

# FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. RAFIESA SHUTTLECOCK

*by Moh. Andi Prasetyo*

---

**Submission date:** 19-Jul-2023 12:45AM (UTC+0800)

**Submission ID:** 2133159653

**File name:** Moh.\_Andi\_Prasetyo.doc (279K)

**Word count:** 3157

**Character count:** 19650

## FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. RAFIESA SHUTTLECOCK

Moh. Andi Prasetyo<sup>1</sup>, Itot Bian Raharjo, M.M<sup>2</sup>  
Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur  
[prasetyo.andi112@gmail.com](mailto:prasetyo.andi112@gmail.com)

Tanggal Masuk : Informasi Artikel Tanggal Revisi : Tanggal Diterima :

### Abstract

*The development of the shuttlecock craft industry has influenced the social and economic aspects of life. Sumengko village is a pioneer in the development of shuttlecock art in Nganjuk. Shuttlecock development grows as revenue increases. This study aims to explain the factors that influence discipline and work motivation on employee performance at UD. Rafiesa shuttlecock. Sources of data used in this study are primary and secondary data through questionnaires. The sample in this study consisted of 35 respondents who were UD. Rafiesa shuttlecock. In this study, the approach used is a quantitative method. Quantitative research techniques are methods for understanding, predicting, and managing events of interest by collecting and analyzing data in numerical form. Based on the research results explain that positive and significant influence between work discipline on employee performance at UD. Rafiesa Shuttlecock, positive and significant influence between work motivation on employee performance at UD. Rafiesa Shuttlecock, positive and significant influence between work discipline and work motivation on employee performance at UD. Rafiesa Shuttlecock.*

**Keywords:** Discipline, Work Motivation, Employee Performance

### Abstrak

Perkembangan industri kerajinan shuttlecock telah mempengaruhi aspek sosial dan ekonomi kehidupan. Desa sumengko adalah pelopor dalam pengembangan karya seni Shuttlecock di Nganjuk. Pengembangan Shuttlecock tumbuh dengan meningkatnya pendapatan. Penelitian ini bertujuan Untuk menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Rafiesa shuttlecock. Sumber data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder melalui penyebaran kuisioner. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 35 responden yang merupakan UD. Rafiesa shuttlecock. Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik penelitian kuantitatif adalah metode untuk memahami, meramalkan, dan mengelola kejadian yang menarik dengan mengumpulkan dan menganalisis data dalam bentuk numerik. Berdasarkan hasil penelitian menerangkan bahwa pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Rafiesa Shuttlecock, pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Rafiesa Shuttlecock, pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Rafiesa Shuttlecock.

**Kata Kunci:** Disiplin, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Perkembangan industri kerajinan shuttlecock telah mempengaruhi aspek sosial dan ekonomi kehidupan. Desa sumengko adalah pelopor dalam pengembangan karya seni Shuttlecock di Nganjuk. Pengembangan Shuttlecock tumbuh dengan meningkatnya pendapatan. Oleh karena itu, penting untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Bagaimana disiplin dapat diterapkan pada karyawan, bagaimana memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik, terkait erat dengan masalah peningkatan kinerja.

Disiplin kerja adalah salah satu dari banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sangat menarik untuk mempelajari dampak disiplin kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan, karena faktor-faktor ini dapat meningkatkan kinerja para karyawan dan mendapatkan yang terbaik dari mereka. Kesejahteraan karyawan tergantung pada motivasi atasan dan perusahaan, serta disiplin yang ditanamkan dalam diri untuk menciptakan rasa tanggung jawab di tempat kerja. Cara karyawan melakukan tugas mereka sesuai dengan aturan yang

ditetapkan adalah ukuran dari disiplin [1]. Hal ini di buktikan dalam hasil penelitian (Sari Hestini & Haryani, 2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu. Untuk mencapai apa yang mereka inginkan, orang bertindak untuk alasan tertentu. Oleh karena itu, motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang memotivasi mereka untuk melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan [3]. Motivasi adalah memberikan insentif yang membuat seseorang bertindak dengan cara tertentu untuk mencapai tujuan [4]. Hal ini dibuktikan dalam hasil penelitian (Rido Sanjaya, 2018) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [6]. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja termasuk sikap dan mentalitas (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat pendapatan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, barang dan jasa, teknologi, dan peluang kinerja [7]. UD. Rafiesa *shuttlecock* adalah sebuah perusahaan sentra industri yang berada di Desa Sumengko, Kecamatan Sukomoro, Kabupaten Nganjuk. UD. Rafiesa *shuttlecock* tersebut memproduksi *shuttlecock* yang didistribusikan ke wilayah sekitar.

Penelitian ini mengambil objek pada UD. Rafiesa *shuttlecock* Berdasarkan observasi awal di UD. Rafiesa *shuttlecock* ditemukan beberapa masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja, yaitu masih kurangnya kesadaran beberapa karyawan perihal pentingnya disiplin kerja karyawan ini di buktikan dengan masih banyak nya pekerjaan yang belum di selesaikan. Masih adanya yang datang terlambat masuk kerja ini dilihat dari absen daftar hadir karyawan, adanya karyawan yang datang terlambat setelah jam istirahat. Selain itu, masih terdapat karyawan yang masih belum terdapat di ruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung meskipun masih banyak pekerjaan yang wajib diselesaikan diantaranya melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan peraturan sehingga bisa mempengaruhi kinerja karyawan serta mengakibatkan pada gagalnya pencapaian tujuan.

Penelitian ini mengacu pada hasil penelitian sebelumnya yang sejenis yang dibahas oleh [8], yang menyatakan bahwa Ada Pengaruh Positif Dan Signifikan Variabel Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Karyawan, serta hasil dari penelitian[9], yang menyatakan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Rafiesa *shuttlecock*.

## METODE

Jenis penelitian ini ialah penelitian kuantitatif. Lokasi dari penelitian ini bertempat di Jalan Merdeka RT 01 RW 04 Desa Sumengko, Kecamatan Sukomoro, Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur. Dan waktu penelitian ini berlangsung sejak bulan April 2023 sampai bulan Juli 2023. Seluruh karyawan UD. Rafiesa Shuttlecock dijadikan populasi dan sampel dalam penelitian ini, yang berjumlah 35 karyawan.

Peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan yang berguna untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian yaitu kuisioner. Peneliti membagikan pernyataan berupa angket kepada seluruh karyawan UD. Rafiesa Shuttlecock. Peneliti menggunakan alat bantu SPSS for Windows untuk melakukan pengolahan data.

## Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1 Uji Validitas

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,652	0,3338	Valid
X1.2	0,607	0,3338	Valid
X1.3	0,816	0,3338	Valid
X1.4	0,757	0,3338	Valid

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.5	0,684	0,3338	Valid
X1.6	0,607	0,3338	Valid
X1.7	0,720	0,3338	Valid
X1.8	1,097	0,3338	Valid
X1.9	0,478	0,3338	Valid
X1.10	0,652	0,3338	Valid
X1.11	0,816	0,3338	Valid
X1.12	0,652	0,3338	Valid
X2.1	0,494	0,3338	Valid
X2.2	0,643	0,3338	Valid
X2.3	0,752	0,3338	Valid
X2.4	0,630	0,3338	Valid
X2.5	0,706	0,3338	Valid
X2.6	0,608	0,3338	Valid
X2.7	0,586	0,3338	Valid
X2.8	0,636	0,3338	Valid
X2.9	0,590	0,3338	Valid
X2.10	0,468	0,3338	Valid
Y.1	0,707	0,3338	Valid
Y.2	0,612	0,3338	Valid
Y.3	0,490	0,3338	Valid
Y.4	0,665	0,3338	Valid
Y.5	0,606	0,3338	Valid
Y.6	0,796	0,3338	Valid
Y.7	0,707	0,3338	Valid
Y.8	0,612	0,3338	Valid
Y.9	0,644	0,3338	Valid
Y.10	0,636	0,3338	Valid
Y.11	0,460	0,3338	Valid
Y.12	0,707	0,3338	Valid
Y.13	0,796	0,3338	Valid
Y.14	0,707	0,3338	Valid
Y.15	0,707	0,3338	Valid
Y.16	0,612	0,3338	Valid
Y.17	0,796	0,3338	Valid
Y.18	0,755	0,3338	Valid

SUMBER: DATA PRIMER DIOLAH, 2023

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar/lebih kecil dari r tabel. Hal ini berarti semua item yang ada dalam variabel valid.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha kritis	Keterangan
Kedisiplinan	0,875	0,6	Reliabel
Motivasi kerja	0,807	0,6	Reliabel
Kinerja karyawan	0,914	0,6	Reliabel

Sumber : data primer diolah , 2023

Dari tabel 2 Diatas diketahui bahwa variabel memiliki nilai alpha hitung (Cronbach's Alpha) lebih besar/lebih kecil pada 0,6. Dengan demikian hasil reliabilitas semua variabel adalah reliabel.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Data Responden

Tabel 3. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
Laki - laki	20	55%
Perempuan	15	45 %
Jumlah	35	100 %

Sumber : Data yang diolah 2023

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki - laki sebesar 55% atau 20 orang dan jumlah responden dengan jenis kelamin perempuan sebesar 45% atau 15 orang.

Tabel 4. Usia Responden

Usia (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
20 - 30 tahun	10	35%
31 - 40 tahun	20	55%
41 - 50 tahun	5	5%
Jumlah	35	100%

Sumber : Data yang diolah 2023

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang berusia 20 hingga 30 tahun sebanyak 10 orang atau 35%, usia 31 hingga 40 tahun sebanyak 20 orang atau 55%, usia 41 hingga 50 tahun sebanyak 5 orang atau 5%.

Tabel 5. Masa Kerja Responden

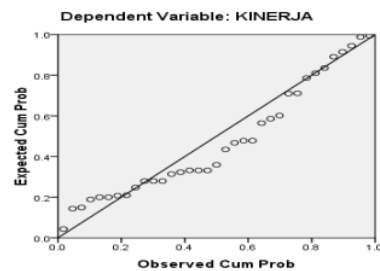
Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
< 5 tahun	10	35%
6-10 tahun	20	55%
> 10 tahun	5	5%
Jumlah	35	100%

Sumber : Data yang diolah 2023

Dari hasil tabel 5 diatas dapat menunjukkan dari total 35 responden, sebagian besar responden memiliki masa kerja < 5 tahun sebanyak 10 responden atau sebesar 35%. Responden dengan masa kerja antara 6 - 10 tahun sebanyak 20 responden atau sebesar 55%. Responden > 10 tahun sebanyak 5 responden atau sebesar 5%. Data tersebut dapat diindikasikan bahwa sebagian besar responden masa kerja masih lebih dari 5 tahun.

### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



23 Gambar 1. Uji Normal Probability Plots

Sumber: data primer diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan gambar 1 hasil uji normal *probability plots* dapat diketahui bahwa data yang dianalisis telah berdistribusi secara normal, yang ditunjukkan oleh titik-titik atau data menyebar berimpit disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.



## Uji Multikolinieritas

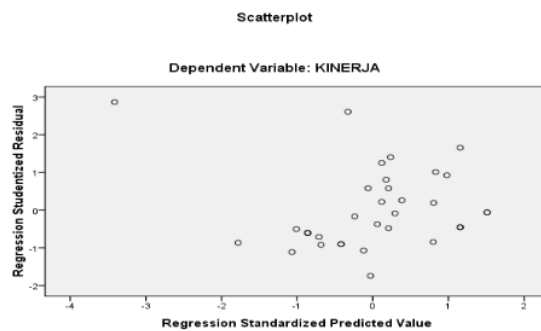
Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.202	4.958
X2	.202	4.958

sumber: data primer diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 6 diketahui nilai VIF masing-masing variabel yaitu variabel Disiplin Kerja sebesar 4.958 variabel Motivasi Kerja sebesar 4.958 dari dua nilai variabel mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

## Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2  
Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplots

Sumber: data primer diolah oleh peneliti, 2023

Pada gambar 2, grafik *scatterplots* terlihat bahwa titik-tik menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu, tersebar baik di atas maupun di bawah 0 pada sumbu Y. Sehingga diketahui model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas

## Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.660	1.905	
	X1	1.097	.071	.783
	X2	.431	.096	.228

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 7 maka didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,660 + 1,097 X_1 + 0,431 X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas mempunyai angka makna sebagai berikut:

- Konstanta = 2,660  
 Nilai tersebut mengidentifikasi bahwa jika variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) bernilai 0, maka nilai Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah -495.
- Koefisien  $X_1 = 1,097$   
 Variabel  $X_1$  Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap  $Y$  (Kinerja Karyawan) dengan koefisien regresi sebesar 1,097 satuan artinya jika terjadi peningkatan variabel  $X_1$  (Disiplin Kerja) sebesar 1 satuan, maka  $Y$  (Kinerja Karyawan) akan naik sebesar 1,097 satuan dengan asumsi variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) tetap atau konstan.
- Koefisien  $X_2 = 0,431$   
 Variabel  $X_2$  Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap  $Y$  (Kinerja Karyawan) dengan koefisien regresi sebesar 0,431 satuan artinya jika terjadi peningkatan variabel  $X_2$  (Motivasi Kerja) sebesar 1 satuan, maka  $Y$  (Kinerja Karyawan) akan naik sebesar 0,431 dengan asumsi variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) tetap atau konstan.

## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 8. Hasil *Adjusted R*<sup>2</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.992 <sup>a</sup>	.983	.982	.985

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui nilai *adjusted R*<sup>2</sup> sebesar 0,983. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), mampu menjelaskan variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 98,3% dan sisanya 1,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.



## Uji Hipotesis

Tabel 9. Hasil Uji-t (Parsial)

Model		T	Sig.
1	(Constant)	1.397	.172
	X1	15.454	.000
	X2	4.506	.000

Sumber: data primer diolah oleh peneliti, 2023

Hasil pengujian uji-t di atas menunjukkan:

- 1) Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.10 diperoleh nilai signifikan variabel Presepsi Manfaat sebesar 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ataupun dengan nilai t hitung (15,45) > t tabel (2,03), maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya berdasarkan hasil pengujian variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.10 diperoleh nilai signifikan variabel Motivasi Kerja sebesar 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ataupun dengan nilai t hitung (4,50) > t tabel (2,03) maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya berdasarkan hasil pengujian variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel Hasil 10. Uji-F (Simultan)

Model		F	Sig.
1	Regression	950.831	.000 <sup>a</sup>
	Residual		
	Total		

Sumber: data primer diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji-F pada tabel 10 diperoleh nilai signifikan sebesar 0,00. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ataupun dengan nilai Fhitung (950.831) > Ftabel 3,28), maka hipotesis H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya berdasarkan hasil pengujian Disiplin Kerja, Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## Pembahasan

Pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji t pada tabel 9 didapat nilai probabilitas variabel Presepsi Manfaat lebih kecil dari taraf signifikan yaitu 0,00 < 0,05 ataupun dengan nilai t hitung (15,45) > t tabel (2,03).

Menurut [10], disiplin kerja mengacu pada kepatuhan karyawan terhadap semua kebijakan yang berlaku di perusahaan secara lisan dan tertulis, dan jika meloloskan aturan tersebut maka siap untuk diberi sanksi. Dari pengertian di atas, kedisiplinan kerja merupakan sikap kemampuan dan kemauan individu untuk mematuhi peraturan yang berlaku (baik tertulis maupun tidak tertulis), tidak menghindari sanksi jika terjadi pelanggaran, dan mampu melaksanakannya. Dapat disimpulkan bahwa ada tugas dan kekuasaan yang diberikan kepada karyawan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh [11] yang berjudul Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Subur Makmur Sentosa Cabang Cikupa Tangerang menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD. Rafiesa *shuttlecock* masih rendah. Karyawan sering melakukan pelanggaran aturan yang sudah dibuat oleh perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan dapat dipadukan dengan pemantauan diri untuk membedakan mana yang benar serta mana yang salah, sehingga diharapkan bisa mendorong sikap serta akuntabilitas antara kedisiplinan serta kinerja karyawan. Sangat erat kaitannya, dimana kinerja bisa dievaluasi dari kinerja karyawan pada pekerjaannya, kinerja karyawan mempengaruhi peningkatan yang dicapai oleh organisasi sehingga tujuan yang telah ditetapkan perusahaan bisa tercapai.

Pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji t pada tabel 9 didapat nilai probabilitas variabel Motivasi Kerja lebih kecil dari taraf signifikan yaitu  $0,003 < 0,05$  ataupun dengan nilai t hitung  $(4,50) > t$  tabel  $(2,03)$ .

Menurut [12], motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi adalah keinginan untuk membuat seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu, motivasi adalah penggerak yang mengarah pada tujuan dan jarang terjadi secara cuma-cuma. Setiap organisasi ingin memastikan mereka mencapai tujuan mereka. Peran pemangku kepentingan sangat penting dalam mencapai tujuan tersebut. Untuk mencocokkan orang dengan kebutuhan organisasi, kita perlu memahami motivasi orang-orang yang bekerja di organisasi. Karena motivasi ini menentukan perilaku orang terhadap pekerjaan. Dengan kata lain, perilaku adalah cerminan paling sederhana dari motivasi.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh [9] yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Pada Ud. Nyoman menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada sebagian UD. Refiesa *shuttlecock* dalam pemberian motivasi kerja masih banyak masalah yang dihadapi yaitu kurangnya pemberian motivasi kerja sesama pimpinan dan karyawan, karyawan dan karyawan, sehingga kurangnya respon karyawan dalam proses pemberian motivasi yang nantinya sangat berdampak pada hasil kerja dan tujuan organisasi sehingga berbagai masalah atau hambatan di dalam pekerjaan.

Pengaruh secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji-F pada tabel 4.11 didapat nilai probabilitas variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja lebih kecil dari taraf signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$  ataupun dengan nilai Fhitung  $(90,17) > Ftabel (3,28)$ . Sehingga dapat simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan nilai koefisien determinasi *Adjusted R*<sup>2</sup> sebesar 98,3% artinya Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen dan sisanya 1,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh [8] yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Di UD. Pratama Karya Kota Kediri) menunjukkan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam observasi di UD. Rafiesa *shuttlecock* ada beberapa fenomena, biasanya karyawan dengan peluang dan keterampilan yang baik dapat menghasilkan pendapatan terbaik bagi perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang kurang mempunyai motivasi kerja menurunkan kinerja serta mempengaruhi karyawan lainnya. Disinilah upaya perusahaan buat menaikkan motivasi kinerja karyawannya guna tercapainya suatu tujuan perusahaan.

## KESIMPULAN

Ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Rafiesa Shuttlecock, ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Rafiesa Shuttlecock, ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Rafiesa Shuttlecock.

Bagi Pemilik UD. Rafiesa Shuttlecock sebaiknya memperhatikan tingkat pengawasan terhadap karyawan, memberikan keteladanan kepemimpinan terhadap karyawan. Upaya lain yang dapat dilakukan untuk

meningkatkan motivasi kerja karyawan yaitu dengan mengadakan seminar tentang motivasi kerja, pemberian bonus kerja, atau penghargaan.

#### DAFTAR RUJUKAN

- [1] Sari et al, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Infomedia Nusantara Bagian Call Center Account Management (Tam) Telkom Bandung. *Majalah Bisnis dan iptek*," 2020.
- [2] Sari Hestini & Haryani, "PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SEMARANG BARAT," 2020.
- [3] H. Lusri, L., & Siagian, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT . Borwita Citra Prima Surabaya.," *ABA Journal. ISSN 2917029. DOI 10.1002*, 2017.
- [4] K. Astria, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang," *mandiri*, pp. 1–22, 2018.
- [5] Rido Sanjaya, "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat)," 2018.
- [6] Mangkunegara, "manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung," 2017.
- [7] Sedarmayanti, "Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. In Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja," 2017.
- [8] Desi Kristanti & Ria Lestari, "Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Di UD. Pratama Karya Kota Kediri)," 2019.
- [9] I.M.D. Pramana & N.M.A. Widiastini, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Pada Ud. Nyoman.," 2020.
- [10] W. Mestika K Malau, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sansyu Precision Batam. *Jurnal Rekaman*," 2020.
- [11] Baliyah Munadjat & Bulan Oktrima, "Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Subur Makmur Sentosa Cabang Cikupa Tangerang," 2019.
- [12] P. Afandi, "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan indikator). Zanafa Publishing, Riau," 2018.

# FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. RAFIESA SHUTTLECOCK

## ORIGINALITY REPORT

28%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Internet Source	2%
2	<a href="http://journal.trunojoyo.ac.id">journal.trunojoyo.ac.id</a> Internet Source	2%
3	<a href="http://www.mikroskil.ac.id">www.mikroskil.ac.id</a> Internet Source	2%
4	Submitted to Universitas Jambi Student Paper	1%
5	<a href="http://id.123dok.com">id.123dok.com</a> Internet Source	1%
6	Achmad Djuraidi, Nur Laily. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING", Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, 2020 Publication	1%

7	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1 %
8	Submitted to Universitas Wijaya Kusuma Surabaya Student Paper	1 %
9	Novita Wahyu Setyawati, Serin Latukau, Dewi Sri Woelandari PG, Tyna Yunita. "Analisa Quality Of Work Life (QWL) dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan", Cakrawala Management Business Journal, 2020 Publication	1 %
10	<a href="http://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a> Internet Source	1 %
11	<a href="http://repository.stiegici.ac.id">repository.stiegici.ac.id</a> Internet Source	1 %
12	<a href="http://repository.uinsu.ac.id">repository.uinsu.ac.id</a> Internet Source	1 %
13	<a href="http://repository.stie-aub.ac.id">repository.stie-aub.ac.id</a> Internet Source	1 %
14	<a href="http://slideplayer.info">slideplayer.info</a> Internet Source	1 %
15	<a href="http://jurnal.syntaxliterate.co.id">jurnal.syntaxliterate.co.id</a> Internet Source	1 %

16 Christien Panjaitan. "Influence of the Non-Cash Payment System on the Money Supply in Indonesia", Journal Magister Ilmu Ekonomi Universtas Palangka Raya : GROWTH, 2022  
Publication 1 %

---

17 [jurnal-tmit.com](http://jurnal-tmit.com)  
Internet Source 1 %

---

18 Yarmani Yarmani, Hendias Juniasyah. "PENGARUH LATIHAN SHOOTING DRILLS TERHADAP HASIL THREE POINT SHOOTING ATLET PUTRA KLUB BOLA BASKET KING SPARK KOTA BENGKULU", Kinestetik : Jurnal Ilmiah Pendidikan Jasmani, 2017  
Publication 1 %

---

19 [adoc.pub](http://adoc.pub)  
Internet Source 1 %

---

20 [digilib.uin-suka.ac.id](http://digilib.uin-suka.ac.id)  
Internet Source 1 %

---

21 Muhammad Reza Karimi. "The Influence of Employee Work Motivation on Service Performance of the Health Service Office in Hulu Sungai Utara Regency", Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation, 2022  
Publication 1 %

---

22 Taufiq Iqbal, Bahruni Bahruni. "Evaluasi Usability Test e-Repository dengan <1 %



menggunakan Metode Nielsen's Attributes of Usability (NAU)", Jurnal JTIC (Jurnal Teknologi Informasi dan Komunikasi), 2019

Publication

23

[ejournal.unesa.ac.id](http://ejournal.unesa.ac.id)

Internet Source

<1 %

24

Siti Syuaibah, Qowaid Qowaid, Efrita Norman. "PENGARUH MANAJEMEN KURIKULUM DAN PROFESIONALISME GURU TERHADAP MUTU PENDIDIKAN PONDOK PESANTREN QOTRUN NADA KOTA DEPOK Tahun 2019-2020", Jurnal Dirosah Islamiyah, 2020

Publication

<1 %

25

Rafika Rahmawati. "Strategi Peningkatan Efisiensi Biaya pada Bank Umum Syariah Berbasis Stochastic Frontier Approach dan Data Envelopment Analysis", Buletin Ekonomi Moneter dan Perbankan, 2015

Publication

<1 %

26

Yusran Yusran, Abdul Hadi Sirat, Lisda Ariani Simabur. "The Impact of Ability, Work Motivatedness, Organizational Commitment and Work Environment on Employee Performance", JURNAL MANAJEMEN BISNIS, 2021

Publication

<1 %

27

Erna Kusumawati. "Minat Beli Produk Ramah Lingkungan Sebagai Dampak dari

<1 %

# Implementasi Green Advertising", Jurnal Kajian Ilmiah, 2019

Publication

28

Submitted to Universitas Negeri Surabaya The  
State University of Surabaya

Student Paper

<1 %

29

[pakdosen.co.id](http://pakdosen.co.id)

Internet Source

<1 %

30

Submitted to Sogang University

Student Paper

<1 %

31

[jurnal.stikes-notokusumo.ac.id](http://jurnal.stikes-notokusumo.ac.id)

Internet Source

<1 %

32

[www.sabiia.cnptia.embrapa.br](http://www.sabiia.cnptia.embrapa.br)

Internet Source

<1 %

33

Hyronimus Se, Tobias Timba. "Pengaruh  
Sistem Imbalan, Otonomi Pekerjaan dan  
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada Perusahaan Pembiayaan Sepeda Motor  
Di Kota Batam", JURNAL MANEKSI, 2021

Publication

<1 %

34

NINING ISTIGHOSAH, Nurma Yunita.  
"PERBEDAAN PENGETAHUAN WANITA USIA  
SUBUR ( WUS ) TENTANG KANKER OVARIUM  
SEBELUM DAN SESUDAH DIBERI  
PENYULUHAN ( Di RT 03 RT 04 Desa  
Sumengko Kecamatan Sukomoro Kabupaten  
Nganjuk )", JURNAL KEBIDANAN, 2019

<1 %

35 [eprints.uny.ac.id](http://eprints.uny.ac.id) <1 %  
Internet Source

---

36 [renungan.stefanussusanto.org](http://renungan.stefanussusanto.org) <1 %  
Internet Source

---

37 [www.symmonsays.com](http://www.symmonsays.com) <1 %  
Internet Source

---

38 Fahmi Kamal, Widi Winarso, Wastam Wahyu Hidayat. "PENGARUH ABSENSI FINGERPRINT TERHADAP PENINGKATAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KEMENTERIAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA", Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen, 2020 <1 %  
Publication

---

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

# FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. RAFIESA SHUTTLECOCK

---

GRADEMARK REPORT

---

FINAL GRADE

**/0**

GENERAL COMMENTS

**Instructor**

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---

PAGE 5

---

PAGE 6

---

PAGE 7

---

PAGE 8

---

PAGE 9

---

PAGE 10

---