



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 8894-8904

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Di Kecamatan Wiyung Kota Surabaya

Sherly Ariyanti Wibowo

Manajemen, fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

Sherlyariyanti610@gmail.com

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan milenial di Kecamatan Wiyung Kota Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan milenial yang bekerja di Kecamatan Wiyung Kota Surabaya. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan uji regresi untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan milenial. Selain itu, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan milenial di Kecamatan Wiyung Kota Surabaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan milenial sehingga organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan kedua faktor tersebut dalam pengelolaan sumber daya manusia.*

**Kata kunci:** *Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Generasi Milenial.*

### **PENDAHULUAN**

Persaingan di dunia bisnis pada era globalisasi ini semakin ketat sehingga setiap organisasi maupun perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya (Rina Puji, 2025). Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan memiliki peran utama dalam menjalankan aktivitas operasional serta meningkatkan produktivitas kerja. Dalam perkembangan dunia kerja saat ini, komposisi tenaga kerja didominasi oleh beberapa generasi, khususnya generasi milenial dan generasi Z. Generasi milenial merupakan kelompok individu yang lahir pada rentang tahun 1980 hingga 1996 dan saat ini berada pada usia produktif dalam dunia kerja. Generasi ini dikenal memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, seperti lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi, memiliki orientasi pada pengembangan diri, serta menginginkan lingkungan kerja yang fleksibel dan memberikan penghargaan terhadap

kinerja. Kondisi tersebut menjadikan generasi milenial memiliki peran penting dalam mendorong produktivitas dan kinerja organisasi (Setiawan et al., 2024).

Jumlah generasi milenial yang semakin besar dalam struktur demografi menjadi tantangan sekaligus peluang bagi dunia kerja dan dunia usaha di Indonesia. Generasi milenial diprediksi akan mendominasi tenaga kerja dan memiliki peran penting dalam menentukan perkembangan ekonomi di masa depan. Oleh karena itu, organisasi dan perusahaan perlu mempersiapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tepat agar mampu mengoptimalkan potensi generasi ini. Berdasarkan data sensus penduduk, generasi milenial merupakan salah satu kelompok terbesar dalam komposisi tenaga kerja sehingga akan sangat memengaruhi dinamika organisasi dan dunia kerja di masa mendatang (Erlina Dwi Ratna Sari, 2022).



Sumber: Deloitte.com, 2022

Berdasarkan data pada gambar tersebut, terlihat adanya perubahan kecenderungan generasi Z dan generasi milenial dalam mempertahankan pekerjaan dari tahun 2021 ke tahun 2022. Pada generasi milenial, persentase karyawan yang memilih bertahan di tempat kerja lebih dari lima tahun meningkat dari 34% pada tahun 2021 menjadi 38% pada tahun 2022. Sebaliknya, persentase milenial yang berencana meninggalkan pekerjaan dalam waktu dua tahun mengalami penurunan dari 36% menjadi 24%. Fenomena serupa juga terjadi pada generasi Z, dimana persentase yang bertahan lebih dari lima tahun meningkat dari 21% menjadi 23%, sementara yang meninggalkan pekerjaan dalam dua tahun menurun dari 53% menjadi 40%. Data tersebut menunjukkan bahwa meskipun generasi milenial dan generasi Z sering dianggap memiliki mobilitas kerja yang tinggi, kecenderungan untuk bertahan lebih lama di tempat kerja mulai meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa apabila organisasi mampu memberikan motivasi kerja yang baik, lingkungan kerja yang mendukung, serta peluang pengembangan karier, maka tingkat loyalitas dan kinerja karyawan dari generasi tersebut dapat meningkat. Fenomena ini menjadi penting untuk dikaji lebih lanjut, khususnya terkait bagaimana faktor disiplin kerja dan motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan milenial dalam lingkungan kerja. Kinerja karyawan yang optimal akan memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan melalui berbagai faktor pendukung diantaranya disiplin kerja dan motivasi kerja.

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku individu dalam mematuhi aturan, norma serta kebijakan yang berlaku di lingkungan kerja. Disiplin kerja mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan serta kesediaan untuk menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung lebih mampu mengelola waktu secara efektif, menaati peraturan organisasi, serta menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Penelitian yang dilakukan oleh

Nuryuliadin et al., (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan karena mampu meningkatkan produktivitas kerja, kualitas hasil pekerjaan, serta mengurangi tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri maupun dari lingkungan kerja yang dapat mendorong seseorang untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan menunjukkan semangat kerja yang lebih besar, memiliki komitmen terhadap pekerjaannya, serta mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Turmudhi & Ristianawati (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena mampu meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja yang dihasilkan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan milenial di Kecamatan Wiyung Kota Surabaya. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan milenial, baik secara parsial maupun secara simultan. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan milenial, mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan milenial, serta menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan milenial di Kecamatan Wiyung Kota Surabaya.

## **METODE PENELITIAN**

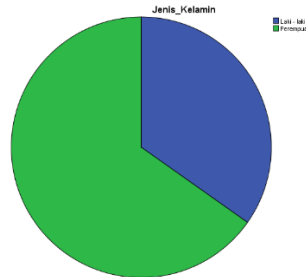
Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan di Kecamatan Wiyung Surabaya. Berdasarkan perumusan masalahnya menggunakan uji analisis regresi linier berganda menggunakan software SPSS (Ghozali, 2021). Berdasarkan metode pengumpulan datanya, penelitian ini menggunakan metode survei dengan media kuesioner. Kuesioner yang digunakan bersifat tertutup dan diisi langsung oleh responden. Dalam kuesioner tersebut, pertanyaan beserta pilihan jawabannya telah disediakan sehingga responden hanya perlu memberikan tanda pada jawaban yang dipilih (Sugiyono, 2024). Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Responden diminta untuk mengisi kuesioner dengan memilih tingkat persetujuan mereka terhadap sejumlah pernyataan yang telah disediakan. Skala tersebut digunakan untuk mengetahui tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner tersebut disusun berdasarkan pernyataan-pernyataan yang sesuai dengan variabel penelitian yang diteliti. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data dari karyawan milenial yang bekerja pada perusahaan di Kecamatan Wiyung, Surabaya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki karakteristik tertentu, yaitu karyawan milenial yang bekerja pada perusahaan di Kecamatan Wiyung Surabaya dengan masa kerja minimal satu tahun. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Karakteristik Responden**

**1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

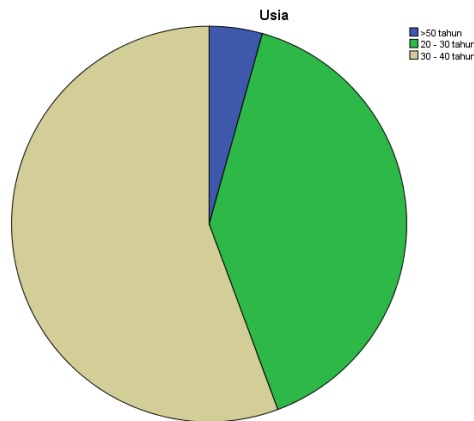
Jenis kelamin pada penelitian ini telah diklasifikasikan menjadi dua jenis kelamin yaitu laki-laki dan perempuan. Berikut merupakan profil responden berdasarkan jenis kelamin:



Berdasarkan diagram lingkaran jenis kelamin, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari laki-laki dan perempuan dengan proporsi yang berbeda. Responden perempuan memiliki jumlah yang lebih banyak dibandingkan laki-laki. Persentase responden perempuan sekitar 65% dari total responden, sedangkan responden laki-laki sekitar 35%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan milenial yang menjadi responden dalam penelitian di Kecamatan Wiyung Kota Surabaya didominasi oleh perempuan. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa keterlibatan tenaga kerja perempuan cukup tinggi dalam lingkungan kerja pada wilayah tersebut. Dengan demikian, persepsi mengenai disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dalam penelitian ini lebih banyak dipengaruhi oleh pandangan responden perempuan dibandingkan laki-laki.

**2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan dan diperoleh klasifikasi responden berdasarkan usia sebagai berikut:

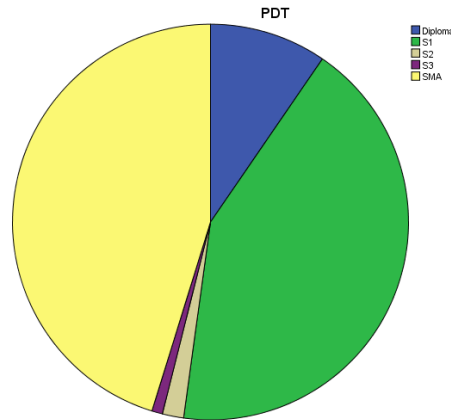


Berdasarkan diagram lingkaran usia, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari beberapa kelompok usia. Kelompok usia 30–40 tahun merupakan jumlah responden terbanyak dengan persentase sekitar 55% dari total responden. Selanjutnya, kelompok usia 20–30 tahun berada pada urutan kedua dengan persentase sekitar 40%. Sementara itu, responden yang berusia lebih dari 50 tahun memiliki jumlah paling sedikit yaitu sekitar 5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berada

pada rentang usia 30–40 tahun yang termasuk dalam kategori usia produktif dan masih berada dalam kelompok generasi milenial. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa karyawan pada rentang usia tersebut memiliki peran yang cukup dominan dalam aktivitas kerja di Kecamatan Wiyung Kota Surabaya. Selain itu, keberadaan responden dengan usia yang berbeda juga memberikan gambaran mengenai variasi pengalaman kerja yang dapat memengaruhi persepsi terhadap disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

**3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan dan diperoleh klasifikasi responden berdasarkan Pendidikan terakhir sebagai berikut:



Berdasarkan diagram lingkaran tingkat pendidikan (PDT), dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini memiliki latar belakang pendidikan yang beragam, yaitu SMA, Diploma, S1, S2, dan S3. Sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan SMA dengan persentase sekitar 45%. Selanjutnya, responden dengan tingkat pendidikan S1 menempati posisi kedua dengan persentase sekitar 42%. Responden dengan pendidikan Diploma berjumlah sekitar 10%, sedangkan responden dengan pendidikan S2 dan S3 memiliki jumlah yang paling sedikit, masing-masing sekitar 2% dan 1%. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan menengah hingga pendidikan sarjana. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa tenaga kerja milenial di Kecamatan Wiyung Kota Surabaya memiliki latar belakang pendidikan yang cukup beragam, namun masih didominasi oleh lulusan SMA dan S1. Perbedaan tingkat pendidikan ini dapat memengaruhi cara pandang responden terhadap disiplin kerja, motivasi kerja, serta kinerja dalam lingkungan kerja

**Hasil analisis data**

**Uji Validitas**

Berikut merupakan hasil uji validitas instrumen kuesioner pada penelitian ini:

Variabel	Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Sig.	Ket
Disiplin Kerja	X1.1	0,705	0,154	0,000	Valid
	X1.2	0,736	0,154	0,000	Valid
	X1.3	0,610	0,154	0,000	Valid
	X1.4	0,688	0,154	0,000	Valid
	X1.5	0,699	0,154	0,000	Valid
	X1.6	0,568	0,154	0,000	Valid
	X1.7	0,778	0,154	0,000	Valid
	X1.8	0,774	0,154	0,000	Valid

Variabel	Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Sig.	Ket
Motivasi Kerja	X2.1	0,717	0,154	0,000	Valid
	X2.2	0,769	0,154	0,000	Valid
	X2.3	0,779	0,154	0,000	Valid
	X2.4	0,732	0,154	0,000	Valid
	X2.5	0,803	0,154	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,715	0,095	0,000	Valid
	Y.2	0,401	0,095	0,000	Valid
	Y.3	0,710	0,095	0,000	Valid
	Y.4	0,709	0,095	0,000	Valid
	Y.5	0,624	0,095	0,000	Valid
	Y.6	0,684	0,095	0,000	Valid
	Y.7	0,457	0,095	0,000	Valid
	Y.8	0,387	0,095	0,000	Valid

Dari tabel 1. dapat diketahui bahwa hasil uji validitas dari seluruh pernyataan dalam kuesioner  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  dan signifikan  $< 0,05$ . Maka dapat dinyatakan seluruh pernyataan dalam kuesioner valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian yang akan diukur.

**Uji Reliabilitas**

Kuesioner dapat dikatakan reliable jika jawaban responden terhadap pertanyaan dinyatakan stabil dari waktu ke waktu, serta kuesioner dapat dinyatakan reliable jika memberikan nilai cronbach alpha (valid) dengan nilai diatas 0,6. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas :

Tabel. 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Disiplin kerja (X1)</i>	<b>0,744</b>	Reliabel
<i>Motivasi Kerja (X2)</i>	0,818	Reliabel
<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>	0,853	Reliabel

Dari tabel 2. dapat diketahui hasil uji reliabilitas dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai Cronbach Alpha dari seluruh variabel  $> 0,6$  maka dapat dikatakan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

**Uji Normalitas**

Berikut merupakan hasil uji normalitas:

Tabel 3. Hasil uji normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		115
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.97256474
Most Extreme Differences	Absolute	.091

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.1769>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

	Positive	.051
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.208 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Pada tabel 3. diketahui nilai signifikansi sebesar 0,207. Hal tersebut memiliki arti bahwa 0,207 > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut merupakan hasil analisis regresi linier berganda:

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	9.765	2.320		4.208	.000
	Displin Kerja	.448	.101	.463	4.449	.000
	Motivasi Kerja	.410	.152	.282	2.705	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\mathbf{Kinerja\ Karyawan = 9.765 + 0,448 (X_1) + 0,410 (X_2) + e}$$

Dari persamaan diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta  
Nilai konstanta dari persamaan di atas menunjukkan angka sebesar 9,765 yang artinya variabel dependen kinerja karyawan sebesar 9,765, variabel independen disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki nilai nol atau bernilai konstanta.
2.  $\beta_1$  (Disiplin Kerja)  
Nilai koefisien beta pada variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,448, artinya variabel disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan nilai, maka hal itu meningkatkan nilai variabel dependen kinerja karyawan sebesar 0,448 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya dalam posisi konstanta.
3.  $\beta_2$  (Motivasi Kerja)  
Nilai koefisien beta pada variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,410, artinya variabel disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan nilai, maka hal itu meningkatkan nilai

variabel dependen kinerja karyawan sebesar 0,410 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya dalam posisi konstanta.

**Uji t**

Berikut merupakan hasil uji t:

Tabel 5. Hasil uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	9.765	2.320		4.208	.000
	Displin Kerja	.448	.101	.463	4.449	.000
	Motivasi	.410	.152	.282	2.705	.008
	Kerja					

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 5. Diketahui uji t yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengujian variabel disiplin kerja berdasarkan uji-t diperoleh hasil nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan milenial.
2. Pengujian variabel motivasi kerja berdasarkan uji-t diperoleh hasil nilai signifikansi sebesar  $0,008 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan milenial

**Uji F**

Berikut merupakan hasil uji F:

Tabel 6. Hasil uji F

Model		ANOVA <sup>a</sup>				Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	
1	Regression	978.245	2	489.123	54.384	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1007.320	112	8.994		
	Total	1985.565	114			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Motivasi kerja

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA diperoleh nilai F hitung sebesar 54,384 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Uji Koefisien Determinasi**

Berikut hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 7. Hasil uji koefisien determinasi

<b>Model Summary</b>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Sig. F Change
1	.702 <sup>a</sup>	.493	.484	2.999	.493	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja dan motivasi kerja

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel Model Summary diperoleh nilai R Square sebesar 0,493. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 49,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja dalam model penelitian ini. Sedangkan sisanya sebesar 50,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti.

**Pembahasan**

**Pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Milenial di Kecamatan Wiyung Surabaya**

Berdasarkan hasil uji t pada tabel coefficients diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dengan nilai t hitung sebesar 4,449. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan milenial di Kecamatan Wiyung Surabaya. Artinya semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kesadaran seseorang untuk menaati peraturan serta norma yang berlaku dalam organisasi. Menurut Hasibuan, disiplin kerja merupakan fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan datang tepat waktu, mematuhi peraturan kerja, serta mampu menyelesaikan tugas dengan baik sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Bagi generasi milenial di lingkungan kerja, disiplin tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga kemampuan dalam mengelola waktu, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta komitmen terhadap target organisasi. Ketika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, maka pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Irfan (2024) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena kedisiplinan mampu meningkatkan tanggung jawab serta efektivitas kerja pegawai. Penelitian lain oleh Jasmalinda (2021) menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi keberhasilan organisasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian Tutik (2024) juga menyimpulkan bahwa disiplin kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih

teratur, tepat waktu, serta mampu mencapai target pekerjaan secara optimal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mampu meningkatkan kinerja karyawan milenial di Kecamatan Wiyung Surabaya. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

### **Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Milenial di Kecamatan Wiyung Surabaya**

Berdasarkan hasil uji t pada tabel coefficients diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0,008 yang lebih kecil dari 0,05 dengan nilai t hitung sebesar 2,705. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan milenial di Kecamatan Wiyung Surabaya. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang membuat seseorang berusaha untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan. Menurut Robbins dan Judge, motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan semangat kerja, keinginan untuk berprestasi, serta kesediaan untuk memberikan usaha terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pada generasi milenial, motivasi kerja biasanya dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kesempatan pengembangan karier, penghargaan atas kinerja, lingkungan kerja yang nyaman, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Ketika organisasi mampu memberikan faktor-faktor tersebut, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nuryuliadin et al., (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Tutik (2024) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Selain itu penelitian Permatasari & Rasyid (2025) menemukan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang memiliki motivasi rendah. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan milenial di Kecamatan Wiyung Surabaya

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Warung Makan Buumah yang berlokasi di Wiyung, Surabaya. Metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan pendekatan survei melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan warung makan, berjumlah 6 orang.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan milenial di Kecamatan Wiyung

Surabaya. Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan milenial dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu, motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan milenial dengan nilai signifikansi sebesar  $0,008 < 0,05$ . Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan milenial di Kecamatan Wiyung Surabaya

## Referensi

- Erlina Dwi Ratna Sari, D. D. (2022). ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE AND WORK ENGAGEMENT ON TURNOVER INTENTION ON MILENIAL AND GENERATION Z IN INDONESIA. *Proceedings of the 3rd South American International Industrial Engineering and Operations Management*, 2(1), 2298.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irfan, A. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Liny Jaya Informatika Makassar*. 2(1).
- Jasmalinda. (2021). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) (STUDI KASUS PADA UNIT SARANA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL II SUMATERA BARAT). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(11), 2631–2640.
- Nuryuliadin, M. R., Hadian, D., Yusup, M., & Nurhadian, A. F. (2024). *The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance ( Study at an Automotive Company in Bandung )*. 2(2), 121–131. <https://doi.org/10.55208/ebmtj>
- Permatasari, R., & Rasyid, A. (2025). *Strategi Pemasaran Digital Merek Azarine pada Media Sosial Instagram dalam Membangun Loyalitas Merek*. 8(2), 62–72.
- Rina Puji, L. (2025). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia ( MSDM ) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Pendidikan, Sains Sosial, Dan Agama*, 4(2), 3670–3677.
- Setiawan, R., Vidada, I. A., & Hadi, S. S. (2024). *Human Capital and Organizations Examining the Impact of Work Discipline and Motivation on Employee Performance*. 1(2), 55–65.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif Dan Kualitatif, Dan R & B*.
- Turmudhi, A., & Ristianawati, Y. (2023). *International Journal of Business and Social Science Performance of Village-Owned Moro Berkah ' s Employees : Analyzing Workplace Motivation and Workplace Discipline*. 3(1), 42–49.
- Tutik, Y. (2024). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada pegawai dinas perhubungan kota balikpapan*. 15(September 2024), 273–282.