

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD SUMI ABADI

Ayu Novita¹, Sri Wahyuni Mega H², Diana Ambarwati³

¹²³ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kadiri

ARTICLE INFO

Article history:

Received Juni 2026

Revised Juni 2026

Accepted Juni 2026

Available Juni 2026

ayu90349@gmail.com

*This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Cahaya Ilmu
Bangsa Institute*

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Sumi Abadi Kota Kediri. Latar belakang dari penelitian ini adalah pentingnya peran sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, di mana motivasi dan kedisiplinan kerja karyawan menjadi faktor penentu dalam meningkatkan produktivitas dan pencapaian target perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap UD. Sumi Abadi, dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 65 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert, dan dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda, serta uji parsial (t) dan simultan (F). Validitas dan reliabilitas instrumen diuji terlebih dahulu untuk memastikan keabsahan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai thitung sebesar 2,472 dan sig. 0,043 (<0,05). Begitu pula disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar 2,205 dan sig. 0,025 (<0,05). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, ditunjukkan melalui nilai Fhitung sebesar 5,018 dengan sig. 0,019 (<0,05). Koefisien determinasi (R²) menunjukkan kontribusi gabungan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 37,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dengan demikian,

perusahaan disarankan untuk meningkatkan sistem motivasi seperti pemberian insentif dan pengakuan atas prestasi, serta memperkuat kedisiplinan melalui aturan kerja yang konsisten dan transparan guna mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

A B S T R A C T

This study aims to analyze the effect of motivation and work discipline on employee performance at UD. Sumi Abadi, Kediri City. The background of this study is the importance of human resources in determining the success of a company, where employee motivation and work discipline are key factors in improving productivity and achieving company targets. This study employed a quantitative approach. The population consisted of all permanent employees of UD. Sumi Abadi, and the sampling technique used was saturated sampling, involving 65 respondents. Data were collected using a closed-ended questionnaire with a Likert scale and analyzed using multiple linear regression, as well as partial (t) and simultaneous (F) tests. The validity and reliability of the research instrument were tested beforehand to ensure the validity and reliability of the data. The results showed that the motivation variable (X1) had a significant effect on employee performance, with a t-count value of 2.472 and a significance value of 0.043 (<0.05). Similarly, work discipline (X2) had a significant effect on employee performance, with a t-count value of 2.205 and a significance value of 0.025 (<0.05). Simultaneously, both variables had a significant effect on employee performance, as indicated by an F-count value of 5.018 with a significance value of 0.019 (<0.05). The coefficient of determination (R²) indicated that motivation and work discipline jointly contributed 37.1% to employee performance, while the remaining 62.9% was influenced by other variables not examined in this study. Therefore, the company is advised to improve its motivation system through incentives and recognition of employee achievements, as well as strengthen work discipline through consistent and transparent work regulations to support improvements in employee performance

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance

*Corresponding author

E-mail addresses: ayu90349@gmail.com



1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi masa kini memberikan dampak terhadap perkembangan usaha yang ditandai dengan adanya persaingan ketat dalam bidang usaha. Perusahaan dituntut untuk melakukan perbaikan dengan cara meningkatkan perkembangan usaha dan melakukan inovasi untuk memenangkan persaingan. Keunggulan perusahaan dapat tercapai melalui sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan sebab dengan adanya sumber daya manusia dapat mempermudah arah tujuan perusahaan agar mencapai sasaran sesuai dengan yang direncanakan (Iskandar, 2018). Dengan meningkatnya sumber daya manusia diharapkan juga mampu meningkatkan kinerja karyawan sehingga untuk mencapai hal tersebut suatu perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkompeten agar dapat berkontribusi secara maksimal untuk pencapaian tujuan Perusahaan.

Keberhasilan sebuah perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya dan biasanya suatu perusahaan akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar mampu meraih tujuan yang ingin dicapainya. Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan (Mangkunegara, 2017). Menurut Rivai, kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Salman Farisi, 2020). Pada dasarnya kinerja memiliki pengaruh besar terhadap kualitas perusahaan dimana kinerja merupakan aspek penentu keberhasilan jalannya perusahaan yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan. Oleh sebab itu, kinerja karyawan akan berjalan lancar apabila didukung dengan adanya motivasi diri dan disiplin kerja dalam perusahaan (Nurhalizah & Oktiani, 2024).

Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada diri seorang individu sehingga mendorongnya untuk melakukan sebuah tindakan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar mereka mau merubah perilaku demi meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan (Salman Farisi, 2020). Perusahaan dengan karyawan yang bersemangat tinggi dan mampu mematuhi peraturan yang ditetapkan dapat menciptakan suasana kerja yang efektif dan kondusif sehingga berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan mempunyai harapan agar para karyawan memiliki motivasi dan disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugas serta mematuhi peraturan yang diberlakukan (Barsah, 2019).

Disiplin kerja adalah suatu alat manajemen untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati peraturan serta nilai-nilai yang berlaku. Dalam perspektif teori manajemen, disiplin tidak hanya dilihat sebagai tindakan korektif terhadap pelanggaran, tetapi juga sebagai bagian dari pembentukan perilaku kerja yang bertanggung jawab dan berorientasi pada tujuan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan sikap profesionalisme, tanggung jawab, serta kesungguhan dalam menjalankan tugas, sehingga menjadi fondasi penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja.

UD Sumi Abadi merupakan salah satu usaha dagang yang cukup besar dengan jumlah karyawan hampir 65 orang. UD Sumi Abadi selalu memperhatikan para karyawan dengan menyediakan berbagai fasilitas dan disiplin kerja yang sesuai dengan upah minimum yang berlaku. Selain itu, dengan adanya tunjangan tambahan, diharapkan dapat memberikan kontribusi yang maksimal dari karyawan ke UD Sumi Abadi melalui kinerja yang maksimal. Kinerja yang maksimal salah satunya diukur dengan adanya semangat kerja yang terpancar dari pribadi masing-masing karyawan dan didukung dengan ketepatan kehadiran. Kedua hal tersebut dijadikan sebagai pengukuran kinerja



yang paling fleksibel untuk dilakukan, dengan misi tersebut sudah seharusnya karyawan memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik (Kenly Rimpulaeng, 2014).

Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti mendapatkan informasi mengenai motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan melalui Pemilik bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang terlihat malas ketika bekerja. Selain itu, ada juga karyawan yang tidak disiplin seperti datang tidak tepat waktu. Hal ini menjadi fokus penting perusahaan sebab motivasi dan kedisiplinan karyawan harus tetap dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan dapat menghasilkan kualitas yang baik. Tingginya frekuensi absensi karyawan dapat terjadi karena rendahnya motivasi diri yang mengakibatkan kemalasan atau kejenuhan mereka terhadap peraturan dan kebijakan dari atasan, suasana lingkungan kerja yang kurang baik dan permasalahan pribadi (Desy Puspita, 2020).

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti mencoba melakukan penelitian pada UD Sumi Abadi yang ada di Kediri dimana perusahaan tersebut merupakan salah satu perusahaan dagang yang cukup terkenal didaerah setempat. Hal tersebut terlihat dari banyaknya karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Hal tersebut yang mendasari peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Sumi Abadi Kota Kediri** untuk mengetahui motivasi dan disiplin kerja karyawan UD Sumi Abadi sehingga diharapkan mampu menjadi alternatif baru dalam upaya peningkatan kinerja karyawan didalamnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Menurut Afandi (2018) menggambarkan motivasi sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, tekanan, dan mekanisme psikologis yang berasal dari berbagai faktor internal dan eksternal. Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2017) diantaranya rasa aman, dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreativitas, serta tanggungjawab.

Disiplin Kerja

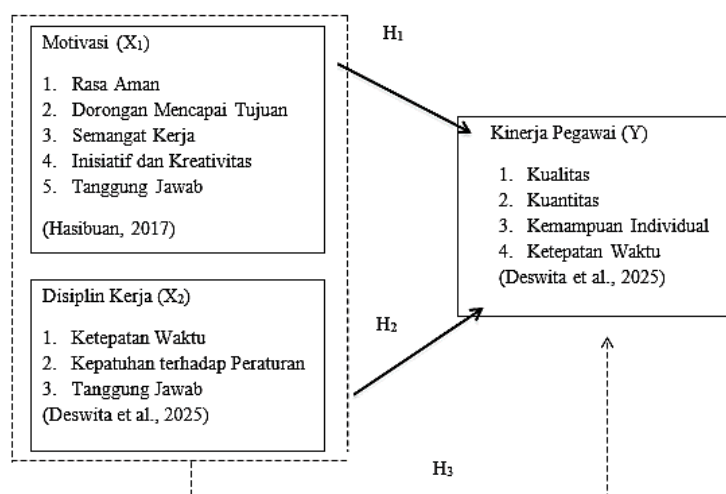
Disiplin berasal dari kata Latin diciplina, yang berarti latihan atau pendidikan moral dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin dalam pengertian yang utuh yaitu sikap tunduk dan taat seseorang pada peraturan perusahaan (Dunie, 2017). Indikator disiplin kerja menurut Deswita et al.,2025 diantaranya ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, dan tanggungjawab.

Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2017), menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atau kecakapan, pengalaman, kesanggupan serta waktu (Supriyono, 2014). Indikator kinerja menurut Sopiah dan Sungadji (2018) diantaranya kualitas, kuantitats, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Kerangka Teoritik

Berikut merupakan kerangka teoritik dalam penelitian yang merupakan konsep yang akan diteliti saat ini :



Gambar 1. Kerangka Teoritik

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Sumi Abadi Kota Kediri, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian dilaksanakan di UD. Sumi Abadi yang berlokasi di Jalan Bakalan, Desa Kwadungan, Kecamatan Ngasem, Kabupaten Kediri. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini melibatkan pengumpulan data melalui instrumen penelitian berupa kuesioner yang selanjutnya dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari karyawan UD. Sumi Abadi melalui observasi dan penyebaran kuesioner. Data sekunder diperoleh dari sumber yang telah tersedia, seperti buku, jurnal, artikel, dokumen resmi, serta dokumen internal perusahaan yang meliputi data jumlah karyawan, struktur organisasi, dan laporan kepegawaian. Selain itu, literatur berupa buku manajemen serta jurnal ilmiah nasional dan internasional yang relevan digunakan untuk memperkuat tinjauan pustaka dan kajian empiris penelitian.

Variabel penelitian terdiri atas motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Motivasi kerja diukur melalui rasa aman, dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreativitas, serta tanggung jawab. Disiplin kerja diukur melalui ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, dan tanggung jawab. Sementara itu, kinerja karyawan diukur melalui kualitas, kuantitas, kemampuan individual, dan ketepatan waktu.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan UD. Sumi Abadi yang berjumlah 65 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil dan seluruh anggota populasi memungkinkan untuk dijangkau, penelitian menggunakan teknik total sampling, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 responden.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui tinjauan kepustakaan, observasi, dan penyebaran kuesioner. Tinjauan kepustakaan dilakukan dengan mempelajari buku, jurnal, dan penelitian



terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan yang dilakukan di lingkungan UD. Sumi Abadi, baik kegiatan formal maupun informal. Selanjutnya, kuesioner digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian. Variabel motivasi kerja menggunakan indikator rasa aman, dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreativitas, serta tanggung jawab. Variabel disiplin kerja menggunakan indikator ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, dan tanggung jawab. Adapun variabel kinerja karyawan menggunakan indikator kualitas, kuantitas, kemampuan individual, dan ketepatan waktu. Setiap indikator dijabarkan ke dalam beberapa item pernyataan yang digunakan untuk memperoleh data dari responden.

Analisi Data

Data penelitian dianalisis menggunakan bantuan program Statistical Product for Service Solutions (SPSS) versi 22.0. Analisis data diawali dengan uji kualitas instrumen yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel secara valid dan reliabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat keandalan instrumen penelitian.

Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antarvariabel independen dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Sementara itu, uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varians residual, yang dalam penelitian ini dilakukan menggunakan Uji Park.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan sejauh mana sesuatu instrument dikatakan valid atau tidak valid dengan taraf signifikan (α) sebesar $< 0,05$. Untuk menguji validitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan program SPSS 25. Hasil uji dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas X_1

Variabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X.1	0,001	Valid
X.2	0,000	Valid
X.3	0,000	Valid
X.4	0,000	Valid
X.5	0,013	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2026.



Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r hitung semua lebih besar dari r tabel yaitu $df = (n-2)$ yaitu : $20-2 = 18$, dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,468 dan nilai signifikan $< 0,05$ hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan pada variabel motivasi telah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas X_2

Variabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X.1	0,004	Valid
X.2	0,004	Valid
X.3	0,005	Valid
X.4	0,002	Valid
X.5	0,002	Valid
X.6	0,000	Valid
X.7	0,000	Valid
X.8	0,001	Valid
X.9	0,022	Valid

Sumber : Data diolah, 2026.

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r hitung semua lebih besar dari r tabel yaitu $df = (n-2)$ yaitu : $20-2 = 18$, dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,468 dan nilai signifikan $< 0,05$ hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan pada variabel disiplin kerja telah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Y

Variabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X.1	0,010	Valid
X.2	0,000	Valid
X.3	0,001	Valid
X.4	0,000	Valid
X.5	0,000	Valid
X.6	0,010	Valid
X.7	0,000	Valid
X.8	0,019	Valid
X.9	0,007	Valid

Sumber : Data diolah, 2026.

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r hitung semua lebih besar dari r tabel yaitu $df = (n-2)$ yaitu : $20-2 = 18$, dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,468 dan nilai signifikan $< 0,05$ hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan pada variabel kinerja pegawai telah valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas ditentukan dengan melihat nilai *cronbach's alpha* jika lebih dari 0,60 maka dikatakan reliabel. Adapun hasil uji reliabel instrument sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi	0.810	0.742
Disiplin	0.789	0.677
Kinerja Pegawai	0.609	0.825

Sumber : Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas data di atas, menunjukkan bahwa setiap item memiliki koefisien alpha > dari 0,60 sehingga seluruh item dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya memiliki distribusi normal atau tidak.. dikatakan normal jika hasil signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Uraian	Nilai
N	65
Normal Parameters	
• Mean	0.0000000
• Std. Deviation	2.54524058
Most Extreme Differences	
• Absolute	0.116
• Positive	0.116
• Negative	-0.110
Test Statistic	0.116
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200

Sumber : Data diolah peneliti, 2026.

Dari hasil pengujian pada tabel di atas terlihat besarnya nilai signifikannya pada 0,200 dan nilainya jauh diatas $\alpha = 0,05$, sehingga data yang diuji berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi dijumpai adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Dengan ketentuan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) >10 maka akan terjadi Multikolinieritas, sedangkan apabila nilai VIF <10 maka tidak terjadi Multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

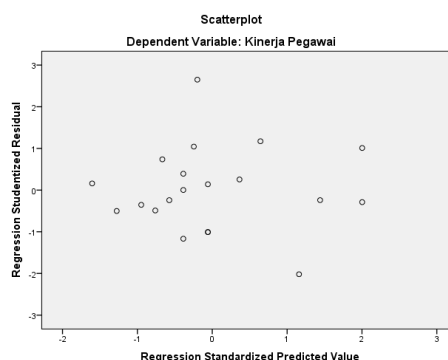
Model	Variabel	Tolerance	VIF
1	Motivasi	0.264	3.783
	Disiplin Kerja	0.264	3.783

Sumber : Data diolah peneliti, 2026.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa setiap variabel independen memiliki nilai *Tolerance* dan nilai *Variance* lebih besar dari 0,10 dan *Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda akan disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik dalam uji ini adalah terjadi Homokedastisitas dalam model atau dengan kata lain tidak terjadi Heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah peneliti, 2026.

Pada gambar di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah titik angka nol pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji Regresi Linier Berganda digunakan untuk melakukan prediksi atau estimasi variabel terikat berdasarkan variabel bebasnya. Data yang digunakan harus berupa data yang berskala interval atau rasio.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.977	4.951		3.025	0.008		
	Motivasi	0.275	0.583	0.377	2.472	0.043	0.264	3.783
	Disiplin Kerja	0.366	0.304	0.451	2.205	0.025	0.264	3.783

Sumber : Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan hasil Regresi Linier Berganda pada penelitian ini, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$KP = 14,977 + 0,275x_1 + 0,366x_2$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa :

1. Nilai Constant (α) = 14,977

Nilai konstanta (α) sebesar 14,977 artinya jika variabel motivasi dan disiplin kerja diasumsikan bernilai nol, maka variabel kinerja pegawai akan bernilai positif sebesar 14,977 %.

2. Regresi Komunikasi (b_1) = 0,275

Nilai koefisien regresi variabel motivasi (B_1) sebesar 0,275 artinya setiap peningkatan satu persen (%) pelaksana motivasi, akan meningkatkan peningkatan sebesar 27,5 % dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

3. Regresi Pengembangan Karir (b_2) = 0,366

Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (B_2) bernilai positif sebesar 0,366 artinya setiap peningkatan satu persen (%) kedisiplinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 36,6 % dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas X_1 , X_2 terhadap variabel terikat Y secara parsial. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan kurang dari 0,05.

Tabel 8. Hasil Uji t

Model	Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
1	(Constant)	14.977	4.951	—	3.025	0.008



	Motivasi	0.275	0.583	0.377	2.472	0.043
	Disiplin Kerja	0.366	0.304	0.451	2.205	0.025

Sumber : Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan tabel diatas, terbukti bahwa hipotesis variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Sumi Abadi dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Variabel pelaksana motivasi (X1) memiliki nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,472 > 1,739$) dan taraf signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,043 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai atau dengan kata lain, hipotesis (H_1) diterima.
- 2) Variabel insentif (X2) memiliki nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,205 > 1,739$), dan taraf signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($0,025 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai atau dengan kata lain, hipotesis (H_2) diterima.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Dengan ketentuan nilai sig. $< 0,05$. Hasil uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Uji F

Model	Sumber	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72.663	2	36.332	5.018	0.019
	Residual	123.087	62	7.240		
	Total	195.750	64			

Sumber : Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan hasil uji f pada tabel di atas, diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 5,018 dengan nilai signifikansi sebesar 0,019 ($0,019 < 0,05$), sedangkan f_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar 3,592. Hal ini berarti $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($5,018 > 3,592$). Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi R^2

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien determinasi R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.609	0.371	0.297	2.691

Sumber : Data diolah, 2026.

Hasil uji koefisien determinasi dari tabel 4.8 menunjukkan nilai R sebesar 0,609 artinya korelasi antara variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap UD Sumi Abadi Kota Kediri sebesar 0,609. Hal ini menunjukkan keeratan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen karena nilai R mendekati satu. Selanjutnya, hasil uji tersebut juga menunjukkan nilai Adjusted R^2 sebesar 0,371 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 37,1 % sedangkan sisanya sebesar 62,9 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.



Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Sumi Abadi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh bahwa variabel motivasi (X_1) memiliki t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($2,472 > 1,739$) dan taraf signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,043 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Sumi Abadi Kota Kediri, membuktikan bahwa motivasi pegawai dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhalizah & Oktiani (2024) yang menyimpulkan bahwa apabila motivasi kerja yang ada dalam diri individu meningkat maka kinerjanya juga akan meningkat karena akan menumbuhkan tanggung jawab yang lebih tinggi dalam diri karyawan tersebut. Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian Bangun (2019) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial SKPD di pemerintahan daerah. Keterlibatan pegawai dalam perusahaan merupakan sarana bagi pegawai untuk dapat lebih mengerti apa yang mereka kerjakan. Selanjutnya keterlibatan tersebut akan membantu pegawai dalam meningkatkan kinerja mereka dengan mengetahui target Perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Sumi Abadi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil bahwa variabel Kompensasi (X_2) memiliki nilai t_{hitung} yang lebih kecil dari nilai t_{tabel} ($2,205 > 1,739$), dan taraf signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,025 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marina (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah. Adanya disiplin kerja dapat memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada pegawai sehingga berpengaruh dalam meningkatkan semangat dan tingkat kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Sumi Abadi

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4.14, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 5,018 dengan nilai signifikansi sebesar 0,019. Sementara itu, nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 62$ adalah 3,592. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,018 > 3,592$) dan nilai signifikansi $0,019 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan di UD Sumi Abadi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dalam penelitian yang dilakukan oleh Rico D. Pakpahan (2020), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja juga berkontribusi positif, di mana keduanya secara bersama-



sama terbukti meningkatkan kinerja pegawai. Dengan nilai Fhitung yang lebih besar dari Ftabel dan tingkat signifikansi yang berada di bawah 0,05, maka motivasi dan disiplin kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai UD Sumi Abadi. Hasil ini memperkuat teori bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku dan sikap kerja karyawan, khususnya dalam hal motivasi dan kedisiplinan.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian sebagaimana yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UD. Sumi Abadi Kota Kediri. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai thitung lebih besar dari ttabel dan signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, seperti rasa aman, semangat kerja, tanggung jawab, serta inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi memberikan dorongan internal yang kuat bagi pegawai untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan perusahaan.
- 2) Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja yang mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan produktif. Hasil analisis menunjukkan bahwa pegawai yang disiplin cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, karena mereka mampu bekerja secara konsisten sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji F menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kombinasi antara motivasi yang tinggi dan kedisiplinan yang baik menciptakan sinergi yang mendukung tercapainya produktivitas kerja yang optimal. Temuan ini menegaskan pentingnya peran manajemen dalam membangun sistem kerja yang mampu memelihara motivasi dan menegakkan kedisiplinan agar kinerja pegawai terus meningkat.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, berikut beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan :

(1) Bagi Perusahaan

Bagi Manajemen UD. Sumi Abadi, disarankan untuk terus meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pemberian penghargaan, lingkungan kerja yang kondusif, serta peluang pengembangan diri. Program motivasi seperti pelatihan, insentif, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan rasa memiliki dan semangat kerja pegawai. Perusahaan perlu memperkuat kedisiplinan kerja dengan menerapkan aturan yang jelas dan konsisten, serta memberikan sanksi dan penghargaan secara adil. Pembiasaan perilaku disiplin, seperti datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai target, harus ditanamkan melalui pengawasan dan budaya kerja yang profesional.



(2) Bagi peneliti Selanjutnya

Integrasi antara aspek motivasi dan disiplin kerja dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang esensial. Pendekatan simultan ini diyakini dapat menghasilkan kinerja pegawai yang optimal, karena pegawai tidak hanya terdorong secara intrinsik maupun ekstrinsik untuk bekerja, tetapi juga memiliki tingkat tanggung jawab dan etos kerja yang tinggi. Kombinasi antara motivasi dan disiplin kerja tersebut berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Barsah, A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang. *Jurnal JENIUS*.
- Darodjat, T. A. (2018). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat Absolute*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Desy Puspita, S. W. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurya*, 31-41.
- Deswita, D. F., Fauziyah, S. N., Sekar, G., Oktaviani, N., & Defany Poetri, S. (2025). "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumedang." *Jurnal Keuangan Dan Manajemen Terapan*, 6(2), 517-525. <https://ejournals.com/ojs/index.php/jkmt>
- Dunie, W. (2017). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT CHARITAS BELITANG OKU TIMUR. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 93-101.
- Fahmi, I. (2011). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Iskandar, D. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jibeka Volume 12*, 23-31.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kenly Rimpulaeng, J. L. (2014). Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan, dan Budaya Organisasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan UD Sumi Abadi Manado. *Jurnal EMBA*, 137-148.
- Malhotra, N. K. (2008). *Marketing Research*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197-207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Priyatno, D. (2011). *SPSS Analisis Statistik Data Lebih Cepat Lebih Akurat*. Yogyakarta: Medikom.
- Salman Farisi, J. I. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 15-33.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi, Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Barsah, A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang. *Jurnal JENIUS*.



- Darodjat, T. A. (2018). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat Absolute*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Desy Puspita, S. W. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurya*, 31-41.
- Deswita, D. F., Fauziah, S. N., Sekar, G., Oktaviani, N., & Defany Poetri, S. (2025). "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumedang." *Jurnal Keuangan Dan Manajemen Terapan*, 6(2), 517-525. <https://ejournals.com/ojs/index.php/jkmt>
- Dunie, W. (2017). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT CHARITAS BELITANG OKU TIMUR. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 93-101.
- Fahmi, I. (2011). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Iskandar, D. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jibeka Volume 12*, 23-31.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kenly Rimpulaeng, J. L. (2014). Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan, dan Budaya Organisasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan UD Sumi Abadi Manado. *Jurnal EMBA*, 137-148.
- Malhotra, N. K. (2008). *Marketing Research*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197-207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Priyatno, D. (2011). *SPSS Analisis Statistik Data Lebih Cepat Lebih Akurat*. Yogyakarta: Medikom.
- Salman Farisi, J. I. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 15-33.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi, Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wasilawati, A. d. (2014). Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi Bandar Lampung*.
- Wibowo. (2013). *Budaya Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Widagdho, D. (2004). *Ilmu Budaya Dasar*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Zuriah, N. (2019). *Metodologi Penelitian Social dan Pendidikan: Teori Aplikasi*. Jakarta.: Bumi Aksara