencapaian kinerja karyawan yang memenuhi kategori kinerja dan juga yang kurang memenuhi kategori kinerja pada UD. Kabul Jaya. Tabel 3 juga menjelaskan bahwa penilaian kinerja dilakukan bulan Januari sampai Desember 2024, dimana setiap bulannya terdapat kinerja yang kurang memenuhi pencapaian kinerja yang diharapkan, terutama pada bulan Agustus sampai bulan Desember jumlah karyawan yang kurang memenuhi kategori kinerja sangat tinggi. Berdasarkan hasil dari data tersebut, terlihat bahwa kinerja karyawan secara umum masih berada pada kategori baik, hanya beberapa karyawan saja yang memiliki kinerja menurun. Sehingga hal ini berarti bahwa kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan lagi agar tujuan perusahaan dalam hal meningkatkan pendapatan perusahaan dapat dioptimalkan.

Penurunan kinerja didasarkan oleh beberapa hal, terutama mengenai motivasi kerja yang diberikan suatu perusahaan. Motivasi kerja perlu dibagikan kepada pegawai agar dapat mengembangkan kinerja karyawan tersebut, dari hasil wawancara dari beberapa karyawan yang bekerja di UD. Kabul Jaya mereka mengatakan bahwa kurangnya motivasi karyawan yang diberikan perusahaan dalam bentuk gaji yang diberikan oleh perusahaan dirasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Sehingga hal ini menciptakan rasa kecewa yang menimbulkan sikap kurang baik bagi karyawan maupun perusahaan sehingga dapat menurunkan tingkat kinerja.

Berdasarkan pada pengamatan dan wawancara yang dilakukan, disiplin kerja yang diterapkan pada UD. Kabul Jaya adalah karyawan wajib melakukan absensi pada saat masuk kerja, karyawan harus mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, setiap karyawan mengikuti standar prosedur kerja. Penelitian ini akan mengkaji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya yaitu Hardi & Kurniawati (2023), Tusholihah *et al.*, (2019), N. A. P. Sari *et al.*, (2024), Uleng *et al.*, (2023) menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, riset yang mengkaji mengenai kinerja karyawan tetap menarik karena mengingat kinerja adalah hal yang penting bagi keberlanjutan suatu organisasi. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti ingin menganalisis lebih jauh mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Kabul Jaya”**

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa, Kinerja merujuk pada hasil yang diperoleh dalam hal kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan saat menjalankan tugasnya sesuai dengan peran yang diberikan kepadanya. Sutrisno (2016:151) menyatakan bahwa, Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dilakukan seseorang berdasarkan perilaku dalam menjalani tugas-tugas kerja. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja merujuk pada hasil yang diperoleh seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah perusahaan berdasarkan hak dan tanggung jawab yang dimiliki dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian dari beberapa para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan diartikan sebagai kemampuan karyawan didalam menjalankan tugas yang diserahkan secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan keahlian, pengalaman, keseriusan dan waktunya, sesuai dengan tanggung jawab dan kebutuhannya ini adalah hasil pekerjaan yang telah diselesaikan.

Motivasi Kerja

Motivasi dalam bekerja merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu yang disebabkan oleh inspirasi, semangat, dan hasrat untuk melaksanakan aktivitas atau pekerjaan dengan tulus, penuh suka cita, dan serius sehingga hasil dari kegiatan yang dilakukan dapat memberikan hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018:23). Menurut Mangkunegara (2016:68) motivasi berasal dari perilaku (*attitude*) seorang karyawan saat menghadapi situasi kerja. Motivasi adalah keadaan yang mendorong pegawai dengan fokus untuk mencapai sasaran organisasi. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:154) Motivasi adalah energi yang mendorong individu untuk melakukan suatu tindakan, baik itu tindakan positif maupun negatif yang sebenarnya berasal dari dalam diri dan juga dari luar, motivasi kerja adalah elemen yang menciptakan semangat atau dorongan untuk bekerja. Motivasi adalah usaha pendorong yang dapat membangkitkan semangat kerja individu sehingga mereka bersedia untuk berkolaborasi, berfungsi secara efisien dan teratur dengan segala kemampuannya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2017:143).

Berdasarkan dari pengertian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berarti daya penggerak atau dorongan yang bersifat konstan yang dapat menumbuhkan semangat kerja individu supaya dapat menjalankan tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Disiplin Kerja

Menurut Rivai & Sagala (2018:221) menyatakan bahwa, disiplin kerja merupakan sebuah alat yang dimanfaatkan oleh manajer untuk memodifikasi perilaku serta sebagai suatu usaha untuk meningkatkan pemaaman dan keinginan individu dalam mematuhi semua peraturan dan norma sosial yang ada. Kedisiplinan merupakan pengertian dan kemauan seseorang untuk mengikuti aturan yang ada di perusahaan serta norma-norma yang berlaku (Hasibuan, 2017:193). Sutrisno (2020:87) menyatakan disiplin merupakan sikap menghargai aturan dan ketentuan yang diberlakukan di tempat kerja, sehingga para karyawan bersedia untuk mengikuti dan beradaptasi dengan peraturan dan serta ketentuan tersebut.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan ketaatan individu atau kelompok kepada aturan dan ketentuan lainnya yang berlaku pada suatu perusahaan, dengan tujuan mencapai tujuan yang dibebankan kepada individu atau kelompok tersebut semaksimal mungkin.

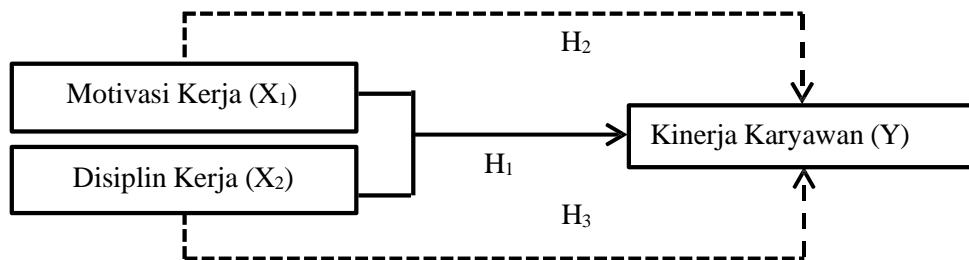
METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebagai tujuan untuk meneliti populasi dan sampel menggunakan instrumen penelitian. Penelitian ini akan dilaksanakan pada UD. Kabul Jaya yang bertempat di Jl. Candradimuka No.92, Dusun Sumberan, Desa Ambulu, Kecamatan Ambulu, Kabupaten Jember. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang ada di UD. Kabul Jaya yang berjumlah 32 karyawan. Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh karena semua anggota populasi dijadikan sampel dan jumlah populasi karyawan yang ada pada UD.

Kabul Jaya relatif kecil yaitu 32 karyawan. Pengambilan sampel jenuh merupakan metode dimana seluruh anggota populasi dipilih sebagai sampel (Sugiyono, 2020:153).

Data primer yang digunakan adalah informasi tentang hasil kerja seluruh karyawan UD. Kabul Jaya atau responden dengan menggunakan kuesioner atau angket mengenai variabel penelitian yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, serta data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah catatan atau dokumentasi perusahaan seperti data kinerja karyawan yang berkaitan dengan pembahasan dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner (angket), dan dokumentasi.

Kerangka konseptual pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan:

→ : Berpengaruh secara Simultan
 - - - - - → : Berpengaruh secara Parsial

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Tujuan pengujian normalitas adalah untuk melihat apakah variabel residual atau pengganggu memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov yang mengikuti aturan bahwa data berdistribusi normal jika nilai *p-value* pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) > *level significant* ($\alpha = 0,05$), maka data berdistribusi normal. Tabel 3 menampilkan hasil uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini.

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,97722124
Most Extreme Differences	Absolute	,089
	Positive	,073
	Negative	
Test Statistic		-,089
Asymp. Sig. (2-tailed)		,089
		,200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada uji normalitas yang dijelaskan diatas adalah 0,200 yang lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan kenormalan. Oleh karena itu, berdasarkan proses pengambilan keputusan

dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov yang dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan dalam variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Pada penelitian ini dalam mendeteksi heteroskedastisitas maka pengujian glejser. Pengambilan keputusan berdasarkan apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Berikut merupakan hasil dari uji glejser yang akan ditunjukkan pada tabel 4.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Variabel	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja	0,312	Bebas Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,225	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: *Data primer, diolah 2025*

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) adalah 0,312. Sementara nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) adalah 0,225. Karena tingkat signifikansi kedua variabel diatas lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan dari dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser bahwa tidak ada bukti heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dipakai untuk mengetahui apakah pada variabel bebas terdapat hubungan signifikan atau korelasi dalam model regresi. Nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dapat digunakan untuk menentukan apakah model regresi memiliki multikolinearitas atau tidak. Tidak terdapat multikolinearitas jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* kurang dari 10. Hasil uji multikolinearitas yang dilakukan dalam penelitian ini disajikan pada tabel 5.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	0,963	1,038	Bebas Multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,963	1,038	Bebas Multikolinearitas

Sumber: *Data primer, diolah 2025*

Tabel 5 diatas merupakan hasil pengujian dari masing-masing variabel tersebut:

1. Nilai *Tolerance* untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) yaitu 0,963
2. Nilai *Tolerance* untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) yaitu 0,963
3. Nilai *VIF* untuk Motivasi Kerja (X_1) yaitu 1,038
4. Nilai *VIF* untuk Disiplin Kerja (X_2) yaitu 1,038

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas didapatkan bahwa nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 , oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut layak digunakan karena asumsi multikolinearitas antar variabel independen terpeuhi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk memenuhi adakah pengaruh signifikan antar variabel bebas yaitu motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Berikut adalah hasil perhitungan analisis regresi linear berganda berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan *software SPSS versi 26*.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
	B	Std. Error	
(Constant)	16,972	5,081	
Motivasi Kerja	,382	,119	,498

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
Disiplin Kerja	,233	,185	,196

Sumber: *Data Primer diolah, 2025*

Berdasarkan tabel 6 diatas adapun rumusan persamaan regresi dalam analisis atau penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 16,972 + 0,382X_1 + 0,233X_2$$

1. Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki besarnya nilai konstanta 16,972. Jika variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) sama dengan nol, maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) adalah 16,972.
2. Variabel Motivasi Kerja (X₁) memiliki nilai koefisien sebesar 0,382. Dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap atau tidak berpengaruh, maka kenaikan variabel Motivasi Kerja (X₁) akan mengakibatkan kenaikan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,382.
3. variabel Disiplin Kerja (X₂) memiliki nilai koefisien sebesar 0,233. Dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap atau tidak berpengaruh, maka kenaikan variabel Disiplin Kerja (X₂) akan mengakibatkan kenaikan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,233.

Berdasarkan analisis regresi linear berganda diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) memiliki hubungan positif dengan Kinerja Karyawan (Y). Dengan kata lain, peningkatan Motivasi Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) akan diiringi dengan peningkatan variabel Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan guna mengukur besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, tabel 7 menunjukkan nilai R².

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,569 ^a	,323	,277	1,815

Sumber: *Data Primer diolah, 2025*

Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,323 yang setara dengan 32,2% ditunjukkan pada tabel 4.16. hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) akan berpengaruh sebesar 32,3% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Namun sisanya sebesar 67,7% terhadap variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Pengaruh variabel independen yakni Motivasi Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) diuji secara simultan menggunakan uji F Dalam uji F kriteria pengambilan keputusan, yakni apabila nilai signifikansi $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima begitupun sebaliknya. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima begitu juga sebaliknya. Berikut merupakan hasil uji F yang ditunjukkan pada tabel 5 sebagai berikut.

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45,648	2	22,824	,003 ^b
	Residual	95,571	29	3,296	
	Total	141,219	31	6,926	

Sumber: *Data primer diolah, 2025*

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, nilai Sig. adalah 0,003. Karena nilai Sig. lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F. Selain itu nilai F_{hitung} adalah 6,926, karena nilai F_{hitung} 6,926 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,328, maka dapat disimpulkan sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji F, bahwa H_1 diterima.

Uji t (Parsial)

Uji parsial dipergunakan untuk melihat apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu dengan nilai signifikansi (α) = 0,05 atau 5% ditentukan, yaitu jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima begitu pula sebaliknya. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya. Berikut merupakan hasil uji t pada penelitian ini yang akan ditunjukkan pada tabel 6 berikut.

Tabel 9. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Ket.
Motivasi Kerja	3,197	1,699	0,003	Diterima
Disiplin Kerja	1,256	1,699	0,219	Ditolak

Sumber: *Data primer diolah, 2025*

Pengujian secara parsial dengan menggunakan uji t yang diperoleh dari tabel 4.18 diketahui bahwa:

- Hasil uji t variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 3,197 dengan nilai Sig. t sebesar 0,003. Nilai statistik uji t_{hitung} tersebut lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,197 > 1,699$) atau nilai signifikansi t ($0,003 < 0,05$), yang berarti bahwa pengaruh pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan dan H_2 diterima.
- Hasil uji t variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 1,256 dengan nilai Sig. t 0,219. Karena nilai statistik uji t_{hitung} tersebut lebih kecil dari nilai t_{tabel} ($1,256 < 1,699$) atau nilai signifikansi t ($0,219 > 0,05$), maka Disiplin Kerja (X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan H_3 ditolak.

Pembahasan

Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka pada penelitian ini dapat diliha bahwa secara simultan variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan, yang berarti H_1 diterima. Motivasi kerja yang diteliti meliputi kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Selain itu variabel disiplin kerja yang diteliti meliputi taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, dan taat terhadap perilaku dalam bekerja.

Dari hasil penelitian, indikator sikap yang memiliki rata-rata 4,625 merupakan indikator yang memberikan kontribusi signifikan, seperti ditunjukkan pada tabel 4.8 dan termasuk dalam kategori sangat baik. Dengan kata lain responen yang menyatakan bahwa mereka sangat bersedia berkolaborasi dengan karyawan lain dan berpartisipasi dalam upaya bersama untuk mencapai hasil kerja terbaik. Efektivitas suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Kinerja optimal adalah kinerja yang memenuhi kriteria yang ditetapkan organisasi dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Efektivitas seorang karyawan dinilai dari segi kualitas dan kuantitas terhadap standar kerja organisasi yang telah ditetapkan (Sumarsono, 2004:168).

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan memiliki dampak yang positif. Motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Hardi & Kurniawati (2023) yang menunjukkan hasil bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Syahnego et al. (2024) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hal ini dapat menegasakan bahwa dengan

pemberian motivasi kerja yang baik dan mempertahankan disiplin kerja yang ada maka kinerja pada UD . Kabul Jaya akan lebih meningkat dan baik.

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, dapat diketahui bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga H2 diterima. Kinerja karyawan dapat meningkat jika evaluasi terus dilakukan dalam penerapan motivasi kerja pada UD. Kabul Jaya. Semakin besar pengaruh motivasi kerja, maka semakin besar pula kinerja karyawan. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan terdorong untuk mengerahkan seluruh keahliannya guna mencapai tujuan pekerjaannya semaksimal mungkin. Hal ini sesuai dengan ungkapan Mangkunegara (2016:68) yang menyatakan bahwa motivasi kerja adalah keadaan yang mendorong individu karyawan untuk berusaha mencapai sasaran organisasi.

Analisis yang dilakukan mengindikasikan bahwa perubahan motivasi kerja karyawan berkaitan dengan kebutuhan dasar, yaitu mendapatkan gaji yang memadai untuk keperluan sehari-hari. Dan jika ditinjau dari kebutuhan akan rasa aman yaitu bekerja dengan didukung oleh suasana kerja yang nyaman. Serta jika ditinjau dari kebutuhan sosial yaitu mendapatkan perlakuan yang adil antar karyawan, dan dilihat dari keperluan penghargaan pribadi yaitu perusahaan memberikan insentif berupa bonus untuk kinerja yang memuaskan. Terakhir yaitu mengenai kebutuhan aktualisasi diri dalam hal ini mengenai adanya keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan diri. Menurut Mangkunegara (2016:97) teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow yang disebut juga teori hierarki kebutuhan , menurut teori ini terdapat lima komponen yang digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu: Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Akan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri.

Hasil penelitian menunjukkan indikator yang memberikan kontribusi signifikan adalah kebutuhan penghargaan diri dengan rata-rata 4,56, artinya bahwa karyawan sangat setuju mengenai adanya pemberian motivasi kepada karyawan dengan bentuk perusahaan memberikan insentif berupa bonus atas hasil kerja yang memuaskan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan pastinya dapat mendukung organisasi untuk mencapai tujuan. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian oleh Hardi & Kurniawati (2023) yang menghasilkan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh N. A. P. Sari et al. (2024), Tusholihah et al. (2019) dan Syahnego et al. (2024) juga menunjukkan hasil serupa bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang sejalan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Kabul Jaya.

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, maka dalam penelitian diketahui bBerdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, maka dalam penelitian diketahui bahwa secara parsial disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H3 ditolak. Adapun penyebab tidak signifikannya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karena masih terdapat karyawan yang berlaku secara menyeluruh salah satunya terkait

Sehingga hal ini mengungkapkan bahwa disiplin kerja karyawan pada UD. Kabul Jaya sudah diterapkan dengan baik, tetapi karena masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya mematuhi aturan yang berlaku salah satunya terkait taat terhadap peraturan perusahaan, jika ditinjau dari hasil jawaban responden pada tabel 4.9 indikator yang memiliki nilai terendah adalah indikator taat terhadap peraturan perusahaan. artinya hal tersebut perlu ditingkatkan oleh pihak perusahaan untuk mendorong kinerja yang lebih baik. Meskipun demikian, hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa disiplin kerja karyawan UD. Kabul Jaya sudah sangat baik ditinjau dari tanggapan responden kuesioner yang diberikan menghasilkan grand mean yaitu 4,40 yang dimaknai sangat baik. Dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi, tentu saja para karyawan akan mengikuti aturan yang ada sehingga pelaksanaan tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

P. Afandi (2018:12) menyatakan bahwa disiplin merupakan sebuah sarana yang dimanfaatkan oleh para manajer untuk mengubah tingkah laku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan

kesediaan seseorang mematuhi semua aturan perusahaan serta norma-norma sosial yang telah berlaku. Mendukung pernyataan tersebut penelitian oleh Hardi & Kurniawati (2023) pada penelitiannya menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja secara parsial (sendiri) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilaksanakan oleh Tusholihah et al. (2019), N. A. P. Sari et al. (2024), U leng et al. (2023) juga menunjukkan hasil yang serupa bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari berbagai pandangan yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kepatuhan dan loyalitas individu atau kelompok terhadap aturan yang tertulis maupun yang tidak tertulis, yang terlihat melalui perilaku dan tindakan dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Disiplin kerja ternyata tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa berbagai indikator dari disiplin kerja belum mampu mempengaruhi kinerja karyawan, dan masih ada banyak faktor lain yang dapat berperan dalam mempengaruhi kinerja mereka.

PENUTUP KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini dilakukan guna memahami pengaruh dari motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam kajian ini variabel bebas yang terikat meliputi variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sedangkan variabel yang terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara uji simultan (bersama-sama) motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut dengan asumsi apabila motivasi kerja dan disiplin kerja diterapkan bersama-sama maka kinerja karyawan akan meningkat pada UD. Kabul Jaya.
2. Secara parsial variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengungkapkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada UD. Kabul Jaya.
3. Secara parsial variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengungkapkan bahwa masih ada banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan (A. Afandi & Bahri, 2020), keselamatan kerja (C. Y. Sari et al., 2020), dan lain-lain.

Saran

Berdasarkan hasil analisis tersebut, peneliti ingin menyampaikan beberapa saran yang diharapkan berguna bagi instansi yang bersangkutan serta untuk pihak-pihak lainnya. Saran yang diusulkan adalah sebaai berikut:

1. Bagi UD. Kabul Jaya
 - a. Karena kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang krusial dalam sebuah organisasi, UD. Kabul Jaya harus menyadari bahwa motivasi dan disiplin kerja saling berhubungan dan bersama-sama berperan dalam kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus merumuskan rencana yang menyeluruh untuk meningkatkan kedua faktor tersebut secara bersamaan. Selain itu, hal ini perlu dilaksanakan agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan motivasi kerja tinggi dan mematuhi peraturan sehingga hasil pekerjaan yang diperoleh memuaskan.
 - b. Sebaiknya UD. Kabul Jaya perlu terus berupaya mengembangkan motivasi kerja karyawan dengan melakukan berbagai cara, seperti memberikan asuransi keselamatan kerja mengingat perusahaan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi sehingga keselamatan karyawan perlu untuk diperhatikan, lebih memperhatikan karyawannya dengan

memperlakukan antar karyawan dengan adil, dan memberikan gaji kepada karyawan sesuai dengan kemampuannya.

c. Meskipun penelitian menunjukkan pengaruh disiplin kerja tidak signifikan secara statistik, perusahaan tetap perlu mempertahankan dan memperkuat disiplin kerja. Perusahaan perlu memastikan bahwa aturan dan prosedur kerja dapat dipahami dengan jelas oleh semua karyawan dan diperbarui sesuai dengan kebutuhan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel-variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, kompensasi, keselamatan kerja, dan lain-lain. Bagi peneliti selanjutnya dapat dilakukan pada perusahaan dengan sampel yang lebih besar untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGIO : Jurnal Ilmih Magister Manajemen*, 3(2), 235–246. <https://doi.org/10.59261/inkubis.v1i2.19>

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Hardi, A. B. R., & Kurniawati, D. T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(1), 35–46. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.1.04>

Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sari, C. Y., Sinambela, L. S. B., Utami, R., Ayustin, S., & Claresta, A. W. (2020). Pengaruh Kebijakan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Kedokteran Dan Kesehatan*, 10(10), 3010–3018. <https://doi.org/10.36456/waktu.v18i2.3253>

Sari, N. A. P., Muryani, E., & Hariyanto, D. W. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan Bank Bukopin Surabaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(3), 1391–1400. <https://doi.org/10.37479/jimb.v6i3.23341>

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafika Aditama.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sumarsono, S. (2004). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Supriadi, A., Kusumaningsih, A., & Priadi, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sukoharjo: Tahta Media Group.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Grup.

Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Syahnego, Agrasadya, & Sunarto, A. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Nusa Elang Satria Divisi Security di Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 146–156. <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index>

Tusholihah, M., Hasyim, A. N., Novitasari, A., Oktavia, P. P., Lestari, F. I., Fadlu, M., & Sobari, A. M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 5(2), 1–11. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>

Uleng, A., Awaluddin, Achsanuddin, U. A., & Hasriwana. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 420–429. <https://jurnal.penerbitseval.com/jurnal/index.php/kompeten/article/download/42/44>