MUSYTARI

ISSN : 3025-9495

Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi

Vol 25 No 7 Tahun 2026

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADHI BERKAH SELASWANA

Della Palupi[1], Irwin Sukrisno Sugeng[2], Andri Rizko Yulianto[3].

dellapalupi498@gmail.com [1], irwin.ins@bsi.ac.id [2], andri.dzt@bsi.ac.id [3]

Universitas Bina Sarana Informatika

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhi Berkah Selaswana. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif statistik dengan sumber data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Adhi Berkah Selaswana yang berjumlah 40 orang, dengan sampel yang digunakan sebanyak 40 responden menggunakan teknik penentuan sampel berupa sampling jenuh. Metode analisis data yang diterapkan adalah analisis regresi linear berganda dengan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 2,907 > t tabel 2,026 dan nilai signifikansi 0,006 < 0,05. Variabel disiplin kerja secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 2,058 > t tabel 2,026 dan nilai signifikansi 0,047 < 0,05. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 9,036 > F tabel 3,25 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai koefisien determinasi (R-Square) menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 32,8%, sedangkan sisanya sebesar 67,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

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

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of work motivation and work discipline, both partially and simultaneously, on employee performance at PT. Adhi Berkah Selaswana. The research employed a quantitative statistical approach using primary data collected through questionnaires. The population in this study consisted of all employees of PT. Adhi Berkah Selaswana, totaling 40 employees, with the sample comprising 40 respondents selected using the saturated sampling technique. The data analysis method applied was multiple linear regression analysis with hypothesis testing through t-tests and F-

Article history
Received: Juni 2026
Reviewed: Juni 2026
Published: Juni 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

ISSN : 3025-9495

tests using SPSS software. The results of the study partially indicate that the work motivation variable has a significant effect on employee performance, with a t-value of 2.907 > t-table value of 2.026 and a significance value of 0.006 < 0.05. The work discipline variable also partially has a significant effect on employee performance, with a t-value of 2.058 > t-table value of 2.026 and a significance value of 0.047 < 0.05. Simultaneously, work motivation and work discipline have a significant effect on employee performance, with an F-value of 9.036 > F-table value of 3.25 and a significance level of 0.000 < 0.05. The coefficient of determination (R-Square) indicates that the contribution of work motivation and work discipline variables in explaining employee performance is 32.8%, while the remaining 67.2% is influenced by other factors outside the scope of this study.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

A. PENDAHULUAN

Manajemen dapat dipahami sebagai suatu disiplin ilmu yang mengkaji berbagai proses pengelolaan serta pemanfaatan sumber daya manusia (SDM) agar pelaksanaan kegiatan organisasi berlangsung secara optimal dalam rangka memperoleh target yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang kompetem memiliki peran aktif dan penggerak utama dalam organisasi ataupun perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia dipandang sebagai kepemilikan yang memiliki nilai strategis sehingga perlu didukung melalui pelatihan serta pengembangan kompetensi secara berkelanjutan guna meningkatkan kualitas dan kinerjanya.[1].

Kinerja karyawan adalah suatu hasil atau prestasi yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh organisasi atau instansi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, sehingga dalam hal ini pegawai mampu bahkan melampaui standar yang telah ditentukan maka kinerjanya dapat dikategorikan optimal.

PT. Adhi Berkah Selaswana merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor filter udara dan sistem tata udara yang berfokus pada penyediaan produk serta layanan berkualitas untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Dalam menjalankan kegiatan usahanya, perusahaan memiliki peran penting dalam perencanaan, produksi, pemasangan, dan pemeliharaan sistem filtrasi udara yang diigunakan pada berbagai sektoir industri. Sebagai perusahaan yang beroiriientasii pada kualiitas dan kepuasan pelanggan, PT. Adhi Berkah Selaswana berupaya menerapkan manajemen yang efektif guna memastikan setiiap proises oiperasioinal berjalan secara optimal. Selain itu, perusahaan juga berkomitmen untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia, produktivitas kerja, serta kualitas pelayanan agar mampu bersaing dan memenuhi tuntutan pasar yang terus berkembang.[2].

Pada seluruh karyawan PT. Adhii Berkah Selaswana masih diitemukan fenomena rendahnya motivasi dan disiplin kerja. Hal ini terlihat dari kurangnya semangat kerja , kurangnya kerjasama dengan tim , serta masiih ada beberapa pegawai yang tidak mengikuti aturan perusahaan. Selain iitu, kurangnya apresiasi dari pimpinan yang menyebabkan karyawan kurang dihargai, sehingga berpengaruh terhadap penurutan kualitas kinerja karyawan. Kondisi ini

[1] Francicca Titing Koerniawati, "Destinasi Wisata, Sumber Daya Manusia Pariwisata Dan Pariwisata Berkelanjutan" 1, no. 1 (2022): 39–50.

[2] Erwin Permana et al., "Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Penjualan Kopi Nako Kebon Jati Bogor" 4, no. 2 (2024), https://doi.org/https://doi.org/10.55606/optimal.v4i2.3736.

ISSN : 3025-9495

menunjukan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja secara optimal [3].

Peran motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan penuh semangat.Sedangkan disiplin kerja menjamin agar karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan dan standar yang diitentukan oleh perusahaan. Tidak terwujudnya salah satu darii faktor ini dapat terjadi penurunan produktivitas dan kinerja di PT. Adhii Berkah selaswana.

Di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif, PT. Adhi Berkah Selaswana dituntut untuk terus meningkatkan kualitas kinerja karyawannya guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami serta mengelola berbagai faktor yang dapat memengaruhi motivasi dan disiplin kerja karyawan. Dalam praktiknya, masih terdapat beberapa kendala yang berpotensi menghambat peningkatan kinerja, sepertii kurang optimalnya pemberian penghargaan kepada karyawan, pengelolan waktu kerja yang belum efektif, serta penerapan disiplin kerja yang belum sepenuhnya konsisten.

1. Hipotesis Penelitian

a. Hipotesis 1
   $H_0$1: Diduga Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhi Berkah Selaswana.
b. H_a1: Diduga Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhi Berkah Selaswana.
c. Hipotesis 2
   $H_0$1: Diduga Kinerja Karyawan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhi Berkah Selaswana.
   H_a1: Diduga Kinerja Karyawan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhi Berkah Selaswana
d. Hipotesis 3
   $H_0$1: Diduga Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhi Berkah Selaswana.
   H_a1: Diduga Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhi Berkah Selaswana.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang salah satu pendekatan penelitian yang menggunakan data dalam bentuk angka untuk menjawab pertanyaan penelitian. Pendekatan yang digunakan adalah survei dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Pada penelitian ini, metode yang peneliti gunakan adalah metode survey dengan Sampel dalam penelitian kuantitatif dan kualitatif menggaris bahwai secara umum bahwa sampel dapat didefinisikan sebagai bagian dari populasi yang dipilih secara sistematis atau berdasarkan kriteria tertentu untuk dianalisis dalam penelitian. Pemilihan sampel ini menekankan pentingnya kriteria inklusi dan eksklusi dalam proses seleksi untuk memastikan bahwa sampel mewakili populasi yang diteliti. (Hogan, 2019) dalam (Subhaktiyasa, 2024). Populasi dalam penelitian ini merujuk pada keseluruhan subjek yang menjadi objek kajian, sementara sampel yang digunakan dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT. Adhi Berkah Selaswana dengan total sebanyak 40 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan melalui

[3] Firga Alia Mumtaza and Heppy Millamyani, "PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA URBANS TRAVEL" 7, no. 2 (2023): 1645–61.

ISSN : 3025-9495

pendekatan non-probability sampling dengan menerapkan teknik sampling jenuh, yakni seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian.Alat ukur dalam penelitian ini yang dipergunakan untuk mengetahui apakah lokasi dan kualitas pelayanan berpengaruh secara parsial dan secara simultan terhadap kepuasan pelanggan yaitu dengan analisis regresi linear berganda dengan melakukan uji t dan uji f.

1. Definisi Variabel

Pada proses penelitian ini menggunakan dua variabel independen atau bebas yaitu motivasi kerja sebagai variabel independen pertama dan disiplin kerja sebagai variabel independen kedua yang mempengaruhi satu variabel terikat atau dependen yaitu kinerja karyawan.

a. Variabel Motivasi Kerja

Tabel 1.
Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Sumber	Dimensi	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X1)	Hasibuan	Kebutuhan Fisik	1. Pemberian gaji yang layak 2. Pemberian bonus pencapaian	***Likert***
		Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan	1. Jaminan Keamanan Kerja 2. Lingkungan kerja aman	
		Kebutuhan Sosial	1. Hubungan Kerja Harmonis 2. Kerjasama tim	
		Kebutuhan Penghargaan	1. Pemberian penghargaan 2. Pengakuan kinerja	
		Kebutuhan Aktualisasi Diri	1. Kesempatan berkembang 2. Pelatihan & pendidikan	

b. Variabel Disiplin Kerja

Tabel 2.
Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Sumber	Dimensi	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X2)	Afandi	Ketepatan Waktu yang Dimiliki	1. Masuk kerja tepat waktu 2. Penggunaan waktu 3. Absensi	*likert*
		Tanggung Jawab	1. Menaati peraturan 2. Target pekerjaan 3. Laporan kerja	

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 7 Tahun 2026
ISSN : 3025-9495

c. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3.
Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Sumber	Dimensi	Indikator	Skala
Kepuasan pelanggan (Y)	mangkunegara	Kualitas	1. Kerapihan 2. ketepatan	*Likert*
		Kuantitas	1. Kemampuan 2. Kecepatan	
		Pelaksanaan Tugas	1. Akurat dalam menjalankan tugas 2. Konsisten	
		Tanggung Jawab	1. Mampu mengelola waktu dengan baik. 2. Patuh terhadap aturan dan prosedur	

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. UJI VALIDITAS

Pada Uji Validitas dapat dihitung dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jawaban dari masing-masing responden dianalisis dengan menggunakan program SPPS versi 25. Nilai r tabel dapat diketahui dari nilai N= 40 sampel dengan tingkat taraf signifikan 0,05 (5%) adalah 0,312. Berikut ini adalah tabel uji validasi menggunakan aplikasi SPSS (Statictical Produict and Seirvicei Soluition).

Tabel 4.
Uji Validitas Motivasi Kerja

Variabel	Butir	r tabel	r hitung	Keterangan
Motivasi Kerja	X1.1	0.312	0.598	Valid
	X1.2	0.312	0.585	Valid
	X1.3	0.312	0.679	Valid
	X1.4	0.312	0.718	Valid
	X1.5	0.312	0.703	Valid
	X1.6	0.312	0.635	Valid
	X1.7	0.312	0.522	Valid
	X1.8	0.312	0.651	valid
	X1.9	0.312	0.630	Valid
	X1.10	0.312	0.517	Valid

Tabel 5.
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Butir	r tabel	r hitung	Keterangan
Disiplin Kerja	X1.1	0.312	0.432	Valid
	X1.2	0.312	0.450	Valid
	X1.3	0.312	0.643	Valid
	X1.4	0.312	0.424	Valid
	X1.5	0.312	0.750	Valid
	X1.6	0.312	0.630	Valid
	X1.7	0.312	0.477	Valid
	X1.8	0.312	0.471	valid
	X1.9	0.312	0.532	Valid

ISSN : 3025-9495

	X1.10	0.312	0.423	Valid

Tabel 6.
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	butir	r tabel	r hitung	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y.1	0.312	0.537	Valid
	Y.2	0.312	0.476	Valid
	Y.3	0.312	0.552	Valid
	Y.4	0.312	0.707	Valid
	Y.5	0.312	0.449	Valid
	Y.6	0.312	0.605	Valid
	Y.7	0.312	0.618	Valid
	Y.8	0.312	0.709	Valid
	Y.9	0.312	0.663	Valid
	Y.10	0.312	0.582	Valid

Berlandaskan pada tabel-tabel diatas, hasil uji validitas dinyatakan bahwa setiap butir pernyataan yang digunakan dinyatakan valid baik pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja maupun kinerja karyawwan.

2. UJI RELIABILITAS

Menurut (Taherdoost, 2018) dalam (Dewi et al., 2022) menyatakan bahwa hal ini menunjukkan seberapa konsisten hasil data ketika dilakukan dua kali atau lebih dengan data dan alat ukur yang sama. Kriteria yang digunakan dalam uji reabilitas ini adalah sebagai berikut

a. Jika nilai koefisien reliabilitas > 0,6 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik

atau dengan kata lain instrumen adalah reliabel atau terpercaya.

b. Jika nilai koefisien reliabilitas < 0,6 maka instrumen yang diuji tersebut adalah tidak reliabel.

Tabel 7.
Uji Reabilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's alpha	N of items
0.818	10

Tabel 8.
Uji Reabilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's alpha	N of items
0.682	10

Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 7 Tahun 2026
ISSN : 3025-9495

Reliability Statistics	
Cronbach's alpha	N of items
0,788	10

Berdasarkan pada nilai cronbach's alpha pada ketiga tabel diatas, yang bernilai melampaui 0,6 pada setiap masing-masing tabel diatas, maka dapat dinyatakan bahwa butir pernyataan kuesioner secara keseluruhan pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan dapat dinyatakan reliabel atau layak dipercaya sebagai alat ukur.

3. UJI NORMALITAS

Uji normalitas yaitu menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Uji ini dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu data (Ritonga, 2023). Kriteria pengujian ini adalah jika nilai alpha > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sedangkan jika nilai alpha < 0,05 maka data tidak terdistribusi normal (Khairunnisa, 2023).

Tabel 10.
Uji Normalitas

One - Sample Kolmogrov - Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters [a.b]	Mean	.0000000
	Std.deviation	2.90172753
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.063
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution normal		
b. Calculated from data		
c. Lilliefors Significance Correction		

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan uji normalitas data One – Sampel Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan bahwa nilai signifikan (Asymp. Sig) sebesar 0,200 > 0,05 artinya dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi normal.

4. Uji HETEROSKEDASTISITAS

Uji heteroskedastisitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas atau memiliki varians residual yang konstan (homoskedastisitas). Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan dua pendekatan, yaitu analisis grafik Scatterplot dan uji Glejser.

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 7 Tahun 2026
ISSN : 3025-9495

Tabel 11.
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.362	4.330		.315	.755
	X1	.042	.076	.095	.551	.585
	X2	-.020	.089	-.039	-.226	.823
a. Dependent Variable: Abs_RES						

Berdasarkan tabel hasil perhitungan uji heteroskedastitas data menunjukkan bahwa nilai sig dari masing – masing variabel yaitu Motivasi Kerja sebesar 0,585 dan Disiplin Kerja sebesar 0,823 yang seluruhnya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga layak untuk analisis lebih lanjut.

5. UJI MULTIKOLINEARITAS

Menurut Duli, pengujian dilakukan untuk mendeteksi apakah varians dari error term bersifat konstan pada seluruh observasi. Apabila residual menunjukkan varians yang sama, maka model dinyatakan memenuhi asumsi homoskedastisitas. Sebaliknya, jika terdapat perbedaan varians, maka hal tersebut mengindikasikan adanya heteroskedastisitas (Kurnia, 2021)Adapun tolok ukur yang dapat diaplikasikan untuk mengenali gejala multikolinearitas meliputi poin-poin di bawah ini:

Tabel 12.
Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.900	7.538		1.844	.073		
	Motivasi Kerja	.385	.133	.412	2.907	.006	.906	1.104
	Disiplin Kerja	.318	.154	.291	2.058	.047	.906	1.104
a. Dependent Variable: Kepuasan Pelanggan								

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan uji multikolinearitas data menunjukkan bahwa variance inflation, faktor (VIF) dari masing masing variabel yaitu motivasi kerja sebesar 1.104 dan disiplin kerja sebesar 1.104. Hal ini menunjukkan bahwa nilai VIF dari masing masing variabel independen kurang dari < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

6. UJI LINEARITAS

Menurut (Priyatno, 2016) dalam (Fauziyah & Julaeha, 2022) Uji linearitas merupakan hubungan untuk melihat peningkatan nilai variabel yang diikuti dengan peningkatan

variabel yang lainnya. Dimana melihat hubungan variabel bebas dan variabel terikat apakah variabel tersebut terikat atau tidak. Uji linearitas diujikan menggunakan SPSS dengan Test of Linearity dikatakan linear apabila nilai signifikansi deviation from linearty > 0,05.

Tabel 13.
Uji Linearitas Variabel Motivasi Kerja TerhadapVariabel Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	216.132	10	21.613	2.299	0,039
		Linearity	122.809	1	122.809	13,063	0,001
		Deviation from Linearity	93.323	9	10.369	1,103	0,391
	Within Groups		272.643	29	9.401		
	Total		488.775	39			

Berdasarkan tabel diatas pada variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh nilai signifikan pada baris linearity sebesar 0,001. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,001 < 0,05), sehingga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Lalu nilai signifikansi pada baris deviation from linearity sebesar 0,391. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 (0,391 > 0,05), yang menjunjukkah bahwa tidak terdapat penyimpangan hubungan dari bentuk linear. Dengan demikian, hubungan antara Motivasi Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dinyatakan linear

Tabel 14.
Uji Linearitas Variabel Motivasi Kerja Pelayanan TerhadapVariabel Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	255.085	11	23.190	2.778	0.014
		Linearity	85.384	1	85.384	10.230	0.003
		Deviation from Linearity	169.701	10	16.970	2.033	0.068
	Within Groups		233.690	28	8.346		
	Total		488.775	39			

Berdasarkan hasil uji linearitas pada variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh nilai signifikansi pada baris Linearity sebesar 0,003. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,003 < 0,05), sehingga menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Lalu nilai signifikansi pada baris deviation from linearity sebesar 0,068. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 (0,068 > 0,05), yang berarti tidak terdapat penyimpangan dari hubungan linear. Dengan demikian, hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dinyatakan linear.

7. UJI PARSIAL (t)

Prosedur uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung yang diperoleh dari hasil analisis regresi dengan nilai t tabel berdasarkan derajat kebebasan (degree of freedom) dan tingkat signifikansi yang telah ditentukan, umumnya sebesar 5% (0,05). Selain itu, pengambilan keputusan juga dapat didasarkan pada nilai signifikansi (Sig.) yang dihasilkan oleh perangkat

ISSN : 3025-9495

lunak statistik seperti SPSS (Tahitu amelia,Alex Robert Tutuhatunewa, 2024) Kriteria pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut:

a. Jika nilai t hitung > t tabel, maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat(Y).
b. Jika nilai t hitung < t tabel, maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)

Tabel 15.
Uji Parsial (t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.900	7.538		1.844	.073
	Motivasi Kerja	.385	.133	.412	2.907	.006
	Disiplin Kerja	.318	.154	.291	2.058	.047

a. Dependent Variable: Kepuasan pelanggan

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan sebesar 0,05 maka dapat dinyatakan dengan rumus :

Ttabel = t (a/2;n-k-1) = (0,05/2;40-2-1) = (0,025 ; 37) = 2,026

Maka t tabel yang didapat adalah sebesar 2,026. Berikut ini penjabaran dari hasil pengujian hipotesis dari tabel diatas, sebagai berikut.

1. Pengujian H1 : Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,006 < 0,05 dan nilai t hitung sebesar 2,907 > 2,026. Dengan demikian, H01 ditolak dan Ha1 diterima. Artinya, Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Pengujian H2 : Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,047 < 0,05 dan nilai t hitung sebesar 2,058 > 2,026. Dengan demikian, H02 ditolak dan Ha2 diterima. Artinya, Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

8. UJI SIMULTAN (f)

Pelaksanaan uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung yang diperoleh dari hasil analisis regresi dengan nilai F tabel berdasarkan derajat kebebasan tertentu, atau dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) yang dihasilkan (Azhari Ervina, Saleh Mohamad La, 2023)Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut:

a. Jika nilai F hitung < F tabel dan probabilitas (signifikansi) > 0,05, maka H_0 diterima dan Hα ditolak, yang berarti variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikanterhadapvariabel dependen.

b. Jika nilai F hitung > F tabel dan probabilitas (signifikansi) < 0,05, maka H_0 ditolak dan Hα diterima, yang berarti variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 16.
Uji Simultan (f)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.394	2	80.197	9.036	.001[b]
	Residual	328.381	37	8.875		
	Total	488.775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Disiplin Kerja

Pengujian ini diterapkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

F: tabel = f (k ; n - k - 1) = (2 ; 40 - 2 - 1) = (2; 37) = 3,25.

Berdasarkan hasil pengujian ANOVA diperoleh nilai F hitung sebesar 81,684 dengan nilai signifikansi 0,000. Pada tingkat signifikansi 5% diperoleh nilai F tabel sebesar 3,25. Karena F hitung > F tabel (9.036 > 3,25) dan nilai signifikansi 0,000< 0,050 maka H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

9. UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Koefisien determinasi, R2, digunakan untuk mengukur seberapa banyak semua variabel independen mampu menerangkan perubahan pada variabel dependen. Analisis ini dilakukan untuk menilai sumbangan variabel X terhadap variabel Y. Angka R2 yang tinggi mengindikasikan bahwa variabel independen (X) memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menjelaskan variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel dependen (Y).Jika determinasi tersebut bernilai 0 = maka berarti tidak ada hubungan antara variabel X1 dan juga X2 (bebas) dengan variabel Y (terikat).

Tabel 17.
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573[a]	.328	.292	2.979

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

ISSN : 3025-9495

Berdasarkan tabel nilai koefisien pada R-Square adalah 0,328 atau sama dengan 32,8% angka tersebut membuktikan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sedangkan sisanya (100% - 32,8% = 67,2%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak di teliti.

10. ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Menurut Sujarweni (2020:160) “Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dengan skala pengukuran atau rasio dalam suatu persamaan linier. Menurut Prayitno (2018:117) “Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Y = a + b1 X1 + b2 X2 + e.

Keterangan :

a = Konstanta, yaitu nilai Y jika X1, X2 = 0 y

= Nilai variabel dependen

b1-3 = Koefisien regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X1, X2.

X1-3 = Variabel independen

e = Error (diasumsikan nilai 0)”

Tabel 18.
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.900	7.538		1.844	.073
	X1	.385	.133	.166	2.907	.006
	X2	.318	.154	.291	2.058	.047

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Maka :

Y=a - b1X1 + b2X2

13.900 – 0,385 (X1) + 0,318 (X2)

Persamaan regresi linier berganda diatas diartikan bahwa:

a. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja bernilai positif sebesar 0,385 hal ini dapat menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
b. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja bernilai positif sebesar 0,318 hal ini dapat menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

ISSN : 3025-9495

A. KESIMPULAN DAN SARAN

1. KESIMPULAN

a. Motivasi Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji signifikan parsial (uji t), menghasilkan bahwa variabel Motivasi Kerja dengan hasil 2,907 sig 0.006 < 0,05 berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan.
b. Disiplin Kerja berpengaruh berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji signifikan parsial (uji t), menghasilkan bahwa variabel Disiplin Kerja dengan hasil 2,058 sig 0.047 < 0,05 berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan.
c. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji signifikansi simultan (uji F), menunjukkan bahwa kedua variabel motivasi kerja, disiplin kerja dengan hasil 0,01 sig < 0,05 berpengaruh positif dan signifikansi terhadap variabel Motivasi Kerja

2. SARAN

1. Bagi Perusahaan
   a. Motivasi Kerja, pimpinan PT. Adhi Berkah Selaswana hendaknya memberikan perhatiian lebih terhadap pemenuhan kebutuhan karyawan secara menyeluruh, mulai darii aspek fisiologis hingga aktualisasi diri. Proigram apresiasi kinerja yang terstruktur, sepertii pemberian penghargaan bulanan bagi karyawan berprestasi, perlu diiterapkan secara konsisten guna mempertahankan semangat kerja yang sudah terbentuk.
   b. Disiplin Kerja, perusahaan perlu memperkuat sistem pengawasan kehadiran dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku tanpa mengedepankan pendekatan yang bersifat menghukum semata. Penegakan aturan yang adil, koinsisten, dan tanpa diskriminasi antara satu level jabatan dengan jabatan lainnya merupakan kunci terbentuknya budaya disiplin yang berkelanjutan. Pimpinan diharapkan dapat menjadi teladan nyata dalam hal ketepatan waktu dan kepatuhan proisedur kerja, karena periilaku pimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap pembentukan sikap karyawan di bawahnya.
2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel dan faktor-faktor lain yang turut memengaruhi kiinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, maupun pengembangan karier.

DAFTAR PUSTAKA

Adinda, T. N., Firdaus, M. A., Agung, S., Manajemen, P. S., Bisnis, E., & Khaldun, U. I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 1, 134–143.

alqadri hanif, N. (2024). Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. 17(2), 478–488.

Azhari Ervina, Saleh Mohamad La, M. M. (2023). Journal agregate vol. 2, no. 2, september 2023. 2(2), 262–270.

Barias, P. T., Maringka, T., Teneh, F., Sekolah, B., Ilmu, T., Eben, E., & History, A. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. 6(1), 119–132.

Basyid, A. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. 7(1), 39–43.

ISSN : 3025-9495

Behavior, S., Amalia, R. N., Dianingati, R. S., Farmasi, P. S., & Diponegoro, U. (2022). Pengaruh jumlah responden terhadap hasil uji validitas dan reliabilitas kuesioner pengetahuan dan perilaku swamedikasi. 9–15.

Capella, P. T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap. 6, 864–874.

Dewi, F., Anggraini, P., Ana, V., Setyawati, V., Dian, U., & Semarang, N. (2022). Jurnal basicedu. 6(4), 6491–6504.

Djaman, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi. 3, 25–37.

Farhan muhammad Rafi, I. K. (2023). THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE , WORK MOTIVATION AND WORK. 72–83.

Fauziyah, W. N., & Julaeha, L. S. (2022). Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan. 8(7). https://doi.org/10.5281/zenodo.6548380

Ikhtiari, Rizki Nur, S. (2022). Jurnal Pendidikan dan Konseling. 4, 6529–6539.

Irawan, H., Ayu, I. W., Nurwahidah, S., Besar, S., Pascasarjana, P., Agribinis, M., Samawa, U., Besar, S., Samawa, U., Besar, S., Info, A., & History, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan 1. 280–286.

Irfan, A. A., Disiplin, J., & Irfan, L. (n.d.). PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Kosali, A. Y., & Nabila, K. Z. (2024). DI KANTOR CAMAT KECAMATAN SAKO KOTA PALEMBANG. 19, 162–177.

Kurnia, D. (2021). No Title. 2, 154–167.

Moron, L. M., Herdi, H., Darius, Y., & Rangga, P. (2023). SIMPAN PINJAM IKAMALA A . PENDAHULUAN

Nawir, M., Bachtiar, R. A., Afifah, S. R., Lestari, A., & Makassar, U. M. (2024). No Title. 10(September), 301–320.

Nining sri, A., Jaenab, J., & Wulandari, W. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima Adeina Sri Nining. 1(4).

Noviana Mirna, S. B. (2024). Noviana Mirna, Santoso Bambang. 2(2).

novrizal fauzi, mahendra gade. (2025). PEGAWAI PADA UNIT KERJA BIRO SDM DAN UMUM. 3(1), 1449–1459.

Putri, H. S., Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA. 3(1), 70–83.

Rulianti, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 6(1), 849–858.

Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). Evaluasi Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan : Sebuah Kajian Kepustakaan. 1(1), 19–24.

Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan Populasi dan Sampel : Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. 9, 2721–2731.

Sudarsono, A. T., & Rum, M. (2021). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian Kopi pada Kedai Sehari Sekopi Sidoarjo Factors that Influence Coffee Purchase Decisions at

ISSN : 3025-9495

Sehari Sekopi Sidoarjo. 2(November), 408–427. https://doi.org/10.21107/agriscience.v2i2.11937

Suriani, N., & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau. 1, 24–36.

Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., & Panatap, J. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif : Populasi , Sampel , dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). 3(1), 1–12.

Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif.

Tahitu amelia,Alex Robert Tutuhatunewa, V. M. F. (2024). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap gaya kepemimpinan lurah milenial di kota ambon 1,2,3. 6(1), 53–72.

Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan : Kompetensi , Kompensasi dan Motivasi , (Literature Review MSDM). 1(1), 1–14.

Wisanggeni, D. H., Saputra, D. D., & Prasetio, T. (2024). Analisis Kompensasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan : Kajian Literasi. 3(4).

Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. 3(2), 96–102.

Zulkifli, Z. (2022). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI : KEPEMIMPINAN , MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA (STUDI LITERATURE REVIEW MSDM). 3(1), 414–423.