

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. MORODADI RANDUSARI KOTA PASURUAN

Moch. Edi Sofyan¹, Nurul Akramiah, S.E.,M.M.² dan Dyajeng Puteri Woro Subagyo, SE.,
M.M.³

¹Mahasiswa FakultasEkonomi Universitas Merdeka Pasuruan ^{2,3}Dosen Fakultas Ekonomi
Universitas Merdeka Pasuruan

e-mail: edisofyan085@gmail.com, nurul.aidan04@gmail.com, dyajengsubagio@gmail.com

ABSTRAK

Motivasi kerja yang tinggi dan disiplin mempunyai hubungan yang sangat erat. Karyawan cenderung lebih disiplin jika mereka senang dengan pekerjaan mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di UD tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji realibilitas. Alat analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, berdasarkan hasil analisis linier berganda nilai sig variabel motivasi dan disiplin kerja yaitu $0,000 < 0,05$ dari nilai alpha, maka disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, dari hasil uji linier berganda bahwa yang lebih dominan adalah variabel x2 disiplin kerja dengan nilai koefisien regresi 0,732 atau 73,20/0. Dari hasil uji parsial (uji T) diperoleh bahwa nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ dari nilai alpha, maka secara parsial motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dari hasil uji simultan (uji F) nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ dari nilai alpha. Maka secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Article History

Received: Agustus 2024

Reviewed: Agustus 2024

Published: Agustus 2024

Plagirism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :
10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed
under a [Creative
Commons Attribution-
NonCommercial 4.0
International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Seiring dengan era serba teknologi seperti saat ini, maraknya usaha yang belum mampu beradaptasi dengan era pada masa sekarang, baik dari segi pengelolaan pemasaran hingga sumber daya manusia. Namun, dari segala aspek perusahaan memang bermuara pada sumber daya manusia pada suatu usaha tersebut, karena suatu perusahaan yang baik yaitu mengenai kebutuhan manusia, artinya suatu perusahaan harus memperhatikan karyawan dilain perspektif target profitabilitas perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, pemimpin organisasi harus mampu mengarahkan setiap karyawannya agar bisa menunjukkan kerja yang baik sebagai bukti meningkatnya kinerja karyawan di organisasi tersebut (Sugiyono, 2017)

Menurut Maryati (2021), kinerja adalah kualitas dan kuantitas output kerja yang telah dicapai oleh setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang telah ditetapkan. Setiap perusahaan memiliki strategi dalam mencapai target perusahaan setiap periode, sehingga karyawan harus mampu melaksanakan standar kinerja yang telah diharapkan perusahaan. Selain itu, komponen yang menunjang motivasi karyawan untuk berkinerja ialah pola kepemimpinan atasan dalam mengarahkan hingga memotivasi karyawan. Hal ini juga akan mempengaruhi karyawan dalam masalah kedisiplinan kerja, bahwa semakin baik atasan memberikan motivasi maka, kedisiplinan kerja juga akan terlaksana dengan baik. Sebuah kinerja karyawan yang baik, dipacu oleh dorongan atau motivasi yang baik pula. Menurut Hurriyati (2015:83).

motivasi adalah suatu kondisi seseorang yang digerakkan atas arah sikap berdasarkan maksud tertentu, dalam hal ini termasuk dorongan, keinginan dan hasrat. Motivasi sebagai dorongan bagi seseorang untuk melakukan sebuah hal yang dikehendaki demi sebuah keinginan atau hasrat mencapai tujuan dan arah tertentu. Dengan memberikan motivasi materiil ataupun nonmateriil yang optimal pada karyawan, akan memberikan dampak akan meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dan disiplin memiliki korelasi yang sangat tinggi, sebab seorang karyawan akan terpacu disiplin apabila seorang karyawan merasa senang dengan pekerjaan, sebaliknya ketika moril kerja karyawan rendah artinya seorang karyawan mengikuti arus kebiasaan buruk yang telah ada sebelumnya (Hasibuan, 2013).

Gambaran diatas menunjukkan bahwa kemunduran kinerja karyawan di UD Morodadi Randusari kota Pasuruan dikarenakan oleh Motivasi dan Disiplin kerja yang kurang optimal. Sedangkan, penelitian Siti Nur Haliza (2024) menunjukkan hasil penelitian yang linier dengan adanya motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan. Sebab, Perusahaan dan karyawan memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi terhadap kinerja karyawan, hal ini akan mendorong citra perusahaan yang baik di mata lingkungan eksternal, sehingga menarik perhatian investor dan afiliator bisnis. Dengan berbagai latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **"Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di UD Morodadi Randusari Kota Pasuruan"**.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kualitas dan kuantitas *output* kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang telah ditetapkan kepadanya (Maryati, 2021). Setiap perusahaan memiliki strategi dalam mencapai target perusahaan setiap periode, sehingga karyawan harus mampu melaksanakan standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan. Secara sederhana, indikator kinerja adalah uraian yang mendeskripsikan mengenai kinerja yang akan diukur dalam pelaksanaan suatu program terhadap tujuannya. (Maryati, 2021), untuk mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal indikator di dalamnya, yaitu:

1) Kualitas Kerja

Menunjukkan kemampuan karyawan pada hasil tugas yang telah dikerjakan, apakah sesuai dengan yang diperintahkan, dan apakah karyawan tersebut teliti, rapi, dan lengkap dalam mengerjakan setiap tugas-tugasnya.

2) Kuantitas Kerja

Lebih mengarah kepada seberapa lama seorang karyawan bekerja atau seberapa banyak komoditi barang/jasa yang dapat dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.

3) Pelaksanaan Tugas

Sejauh mana seorang karyawan mampu bertahan dalam melakukan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menjalankan pekerjaan yang diembankan kepadanya.

4) Tanggung Jawab

Sejauh mana karyawan mampu bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menyelesaikan pekerjaan sesuai kebijakan operasional yang berlaku di UD.

Motivasi (X_1)

Motivasi adalah suatu kondisi seseorang yang digerakkan atas arah sikap berdasarkan maksud tertentu, dalam hal ini termasuk dorongan, keinginan dan hasrat (Hurriyati, 2015). Indikator variabel motivasi menurut Hurriyati (2015:83), sebagai berikut:

- 1) *Existence Needs* (Kebutuhan Keberadaan) adalah kebutuhan dasar karyawan UD. Morodadi Randusari Kota Pasuruan. untuk tetap bisa melangsungkan hidupnya.
- 2) *Relatedness Needs* (Kebutuhan Berhubungan) adalah kebutuhan karyawan UD. Morodadi Randusari Kota Pasuruan. untuk berhubungan baik dengan orang lain dalam lingkungan kerja.
- 3) *Growth Needs* (Kebutuhan Pertumbuhan) adalah kebutuhan karyawan UD. Morodadi Randusari Kota Pasuruan. untuk memiliki pengaruh yang kreatif dan produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan kerja, dengan harapan karyawan tersebut bisa dihargai dan mengaktualisasikan diri di lingkungan kerjanya

Disiplin Kerja (X_2)

Edy Sutrisno (2016:89) menyatakan disiplin adalah kesesuaian sikap atau tingkah laku seseorang dengan regulasi dan prosedur kerja instansi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Indikator disiplin kerja Menurut Edy Sutrisno (2016:94), sebagai berikut:

- 1) Taat terhadap aturan waktu,
Setiap Perusahaan memiliki peraturan waktu terkait jam kerja hingga jam istirahat diharapkan karyawan dapat tepat waktu sesuai aturan tersebut.
- 2) Taat terhadap peraturan UD
Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan tugas, jabatan, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

METODE PENELITIAN

Populasi yang teridentifikasi pada penelitian ini adalah jumlah 40 karyawan di UD. Morodadi Randusari Kota Pasuruan, maka dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan atau disebut metode teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid atau tidaknya dapat diperiksa melalui uji validitas, yaitu uji *pearson* dengan aplikasi statistik SPSS melalui acuan kuesioner dengan 24 butir pernyataan terhadap 40 responden dari perusahaan UD. Morodadi Randusari. Nilai r_{tabel} untuk $N=40$ dengan $df=2$ dan taraf kepercayaan sebesar 5%, jadi $DF=40-2=38$ yaitu sebesar 0,3120, dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika $r_{hitung} > 0,3120$, maka butir pernyataan dikatakan valid
- 2) Jika $r_{hitung} < 0,3120$, maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi (X1)				
X1.1	A	0,895	0,3120	Valid
	B	0,846	0,3120	Valid
X1.2	A	0,750	0,3120	Valid
	B	0,748	0,3120	Valid
X1.3	A	0,776	0,3120	Valid
	B	0,832	0,3120	Valid

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja (Y)				
X2.1	A	0,895	0,3120	Valid
	B	0,846	0,3120	Valid
X2.2	A	0,750	0,3120	Valid
	B	0,748	0,3120	Valid
X2.3	A	0,776	0,3120	Valid
	B	0,832	0,3120	Valid

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja (Y)				
Y1	A	0,799	0,3120	Valid
	B	0,877	0,3120	Valid
Y2	A	0,816	0,3120	Valid
	B	0,743	0,3120	Valid
Y3	A	0,840	0,3120	Valid
	B	0,815	0,3120	Valid
Y4	A	0,823	0,3120	Valid
	B	0,771	0,3120	Valid

Sumber: *Output SPSS* diolah Peneliti 2024

Berdasarkan hasil uji validitas ketiga variabel tersebut dengan indikator variabelnya, bahwa semua pernyataan kuesioner yang diajukan kepada responden diperoleh hasil yang valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dalam penelitian ini ditemukan r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} untuk sampel 40 yaitu 0,3120 yang menunjukkan bahwa semua butir pernyataan setiap indikator adalah valid.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat ukur tingkat kestabilan mengenai kejadian atau gejala. Semakin tinggi realibel, tandanya tingkat kestabilan alat pengukur untuk mengukur suatu gejala, dan sebaliknya (Ghozali, 2006: 206). SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α), sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $\alpha > 0,60$, maka pernyataan dikatakan reliabel.
- 2) Jika nilai $\alpha < 0,60$, maka pernyataan dikatakan tidak reliabel.

Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Niai <i>Cronbach Alpha</i>	<i>Alpha</i>	Keterangan
Motivasi (X1)	0,890	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,918	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,928	0,60	Reliabel

Sumber: *Output SPSS* diolah Peneliti 2024

Dari tabel 2 diatas, hasil uji reliabilitas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,60. Variabel. Motivasi diperoleh hasil sebesar 0,890, Variabel Disiplin Kerja diperoleh hasil sebesar 0,918, dan Variabel Kinerja Karyawan diperoleh hasil sebesar 0,928. Dengan demikian masing-masing variabel dari kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan

reliabel. Indikator Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan terbukti reliabel atau bahkan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel yaitu apabila dilakukan pengukuran ulang, maka data yang didapat akan konsisten dari dalam waktu jangka panjang.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

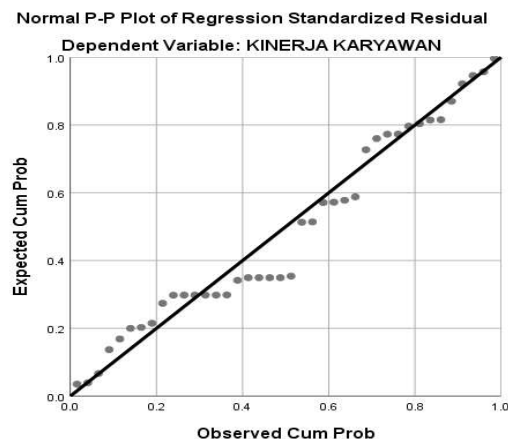
Tabel 3
Hasil Uji One Sample Kolmogorof-Smirnov Test

<i>Asymp Sig (2-tailed)</i>	<i>Alpha</i>	Keterangan
0,003	0,175	Tidak Normal

Sumber: *Output SPSS* diolah Peneliti 2024

Berdasarkan tabel diatas, bahwa nilai sig. $0,003 < 0,05$ dikatakan tidak normal, artinya data variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) tidak berdistribusi normal. Namun, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$) atau sampel besar, maka diasumsikan data berdistribusi normal (Dodiy Fahmeyzan, 2018)

Gambar 1
Hasil Uji One Sample Kolmogorof-Smirnov Test



Sumber: *Output SPSS* diolah Peneliti 2024

Berdasarkan gambar kartesius hasil uji normal *P-Plot*, bahwa sebaran data penelitian disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi variabel motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) mempunyai distribusi data normal atau sangat normal.

b. Multikolonieritas

Uji multikolinearitas dilakukan sebagai jenis alat analisis untuk menguji model regresi memiliki korelasi diantara variabel independen atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Singgih, 2001: 357). Pengujian Multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan kriteria (Singgih, 2001: 357), sebagai berikut:

- 1) $VIF > 10$ terjadi multikolinieritas
- 2) $VIF < 10$ tidak terjadi multikolinieritas

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independent	Variabel Dependen	Colinearity		Keterangan
		Tolerance	VIF	
Motivasi (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	0,195	5,127	Tidak terjadi multikolienearitas
Disiplin Kerja (X2)		0,195	5,127	Tidak terjadi multikolienearitas

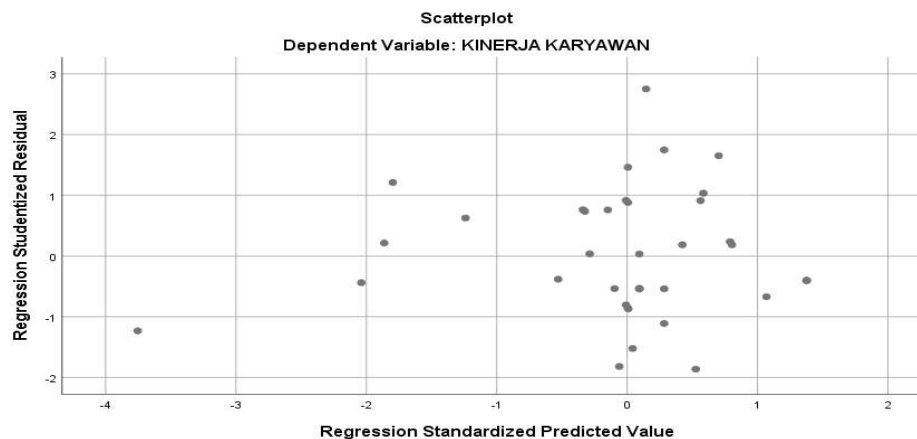
Sumber: *Output SPSS* diolah Peneliti 2024

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas diatas, menunjukkan bahwa nilai *Tolerance Value* varibel motivasi (X1) ialah $0,195 > 0,1$; Disiplin Kerja (X2) ialah $0,195 > 0,1$, kesimpulannya bahwa semua nilai *Tolerance Value* variabel independen > 1 . Sedangkan, nilai VIF dari setiap variable ialah varibel motivasi (X1) ialah $5,127 > 10$, sedangkan variabel disiplin kerja $5,127 > 10$, kesimpulannya bahwa variabel independen motivasi dan disiplin kerja tidak terjadi multikolinearitas dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebagaimana variabel dependen.

c. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain yang bersifat tetap. Apabila *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lainnya berbeda, maka disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

Gambar 2
Hasil Uji ScatterPlot



Sumber: *Output SPSS* diolah Peneliti 2024

Berdasarkan gambar hasil uji *ScatterPlot*, menunjukkan bahwa ZPREED dan SRESID menggambarkan penyebaran titik-titik secara acak dan tidak memebntuk pola tertentu dengan jelas serta menyebarluas diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, disimpulkan bahwa

tidak terjadi heterokedasitas pada model regresi dan layak untuk memprediksi variabel independen motivasi (X1), dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).

Teknik Analisis Data Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Variabel Independen	Variabel Dependen	Unstandardized Coefficients ^a		Keterangan
		B	Std. Error	
Motivasi (X1)	Kinerja	0,270	0,139	Positif
Disiplin Kerja (X2)	Karyawan (Y)	0,732	0,115	Positif

a. Constan: Unstandardized Coefficients (B=1,961;Std.Error=2.691)

Sumber: *Output SPSS* diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel hasil uji analisis regresi linier berganda, menunjukkan persamaan:

$$Y = 1,961 + 0.270 X_1 + 0.732 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b₁ b₂ = Koefisien regresi dari masing-masing variabel

X₁ = Motivasi

X₂ = Disiplin Kerja

e = Faktor error

Adapun interpretasi dari model persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta menunjukkan nilai positif dengan sebesar 1,961, artinya menunjukkan pengaruh searah antara variabel independen dan variabel dependen. Kesimpulannya, jika semua variabel independen motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai variabel dependen kinerja karyawan (Y) ialah sebesar 1,961.
- Variabel Motivasi (X1) memiliki nilai koefisien positif yaitu sebesar 0.270, artinya bahwa Motivasi (X1) berpengaruh positif atau searah terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan jika Motivasi (X1) mengalami kenaikan 1% maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,270 atau 27% dengan asumsi variabel independen lainnya yaitu Disiplin Kerja (X2) dianggap konstan.
- Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai koefisien positif yaitu sebesar 0.732, artinya bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif atau searah terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan jika Disiplin Kerja (X2) mengalami kenaikan 1% maka Kinerja Pegawai akan

naik sebesar 0,732 atau 73,2% dengan asumsi variabel independen lainnya yaitu Disiplin Kerja (X2) dianggap konstan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6
Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Variabel Independent	Variabel Dependen	Fhitung	Ftabel	Sig.	Keterangan
Motivasi (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	170,845	3,238	0,000	H1 diterima
Disiplin Kerja (X2)					

Sumber: Data Primer diolah Peneliti 2024

Berdasarkan tabel hasil uji F (simultan) anova, menunjukkan bahwa hasil uji pada variabel independen motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi dan akumulasi dengan taraf kesalahan 5% atau 0,05 yaitu :

$$F_{tabel} = (df1;df2) \text{ atau } (k;n-k) (2;40-2) = (2;38) = 3,238$$

Dengan nilai sig. $0.000 < 0.05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $170,845 > 3,238$, artinya adalah H1 diterima dan H0 ditolak atau Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 7
Hasil Uji t (Uji Parsial)
Coefficient^a

Variabel Independent	Variabel Dependen	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Keterangan
Motivasi (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	1,936	3,202	0,06	H1 diterima
Disiplin Kerja (X2)		6,381	3,202	0,00	H1 diterima

Sumber: Data Primer diolah Peneliti 2024

Berdasarkan tabel hasil uji t (parsial), menunjukkan hasil uji parsial pada variabel independen motivasi (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Sedangkan, untuk variabel independen disiplin kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen, hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi dan nilai t_{tabel} dengan:

$$(a/2; n-k-1), \text{ maka } (0.05/2; 40-3-1) (0.025;36) = 3,202$$

Variabel motivasi (X1) hasil sig. $0.06 > 0.05$ dan nilai thitung $< t_{\text{tabel}}$ yaitu $1,936 < 3,202$; dan Variabel disiplin kerja (X2) hasil nilai sig. $0.000 < 0.05$ dan nilai thitung $> t_{\text{tabel}}$ yaitu $6,381 > 3,202$. Sehingga Variabel motivasi (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen Kinerja karyawan (Y). dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen Kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Variabel Independent	Variabel Dependen	R	R^2
Motivasi (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	0,950	0,902
Disiplin Kerja (X2)			

Sumber: Data Primer diolah Peneliti 2024

Berdasarkan tabel uji koefisien determinasi (R^2), menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,902 sehingga nilai *R-Square* berkriteria sangat kuat, artinya variabel independen motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) mempunyai kemampuan untuk memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen kinerja karyawan (Y). Nilai 0,950 menunjukkan bahwa variasi yang terjadi pada variabel kinerja karyawan (Y) adalah 95 % ditentukan oleh variabel independen motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) sedangkan sisanya 5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar jangkauan penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis linier berganda variabel motivasi menunjukan nilai koefisien regresi sebesar 0,270 dan variabel disiplin kerja menunjukan nilai koefisien regresi sebesar 0,732. Hal ini sesuai dengan hasil analisis deskriptif dari variabel kinerja sebesar 4,05 yang menunjukan kriteria baik.

Hal ini didukung dengan uji simultan (uji F) dengan nilai sig. $0.000 < 0.05$ dan nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yaitu $170,845 > 3,238$, artinya adalah H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) UD. Morodadi Randusari Kota Pasuruan. Kinerja karyawan yang baik akan mendorong meningkatkan kinerja dan efektifitas suatu target perusahaan. maka

dari itu, pentingnya motivasi dan disiplin kerja yang baik berjalan seimbang agar mengacu pada kualitas dan kuantitas kinerja karyawan terhadap perusahaan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis linier berganda menunjukkan nilai variabel motivasi 0,270. Hal ini sesuai dengan analisis deskriptif dari variabel motivasi 3,89 yang menunjukkan kriteria baik.

Hal ini didukung dari hasil uji secara parsial atau uji t, menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari nilai uji t dengan hasil sig. $0.06 > 0.05$ dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,936 < 3,202$. Artinya motivasi yang diberikan oleh pimpinan UD. Morodadi Randusari Kota Pasuruan belum memenuhi kebutuhan yang diharapkan karyawan diantaranya kebutuhan keberadaan, kebutuhan hubungan, kebutuhan pertumbuhan. Kebutuhan keberadaan ini tidak terkecuali mengenai gaji yang harus disesuaikan dengan keahlian karyawan, kebutuhan hubungan mengenai lingkungan kerja yang kondusif yang banyak diharapkan oleh pekerja lainnya, dan kebutuhan pertumbuhan mengenai fluktuasi lingkungan yang memaksa semua kalangan harus bisa mengikuti perubahan lingkungan. Dari pihak pimpinan, agar dapat menyadari apa yang diharapkan oleh karyawan, agar bisa cepat mengambil keputusan untuk strategi selanjutnya secara jangka panjang.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis linier berganda menunjukkan nilai variabel disiplin kerja 0,732. Hal ini sesuai dengan analisis deskriptif dari variabel disiplin kerja 3,97 yang menunjukkan kriteria baik.

Hal ini didukung dari hasil uji secara parsial atau uji t, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) hasil nilai sig. $0.000 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,381 > 3,202$. Sehingga Variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen Kinerja karyawan (Y). Hal ini disebabkan setiap perusahaan memiliki peraturan kerja maupun budaya tersendiri, sehingga seorang karyawan harus menyadari dan mematuhi peraturan kerja atau budaya perusahaan. Dimana, karyawan harus taat terhadap aturan waktu, perilaku yang ditanamkan dalam perusahaan, serta peraturan lainnya. Dalam ketaatan waktu seorang karyawan harus disiplin waktu dalam jam kerja dan jam istirahat, ketaatan terhadap peraturan maupun tata tertib yang ada dalam UD. Morodadi Randusari Kota Pasuruan, ketaatan pada peraturan lainnya yakni disiplin dan tanggung jawab menggunakan peralatan perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan dari hasil dan pembahasan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis data uji simultan (uji F), bahwa motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) UD. Morodadi Randusari Kota Pasuruan. Kinerja karyawan yang baik akan mendorong meningkatkan kinerja dan efektifitas suatu target perusahaan. maka dari itu, pentingnya motivasi dan disiplin kerja yang baik berjalan seimbang agar mengacu pada kualitas dan kuantitas kinerja karyawan terhadap perusahaan.

2. Berdasarkan hasil uji secara parsial atau uji t, menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Motivasi yang diberikan oleh pimpinan UD. Morodadi Randusari Kota Pasuruan belum memenuhi kebutuhan yang diharapkan karyawan diantaranya kebutuhan keberadaan, kebutuhan hubungan, kebutuhan pertumbuhan. Kebutuhan keberadaan ini tidak terkecuali mengenai gaji yang harus disesuaikan dengan keahlian karyawan, kebutuhan hubungan mengenai lingkungan kerja yang kondusif yang banyak diharapkan oleh pekerja lainnya, dan kebutuhan pertumbuhan mengenai fluktuasi lingkungan yang memaksa semua kalangan harus bisa mengikuti perubahan lingkungan. Dari pihak pimpinan, agar dapat menyadari apa yang diharapkan oleh karyawan, agar bisa cepat mengambil keputusan untuk strategi selanjutnya secara jangka panjang.
3. Berdasarkan hasil uji secara parsial atau uji t, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2). Sehingga variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen Kinerja karyawan (Y). Hal ini disebabkan setiap perusahaan memiliki peraturan kerja maupun budaya tersendiri, sehingga seorang karyawan harus menyadari dan mematuhi peraturan kerja atau budaya perusahaan. Dimana, karyawan harus taat terhadap aturan waktu, perilaku yang ditanamkan dalam perusahaan, serta peraturan lainnya. Dalam ketaatan waktu seorang karyawan harus disiplin waktu dalam jam kerja dan jam istirahat, ketaatan terhadap peraturan maupun tata tertib yang ada dalam UD. Morodadi Randusari Kota Pasuruan, ketaatan pada peraturan lainnya yakni disiplin dan tanggung jawab menggunakan peralatan perusahaan.

SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dijelaskan pada penelitian ini, maka peneliti dapat memberikan saran:

1. Bagi pimpinan UD. Morodadi Randusari Kota Pasuruan
 - a. Diharapkan dapat melakukan survei mengenai kepuasan karyawan dalam bentuk motivasi yang telah diberikan per periode dengan mewawancarai salah satu karyawan yang efektif dalam distribusi pesan atau kepercayaan. Hal ini, pimpinan dapat mengambil keputusan mengenai strategi sumber daya manusia agar bekerja dengan optimal.
 - b. Begitu pula mengenai disiplin kerja agar pimpinan membuat kesepakatan dengan karyawan mengenai konsekuensi atas pelanggaran peraturan yang ada pada perusahaan UD. Morodadi Randusari Kota Pasuruan.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Diharapkan untuk mengkaji lebih lanjut mengenai sumber daya manusia UD. Morodadi Randusari Kota Pasuruan. Terutama mengenai keterkaitan dengan variabel yang telah diteliti dan keterbaruan kondisi lingkungan internal perusahaan maupun eksternal perusahaan yang dapat berfluktuasi setiap tahunnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Maryati, Tri. (2021). Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: UMY PRESS.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, CV. Bandung.
- Hasibuan, Melayu. 2007. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Edisi ketujuh.
- Edy Sutrisno (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22