

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA KOPERASI UNIT DESA (KUD) SEJAHTERA
BABAT TOMAN****Novita Sari**STEBIS IGM Palembang
Prodi Perbankan SyariahKorespondensi penulis: v.vitanovita18@gmail.com**Fadilla**STEBIS IGM Palembang
Prodi Perbankan SyariahEmail : dilla@stebisigm.ac.id**Havis Aravik**STEBIS IGM Palembang
Prodi Perbankan SyariahEmail : havis@stebisigm.ac.id**ABSTRACT**

Abstract. *This study aims to analyze the effect of motivation and work discipline on employee performance at KUD Sejahtera Babat Toman. Samples were selected using the saturated sample technique. Data for 40 respondents was collected through a questionnaire. This research implements multiple linear regression method to analyze the data. The data collection technique in this study used a questionnaire technique. The data analysis technique in this study uses the Classical Assumption Test, Multiple Regression, Hypothesis Testing (t-test and F-test), and the coefficient of determination. The data processing in this study used the SPSS (Statistical Package for the Social Science) software program version 23.00. The results of the investigation show that partially motivation has a significant and positive effect on the performance of KUD Sejahtera Babat Toman employees with a t count $>$ t table or $(3.372 > 2.028)$. or $(0.806 < 2.028)$. However, simultaneously motivation and work discipline have a significant effect on employee performance with the value of F arithmetic $>$ F table or $(11.371 > 3.25)$. This fact is useful for KUD Sejahtera Babat Toman to improve employee performance, so the company must consider motivation and work discipline factors together.*

Keywords: *Motivation, Work Discipline, Employee Performance, HR Management.*

Abstrak, Penelitian ini mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sejahtera Babat Toman. Sampel dipilih menggunakan teknik sampel jenuh. Data 40 responden dikumpulkan melalui kuesioner. Penelitian ini mengimplementasikan metode regresi linier berganda untuk menganalisis data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji

Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (Statistic Package for the Social Science) versi 23.00. Hasil investigasi menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan KUD Sejahtera Babat Toman dengan nilai t hitung $> t$ tabel atau $(3,372 > 2,028)$ Sebaliknya, secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $< t$ tabel atau $(0,806 < 2,028)$. Tetapi, secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung $> F$ tabel atau $(11,371 > 3,25)$. Fakta ini bermanfaat bagi KUD Sejahtera Babat Toman untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan harus mempertimbangkan faktor motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen SDM.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi (Abdulah, 2020).

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu melakukan usaha-usaha dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Salah satunya melalui motivasi dan disiplin kerja karyawannya. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan dorongan kepada karyawan agar termotivasi, misalnya diberikan penghargaan seperti promosi maupun insentif untuk karyawan tersebut. Salah satu strategi yang harus diimplementasi oleh pihak manajemen adalah membuat pengembangan karir bagi karyawan selama mereka bekerja di perusahaan.

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal (Onainor, 2019).

Faktor lain yang memengaruhi kinerja adalah disiplin. Disiplin penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena dengan adanya disiplin kerja, karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Tingkat disiplin akan diukur melalui ketaatan pada peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan dari kesadaran pribadi. Karyawan harus memiliki prinsip dan memaksimalkan potensi kerja, agar karyawan lain mengikutinya sehingga dapat menanamkan jiwa disiplin dalam bekerja. Pengertian disiplin kerja merupakan suatu hal dipergunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan supaya mereka bersedia mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Arisanti et al., 2019).

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi

kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Abdulah, 2020).

Pentingnya kinerja karyawan, sehingga sering kali kinerja karyawan menjadi masalah yang harus dihadapi dan diselesaikan guna membantu perusahaan di dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja karyawan dikatakan penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan (Zamzam and Aravik 2016)

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2016:141). Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Motivasi sebagai dorongan, merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Jika setiap pekerjaan dapat dijalankan secara optimal, maka kinerja pegawai dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan organisasi. Tanpa adanya motivasi, seorang pegawai merasa segan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Kinerja pegawai akan tercapai bila ada kemauan dari diri sendiri dan dapat dorongan dari pihak lain (Djendoko, 2003).

2.1.1 Indikator-Indikator Motivasi

Beberapa indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Perilaku Karyawan
Kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.
- b. Usaha Karyawan
Hal ini berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Usaha keras yang dilakukan karyawan menandakan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.
- c. Kegigihan Karyawan
Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Kegigihan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi (Wijaya et al., 2015).

2.2. Disiplin Kerja

Disiplin yang baik adalah disiplin diri. Banyak orang menyadari bahwa ada kemungkinan bahwa di balik disiplin diri adalah peningkatan kemalasan (Utomo, Aji, and Aravik 2022).

Dengan kesadaran dalam menerapkan aturan perusahaan atau badan yang tercermin dalam karya disiplin maka tinggi kinerja karyawan juga akan

meningkat (Abdulah, 2020).

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Prasetyo & Marlina, 2019).

2.2.1. Jenis Disiplin Kerja

Terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja yaitu:

- a. Disiplin Preventif
Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi.
- b. Disiplin Korektif
Disiplin Korektif adalah suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan (Helmi, 2018).

2.2.2. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Ada beberapa aktivitas manajemen yang dapat menciptakan ketidakdisiplinan kerja, yakni:

- a. kepemimpinan yang lemah, fleksibel, tidak kompeten dan penuh kecurigaan.
- b. Pengawasan yang tidak sempurna karena ketiadaan pengawas yang baik dan berpengetahuan.
- c. Praktek kebijakan membagi kekuasaan menghancurkan semangat tim.
- d. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dan buruk
- e. Diskriminasi berdasarkan kasta, warna kulit, jenis kelamin, keyakinan, bahasa, jabatan dalam praktek seleksi, promosi dll
- f. Koordinasi, delegasi wewenang, dan penetapan tanggung jawab yang salah.
- g. Sistem komunikasi yang tidak sempurna.
- h. Terhambatnya waktu pemberian ganti rugi dari keluhan karyawan (Sugiharjo, 2016).

2.3. Kinerja

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan (Wijaya et al., 2015).

2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain

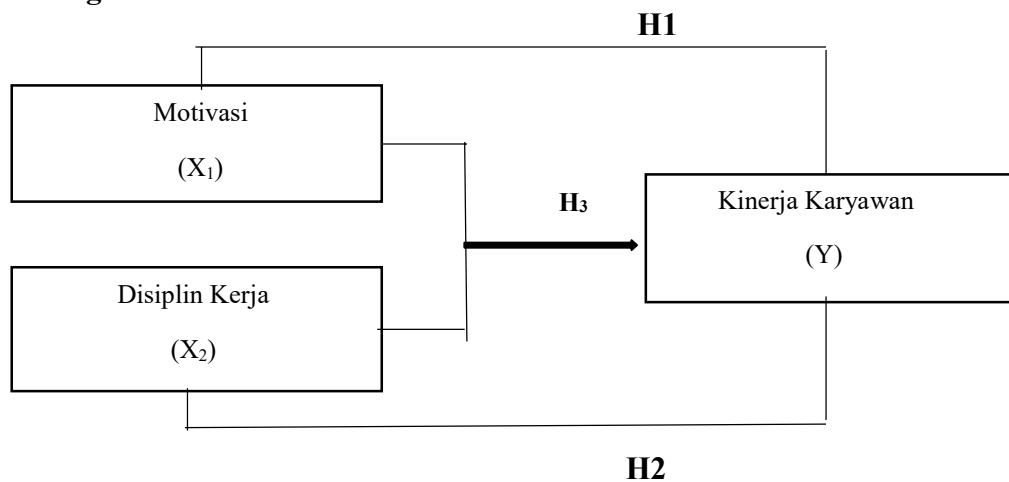
- a. Faktor Kemampuan
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan pote

nsi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in pleace, the man on the right job*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja (Mangkunegara, 2015).

2.4. Kerangka Pemikiran



2.5. Hipotesis

Hipotesis 1:

H₀: diduga tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel motivasi terhadap kinerja karyawan

H₁: diduga terdapat pengaruh secara parsial variabel motivasi terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 2:

H₀: diduga tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

H₂: diduga terdapat pengaruh secara parsial variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 3:

H₀: diduga tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

H₃: diduga terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

3. METODOLOGI PENELITIAN

Ditinjau dari jenis datanya pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kuantitatif yaitu Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Susanto 2019)

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi di penelitian ini adalah seluruh karyawan KUD Sejahtera Babat Toman yang berjumlah 40 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Non probability sampling* melalui teknik *sampling jenuh*. Teknik *sampling jenuh* merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, Sugiyono (2014:68). Sampel diambil dari seluruh anggota populasi yaitu Karyawan KUD Sejahtera Babat Toman yang berjumlah 40 orang.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Beberapa teknik yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.2.1 Metode Angket (Kuesioner)

Menurut Sugiyono (2019:199) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

3.2.2 Observasi

Menurut Sugiyono (2019:203) Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

3.3 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan peneliti adalah analisis kuantitatif, antara lain:

3.3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur Ghazali (2016). Pengujian validitas yang digunakan adalah Kolerasi *Pearson*. Signifikansi Kolerasi *Pearson* yang dipakai dalam penelitian adalah 0,05. Apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid. Ghazali (2016)

Menurut Ghazali (2016:147) Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaannya adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pertanyaan lain atau mengukur korelasi atau jawaban pertanyaan.

Reliabilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliabel* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

3.3.2 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji T dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik Ghazali (2016).

3.3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghazali (2016: 185) Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model dalam penelitian ini

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

ialah:

Keterangan:

Y : Variabel kinerja karyawan

a : Intercept (konstanta)

b : Koefisien regresi untuk X_1

X_1 : Motivasi

X_2 : Disiplin Kerja

e: Nilai Residu

b_2 : Koefisien regresi untuk X_2

3.3.4 Uji Hipotesis

a. Pengujian secara Parsial (Uji t)

Menurut Ghazali (2016:180) Dalam uji t adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat apakah bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai thitung masing-masing variabel bebas dengan nilai ttabel dengan taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$).

Pengambilan keputusan untuk uji t parsial sebagai berikut :

- Jika nilai signifikan > 0,05 (hipotesis ditolak) maka variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikan < 0,05 (hipotesis diterima) maka variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

b. Pengujian secara Simultan (Uji F)

Uji f digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tergantung. Hasil uji f dapat dilihat pada output ANOVA dan hasil analisis linier berganda. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan 0,05 ($\alpha = 5\%$). Untuk menguji hipotesis apakah diterima atau ditolak adalah dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel jika Fhitung < Ftabel, maka H_0 diterima, dan jika Fhitung > Ftabel maka H_0 ditolak. Ghazali (2016)

c. Koefisien Korelasi (R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Untuk memberikan penafsiran besar kecilnya koefisien korelasi, menurut Sugiyono (2017)

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi adalah data untuk mengetahui besar persentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Untuk mengukur tanggapan dan pendapat dari responden dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode Skala Likert. Setiap pertanyaan mempunyai 5 alternative jawaban, maka untuk itu penulis menempatkan nilai (bobot) pada setiap masing-masing alternative jawaban yang dipilih, berikut ini adalah tabel skala likert (Ghozali, 2016).

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas

Pertanyaan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Motivasi1	0,429	0,3120	Valid
Motivasi2	0,326	0,3120	Valid
Motivasi3	0,447	0,3120	Valid
Motivasi4	0,936	0,3120	Valid
Motivasi5	0,566	0,3120	Valid
Motivasi6	0,398	0,3120	Valid
Motivasi7	0,310	0,3120	Valid

Pertanyaan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Disiplin Kerja1	0,007	0,3120	Valid
Disiplin Kerja2	0,402	0,3120	Valid
Disiplin Kerja3	0,385	0,3120	Valid
Disiplin Kerja4	0,578	0,3120	Valid
Disiplin Kerja5	0,247	0,3120	Valid
Disiplin Kerja6	0,555	0,3120	Valid
Disiplin Kerja7	0,584	0,3120	Valid

Pertanyaan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan1	0,554	0,3120	Valid
Kinerja Karyawan2	0,502	0,3120	Valid
Kinerja Karyawan3	0,665	0,3120	Valid
Kinerja Karyawan4	0,427	0,3120	Valid
Kinerja Karyawan5	0,429	0,3120	Valid
Kinerja Karyawan6	0,479	0,3120	Valid
Kinerja Karyawan7	0,449	0,3120	Valid

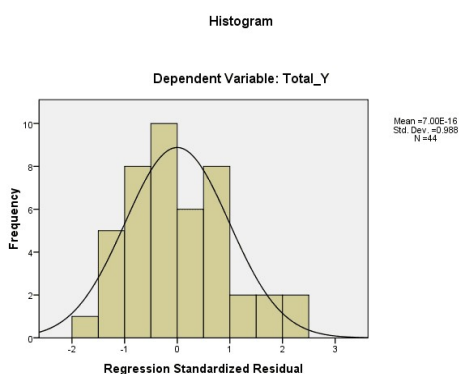
Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Motivasi	0,943	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,602	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,631	0,60	Reliabel

4.2 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

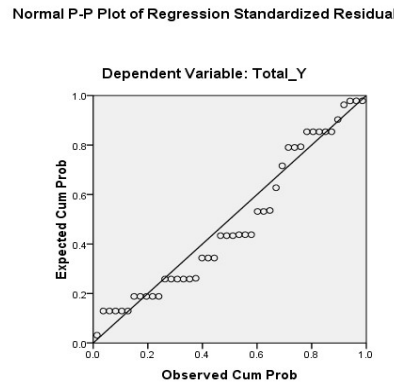
Gambar 1. Histogram Dependen



Berdasarkan tampilan grafik histogram tersebut dapat disimpulkan bahwa grafik histogram tampak mengikuti kurva normal, meskipun ada beberapa yang tampak

keluar garis normal, namun secara umum distribusi data mengikuti kurva normal, maka dapat disimpulkan model berdistribusi normal.

Gambar 2. Grafik normal P-P Plott of Regression Standarized Residual



Berdasarkan gambar 2 grafik P-P Plot juga menunjukkan kesimpulan, dari tampilan di atas terlihat bahwa ada data yang menyebar keluar sedikit dari garis diagonal, hingga masih dapat dikatakan normal.

4.3 Hasil Regresi Linear Berganda

Tabel 3.

Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.045	6.549		.770	.446
	Total_X2	.038	.158	.034	.238	.813
	Total_X1	.653	.203	.455	3.222	.002

Berdasarkan dari tabel 4.13 dimana hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 5.045 + 0,653X1 + 0,038X2$ Hasil analisis regresi linear berganda yang masih berbentuk angka dapat dijelaskan dalam bahasa yang mudah dipahami sebagai mana berikut ini:

1. Konstanta
Nilai konstanta sebesar 5,045 berarti jika variabel motivasi dan disiplin kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 5,045.
2. Variabel motivasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,653 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel motivasi meningkat sebesar 1, maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,653.
3. Variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,038 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel motivasi meningkat

sebesar 1, maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,038.

4. Variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,038 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel motivasi meningkat sebesar 1, maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,038.

4.4 Uji Hipotesis

Hasil Uji t

- Variabel Motivasi

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,372 > t$ tabel $2,028$, hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sejahtera Babat Toman.

- Variabel Disiplin Kerja

Diketahui nilai Sig untuk Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,425 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,806 < t$ tabel $2,028$, hal ini berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada KUD Sejahtera Babat Toman.

Hasil Uji F

Tabel 4. Uji Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.476	1	21.476	11.371	.002 ^a
	Residual	79.320	42	1.889		
	Total	100.795	43			

a. Predictors: (Constant), Total_X1

Sumber: Pengelolaan data dengan SPSS V 23

Berdasarkan tabel 4. motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai f hitung sebesar $11,371 > F$ tabel $3,25$. Nilai signifikannya $0,002 < 0,05$ Maka hipotesis diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Koefisien Korelasi (R)

Tabel 5 Uji Koefisien Korelasi (R)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.462 ^a	.213	.194		1.374

Berdasarkan tabel 5, diperoleh hasil koefisien korelasi (R) = 0,462 atau 46,2%. Dari hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa tingkat keeratan variabel X ke variabel Y sedang.

Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 6

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.462 ^a	.213	.194	1.374

Didapatkan nilai dari R square ini menandakan bahwa variabel independent (X) berkontribusi terhadap variabel dependent (Y) sebesar 0,213. Hal ini menunjukkan besarnya kontribusi variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 21,3% dan sisanya 78,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sejahtera Babat Toman

Berdasarkan hasil pengujian Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) didapatkan bahwa hasil pengujian secara parsial membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung variabel motivasi (X_1) sebesar 3,372 > t tabel 2,028 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada KUD Sejahtera Babat Toman.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Sandhi, 2020) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu”. Dari perhitungan output dapat disimpulkan bahwa nilai uji t hitung sebesar 3,556 dengan t table sebesar 1,695. Karena $t_{hitung} > t_{table}$ ($3,556 > 1,695$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero). Hasil penelitian ini didukung oleh (Rivai, 2008) berpendapat pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya, dengan hal demikian akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil analisis tersebut diperkuat oleh teori yang mengemukakan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor personal/individu. Faktor individu tersebut meliputi pengetahuan keterampilan (*Skill*), kemampuan kepercayaan diri, motivasi kerja dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Salah satu tujuan motivasi yaitu meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Malayu S.P. Hasibuan, 2007: 146). Produktivitas kerja karyawan yang tinggi akan memberikan pengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi

mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja karyawan agar mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk memajukan dan mencapai tujuan perusahaan.

4.6 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sejahtera Babat Toman

Berdasarkan hasil pengujian Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) didapatkan bahwa hasil pengujian secara parsial membuktikan tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung variabel disiplin kerja (X_2) sebesar $0,806 < t$ tabel $2,028$ dengan taraf signifikansi hasil sebesar $0,425$ lebih besar dari $0,05$. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa tidak ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KUD Sejahtera Babat Toman.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Kartika, 2019) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pengadaian (Persero) Cabang Nganjuk”. Dari hasil perhitungan output dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung sebesar $0,157$ kurang dari nilai t table adalah $2,756$ dengan nilai signifikansi $0,876 > 0,01$. Maka dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pengadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Hasil penelitian ini didukung oleh (Satedjo, 2017) berpendapat bahwa disiplin kerja dalam hal ini berbicara mengenai jam kerja karyawan, dimana masih ada karyawan yang datang dan pulang tidak sesuai jam kerja perusahaan, namun permasalahan tersebut ternyata tidak mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini berarti karyawan masih bisa mempertahankan kinerjanya meskipun mereka datang terlambat dan pulang lebih cepat.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh teori yang mengemukakan bahwa salah satu indikator dalam mengukur kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto, 2005: 291). Disiplin kerja dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan yang tinggi dengan bekerja lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. Apabila tingkat disiplin kerja karyawan tinggi, diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. Apabila tingkat kinerja karyawan tinggi, diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik sehingga produktivitas perusahaan akan meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja.

4.7 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sejahtera Babat Toman

Berdasarkan hasil pengujian Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) didapatkan bahwa hasil uji F dengan nilai F hitung $11,371 > F$ tabel $3,25$, taraf signifikan lebih kecil dari $0,05$ ($0,002 < 0,05$). Selanjutnya nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu $0,213$ atau $21,3\%$ yang artinya bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar $21,3\%$. Hal ini menunjukkan variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada KUD Sejahtera Babat Toman yang artinya hipotesis diterima. Besarnya sumbangan efektif motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar $21,3\%$ dan

sisanya 78,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Iga, 2014) dalam jurnal yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojekerto). Dari perhitungan output dapat disimpulkan bahwa hasil nilai $\text{Sig} < \alpha$ (alfa), ($0,001 < 0,05$), maka berarti H_0 ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada Rumah Sakit Reksa Waluya Mojekerto. Hasil penelitian ini didukung oleh (Bangun, 2012) berpendapat bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan.

Hasil analisis tersebut diperkuat oleh teori yang megemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor internal pegawai, faktor lingkungan internal organisasi, dan faktor eksternal (Wirawan, 2009: 7-8). Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang timbul dari intern. Suatu perusahaan tidak hanya membutuhkan disiplin kerja yang cukup baik, melainkan yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai juga akan baik.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Diketahui adanya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, dapat dilihat dari nilai Sig untuk pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan Nilai t hitung $3,372 > t$ tabel 2,028.
2. Diketahui tidak adanya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dapat dilihat dari hasil nilai Sig untuk pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,425 > 0,05$ dan Nilai t hitung $0,806 < t$ tabel 2,028.
3. Pengujian secara bersama-sama antara variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai F hitung sebesar $11,371 > F$ tabel 3,25. Nilai Signifikannya $0,002 < 0,05$ Maka hipotesis diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan.
4. 21,3 %, dan sisanya 78,7 % dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

5.2 Saran

1. Koperasi Unit Desa Sejahtera Babat Toman sebaiknya lebih meningkatkan motivasi karyawan yang berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, baik dari dalam maupun luar, yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebagai instansi pelayanan Koperasi Unit Desa Sejahtera Babat Toman harus mampu memberikan pelayanan yang maksimal demi kepuasan masyarakat.
2. Bagi karyawan hendaknya terus meningkatkan kinerja, baik kemampuan intelektual maupun kemampuan interpersonal serta selalu mengembangkan kerja sama demi tercapainya kelancara kerja dan perkembangan individu, kelompok, dan organisasi.

3. Bagi akademis hendaknya penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan baru tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulah, B. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Smk Ksatrya Jakarta. *Jurnal Ekobis:Ekonomi Bisnis &Manajemen*, 9(1), 40–55.
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | Anjani | Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1–10.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101.
- Darmawan, D. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Djendoko, D. (2003). *Motivasi Kerja*. 7–18. <http://dewey.petra.ac.id>.
- Effendi, M., & Yogie, F. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(1), 88– 98.
- Eriany, P., Hernawati, L., & Goeritno, H. (2013). Studi Deskriptif Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Mengikuti Kegiatan Bimbingan Belajar pada Siswa SMP di Semarang. *Psikodimensia*, 13(1), 115–130.
- Ghozali, Imam. (2016) “ Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif.
Bandung : Alfabeta
- Hasibuan, Melayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.
Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Helmi, A. F. (2018). Pengertian Kedisiplinan Krrja. *Buliton Psikologi*, 53(9), 335.
- Kartika Dwi Arisanti. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pengadaian (Persero) Cabang Nganjuk.
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101.
- Malayu S. P. Hasibuan. (2008). *Organisasi dan Motivasi; Dasar Peningkatan dan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara. (2015). Pengaruh Prestasi Kerja. *Bussines*, 53(9), 12–13.
- Nanang. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. ASH Cabang Madiun). *Skripsi*
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1),
Siswanto Sastrohadiwirjo. (2001). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Cetakan Kedua.
Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiharjo, R. J. (2016). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai.
Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 2(1), 146–153.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif,
dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif, Kuantitatif,
dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Susanto, Natalia. 2019. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka.” *Agora* 7(1):6–12.
- Utomo, Kabul Wahyu, Rizqon Halal Syah Aji, and Havis Aravik. 2022. *Islamic
Entrepreneurship : Konsep Berwirausaha Ilahiyah*. Media Edu Pustaka.
- Zamzam, Fakhry, and Havis Aravik. 2016. *Manajemen SDM Berbasis Syariah*. Bogor:
Bogor: CV. RWTC Success.