

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA CV. DEWI LESTARI**

**Adi Putra Prasetya**

**Universitas Widya Mataram**

[adiputra1104.ap@gmail.com](mailto:adiputra1104.ap@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Dewi Lestari. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan survei, data dikumpulkan melalui 50 responden karyawan CV. Dewi Lestari. Pengumpulan data dilakukan melalui survei online menggunakan platform *Google Form*. Analisis data menggunakan beberapa metode pengujian yang meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Dewi Lestari. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di institusi tersebut.

**Kata kunci:** Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

**ABSTRACT**

This study aims to analyze the influence of work motivation and work discipline on employee performance on CV. Dewi Lestari. The research uses a quantitative approach with a survey approach, data is collected through 50 respondents of CV. Dewi Lestari employees. Data collection was carried out through an online survey using the Google Form platform. The data analysis used several test methods including instrument test, classical assumption test, multiple regression analysis, hypothesis test, and determination coefficient test with the help of the SPSS version 25 program. The results of the study show that there is a positive influence of work motivation and work discipline variables on employee performance on CV. Dewi Lestari. These findings indicate that increased work motivation and work discipline can contribute to improved employee performance in the institution.

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

**PENDAHULUAN**

Manajemen adalah ilmu yang mengendalikan proses penggunaan orang dan benda lain agar dapat bekerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan tertentu. Sumber daya manusia adalah orang-orang produktif yang bekerja sebagai penggerak kelompok, baik

di perusahaan maupun dunia usaha, yang bekerja sebagai sumber daya dan harus dilatih dan dikembangkan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi salah satu instrumen vital bagi perusahaan yang dapat membantu perusahaan tersebut untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien guna memudahkan perusahaan tersebut untuk mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Haeruddin et al., 2022; Mustafa et al., 2015; 2018; 2023).

Pengembangan sumber daya manusia pada perusahaan merupakan upaya pengembangan kualitas pelayanan manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas karyawan. Tujuan perusahaan dapat tercapai jika didukung oleh kinerja karyawan yang baik. Untuk mencapai pekerjaan yang baik dan produktif sesuai tujuan perusahaan, karyawan harus mendapat instruksi yang terstruktur dan efektif dari perusahaan.

Menurut Afandi (2018) motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dalam diri seseorang atau individu untuk mengembangkan dirinya menjadi lebih baik dalam suatu hal melalui inspirasi, dorongan dan motivasi untuk melakukan aktivitas dengan ikhlas, menyenangkan dan memperhatikan detail untuk menciptakan kualitas yang tinggi produk.

Menurut Darmawan (2019) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilakunya dan dalam upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku.

Menurut Sedarmayanti (2017), kinerja karyawan adalah sesuatu yang dilakukan oleh karyawan dan dapat diamati. Peningkatan kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi atau bisnis, karena jika kinerja karyawan tinggi maka akan meningkatkan keuntungan perusahaan dalam hal efisiensi kerja. dengan efisiensi dapat meningkat dan tujuan organisasi akan tercapai tanpa bantuan orang lain. Oleh karena itu, suatu organisasi atau perusahaan selalu berusaha untuk memastikan kinerja karyawannya meningkat setiap tahunnya agar tujuan organisasi dapat segera tercapai.

Di Yogyakarta terdapat banyak ragam badan usaha, mulai dari badan usaha kuliner, pariwisata, *fashion*, *cafe*, bahkan penyedia *merchandise*. Di Yogyakarta terdapat banyak perusahaan yang bergerak di bidang penyedia *merchandise*. Salah satunya adalah CV. Dewi Lestari yang mempunyai banyak produk seperti *Pouch*, *tumbler*, *notebook*, *apparel*, bahkan seminar kit. CV. Dewi Lestari berdiri sejak 2013 atau dapat dibbilang sudah berumur 11 tahun dan sudah memiliki lebih dari 50 karyawan. Sampai saat ini sudah memasarkan produknya hingga taraf nasional bahkan international.

Berdasarkan pengamatan pribadi, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan tersebut. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja yang baik tidak hanya mencerminkan produktivitas karyawan, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Namun dalam praktiknya, banyak perusahaan menghadapi tantangan dalam menjaga tingkat kinerja karyawan yang optimal. Berdasarkan pengamatan awal, masih terdapat karyawan yang datang terlambat ke perusahaan.

Kebiasaan terlambat ini tidak hanya mengindikasikan kurangnya disiplin kerja, tetapi juga dapat menjadi tanda kurangnya motivasi kerja. Karyawan yang sering datang terlambat

cenderung menunjukkan kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif pada produktivitas karyawan maupun tim. Jika masalah ini tidak segera di atasi, maka kinerja perusahaan secara keseluruhan akan terganggu.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Dewi Lestari. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–5. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap CV. Dewi Lestari yang berjumlah 50 orang, dan seluruh populasi dijadikan sampel (sampling jenuh).

Instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan untuk pengumpulan data. Uji validitas dilakukan dengan korelasi Pearson, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan koefisien Cronbach’s Alpha. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Sebelum dilakukan analisis, dilakukan uji prasyarat yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,839	0,2521	valid
	X1.2	0,592	0,2521	valid
	X1.3	0,716	0,2521	valid
	X1.4	0,743	0,2521	valid
	X1.5	0,691	0,2521	valid
	X1.6	0,759	0,2521	valid
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,736	0,2521	valid
	X2.2	0,759	0,2521	valid
	X2.3	0,730	0,2521	valid
	X2.4	0,831	0,2521	valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,776	0,2521	valid
	Y1.2	0,851	0,2521	valid

	Y1.3	0,809	0,2521	valid
	Y1.4	0,817	0,2521	valid
	Y1.5	0,752	0,2521	valid

Sumber: data primer diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  secara keseluruhan lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa uji validitas variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada setiap indikator atau pernyataan dinyatakan valid.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Croanbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	0,798	Reliabel
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0,758	Reliabel
Kinerja Karyawan ( $Y$ )	0,858	Reliabel

Sumber: data primer diolah 2025

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh hasil nilai Croanbach's Alpha untuk semua variabel adalah lebih dari 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan tentang variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

**Tabel 3 Kolmogorov-Smirnov**

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	
	<i>Unstandardized Residual</i>
Sampel	61
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,200

Sumber: data primer diolah 2025

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil normalitas diketahui nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

### b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel

independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel *orthogonal* adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Pada uji multikolinieritas, nilai Tolerance > 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10.

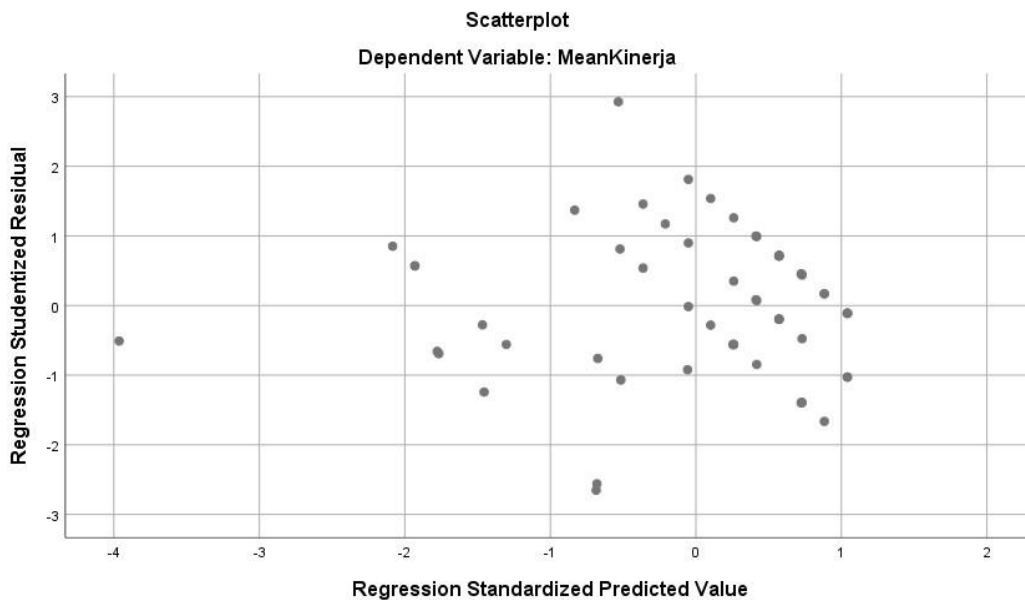
**Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi Kerja	0,586	1,707	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,586	1,707	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Dependent Variabel: Kinerja Karyawan			

Sumber: data primer diolah 2025

Tabel di atas menunjukkan nilai Tolerance untuk variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja adalah  $0,586 > 0,10$ . Sedangkan nilai VIF nya adalah  $1,707 < 10$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot**

Berdasarkan grafik di atas, dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi

**Tabel 5 Hasil Uji Glesjer**

Variabel	Nilai Signifikasi

Motivasi Kerja	0,000
Disiplin Kerja	0,005

Sumber: data primer diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, bahwa menggunakan uji Glejser dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variable Motivasi Kerja ( $X_1$ )  $0,000 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas, kemudian variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )  $0,005 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Teknik Analisis Data

#### Analisis deskriptif

Analisis deskriptif yaitu metode penelitian yang memberikan gambaran mengenai situasi dan kejadian sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar berlaku. Menurut Sugiyono (2021), penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan fenomena yang ada secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diteliti. Penelitian ini tidak bertujuan untuk menguji hipotesis atau mencari hubungan sebab-akibat, melainkan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai kondisi atau situasi yang sedang berlangsung.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan suatu konsep yang baru dalam hal analisis kinerja. Konsep ini menjelaskan bahwa OCB dilakukan oleh seorang individu dengan penuh kebebasan (sekehendak hati) dalam menentukan sesuatu dan saling pengertian dengan tanpa adanya permintaan imbalan atau ganjaran formal lainnya terhadap organisasi, sehingga perilaku ini sangat membantu dan menguntungkan organisasi (Bustomi et al., 2020)

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

$$\text{Interval} = \frac{4 - 1}{4} = 0,75$$

**Tabel 6 Hasil Interval Motivasi Kerja**

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				Mean	Kategori
		STS	TS	S	SS		
Motivasi Kerja							
1.	Saya merasa termotivasi untuk bekerja karena ingin mencapai hasil kerja yang terbaik.	0	1	11	49	3,79	Sangat Tinggi
2.	Pengakuan atas hasil kerja saya membuat saya semakin semangat dalam bekerja.	0	7	18	36	3,48	Sangat Tinggi

3.	Saya merasa puas dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang saya lakukan sehari-hari.	0	2	20	39	3,61	Sangat Tinggi
4.	Saya diberi kepercayaan untuk mengambil keputusan dalam pekerjaan saya.	0	1	19	41	3,66	Sangat Tinggi
5.	Saya merasa pekerjaan ini mendukung pengembangan kemampuan dan potensi diri saya.	0	3	18	40	3,61	Sangat Tinggi
6.	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan guna meningkatkan kemampuan saya.	0	10	16	35	3,41	Sangat Tinggi
<b>Rata-rata</b>		0	4	17	40	3,59	Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di atas, menunjukkan bahwa rata-rata atau *mean* dari jawaban responden yang memiliki nilai *mean* terendah berada pada angka 3,41, sedangkan untuk nilai *mean* tertinggi pada angka 3,79. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) masuk dalam kategori sangat tinggi.

**Tabel 7 Hasil Interval Disiplin Kerja**

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				Mean	Kategori
		STS	TS	S	SS		
Disiplin Kerja							
1.	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.	0	6	28	27	3,34	Sangat Tinggi
2.	Saya menggunakan fasilitas perusahaan sesuai fungsi dan aturan yang berlaku.	0	1	19	41	3,66	Sangat Tinggi
3.	Saya menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab tanpa menunda pekerjaan.	0	2	16	32	3,62	Sangat Tinggi
4.	Saya mematuhi semua peraturan dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja.	0	4	14	43	3,64	Sangat Tinggi

<b>Rata-rata</b>	0	3,25	19,3	35,8	3,56	Sangat Tinggi
------------------	---	------	------	------	------	---------------

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di atas, menunjukkan bahwa rata-rata atau *mean* dari jawaban responden yang memiliki nilai *mean* terendah berada pada angka 3,34, sedangkan untuk nilai *mean* tertinggi pada angka 3,66. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) masuk dalam kategori sangat tinggi.

**Tabel 8 Hasil Interval Kinerja Karyawan**

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				Mean	Kategori
		STS	TS	S	SS		
Kinerja Karyawan							
1.	Saya merasa termotivasi untuk bekerja karena ingin mencapai hasil kerja yang terbaik.	0	1	18	42	3,67	Sangat Tinggi
2.	Pengakuan atas hasil kerja saya membuat saya semakin semangat dalam bekerja.	0	4	20	37	3,54	Sangat Tinggi
3.	Saya merasa puas dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang saya lakukan sehari-hari.	0	2	20	39	3,61	Sangat Tinggi
4.	Saya diberi kepercayaan untuk mengambil keputusan dalam pekerjaan saya.	0	1	15	45	3,71	Sangat Tinggi
5.	Saya merasa pekerjaan ini mendukung pengembangan kemampuan dan potensi diri saya.	0	3	20	38	3,57	Sangat Tinggi
<b>Rata-rata</b>		0	2,2	18,6	40,2	3,57	Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di atas, menunjukkan bahwa rata-rata atau *mean* dari jawaban responden yang memiliki nilai *mean* terendah berada pada angka 3,54, sedangkan untuk nilai *mean* tertinggi

pada angka 3,71. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) masuk dalam kategori sangat tinggi.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2018) analisis yang digunakan peneliti, jika bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium) jika dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (naik turunkan nilainya).

**Tabel 9 Hasil Analisis Linier Berganda**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	.167	.262		.638	.526
	MKMean	.720	.088	.692	8.182	.000
	DKMean	.244	.084	.245	2.902	.005
<i>a. Dependent Variable: KKMean</i>						
a.						

Dari Tabel di atas dapat disusun model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad Y = 0,167 + 0,720 (X_1) + 0,244 (X_2) + 0,262$$

Hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 0,167, menyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja nilainya 0, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai sebesar 0,167.

- b. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,720 menunjukkan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), artinya Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan.
- c. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,244 menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, artinya Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,244.

### Uji Hipotesis

#### Uji F (Uji signifikansi secara Bersama-sama)

Uji signifikansi ini digunakan untuk menganalisis apakah variabel independen secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen atau apakah variabel independen secara bersama-sama dapat memprediksi variabel dependen. Jenis data minimal skala interval. Untuk mengetahui besarnya nilai F digunakan analisis regresi dengan bantuan SPSS.

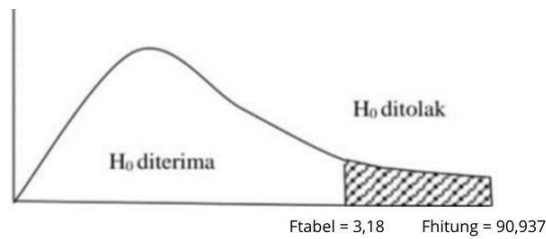
**Tabel 10 Hasil Uji Signifikansi Secara Bersama-sama**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.910	2	4.455	90.397	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2.858	58	.049		
	Total	11.768	60			
a. Dependent Variable: KKMean						
b. Predictors: (Constant), DKMean, MKMean						

Sumber: data primer diolah 2025

Sumber: data primer diolah 2025

1. Hipotesis
  - H<sub>0</sub> :  $\beta_1, \beta_2 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
  - H<sub>a</sub>:  $\beta_1, \beta_2 \neq 0$ , Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Menentukan nilai  $\alpha$  yang ditentukan sebesar 0,05 dengan derajat kebebasan sebesar (61 - 2) dan (2 - 1) sehingga diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3,18.
3. Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS 25 diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 90,397.
4. Menentukan daerah penerimaan dan penolakan hipotesis, sebagai berikut:



**Gambar 2 Hasil Kurva Uji F**

5. Berdasarkan hasil Uji F dapat dilihat pada nilai  $F_{hitung}$  sebesar 90,397 dengan nilai  $F_{tabel}$  3,18 sehingga nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $90,397 > 3,18$ , dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Maka dapat disimpulkan secara simultan erdapat pengaruh dan signifikan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Uji T (uji signifikansi parameter individual)

Uji ini digunakan untuk menganalisis apakah variabel independent secara individu memengaruhi variabel dependen atau apakah variabel independent secara individu dapat memprediksi variabel dependen. Jenis data minimal skala interval. Syarat untuk melakukan uji ini harus lolos uji asumsi klasik. Jika hasil signifikansi  $< 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara parsial memengaruhi variabel dependen atau variabel independen secara parsial dapat memprediksi variabel dependen.

**Tabel 11 Hasil Uji T**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1	<i>(Constant)</i>	.167	.262		.638	.526
	MKMean	.720	.088	.692	8.182	.000
	DKMean	.244	.084	.245	2.902	.005

a. *Dependent Variable: KKMean*

Sumber: data primer diolah 2025

(1) Pengujian Variabel Motivasi Kerja

1. Hipotesis

$H_0: \beta = 0$ , Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.

$H_a: \beta \neq 0$ , Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.

2. Menentukan taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu  $\alpha = 0,05$  (*degree of freedom*)

3. Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS 25 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8,182 dengan signifikansi 0,000.

4. Menentukan daerah penolakan atau penerimaan



**Gambar 3 Hasil Uji T Motivasi Kerja**

5. Berdasarkan tabel hasil uji parsial diketahui nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  atau nilai  $t_{hitung} 8,182 > 2,920 t_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

(2) Pengujian Variabel Disiplin Kerja

1. Hipotesis

$H_0: \beta = 0$ , Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ), terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) secara parsial.

$H_a: \beta \neq 0$ , Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ), terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) secara parsial.

2. Menentukan taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu  $\alpha = 0,05$  (*degree of freedom*)

3. Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS 25 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,902 dengan signifikansi 0.005.

4. Menentukan daerah penolakan atau penerimaan



**Gambar 4 Hasil Uji T Disiplin Kerja**

5. Berdasarkan tabel hasil uji parsial diketahui nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$  atau nilai  $t_{hitung} 2,902 > 1,671 t_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi (Uji  $R^2$ )

Menurut Ghozali (2018), uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Nilai  $R^2$  yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas

**Tabel 12 Hasil Uji  $R^2$**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 <sup>a</sup>	.757	.749	.22199
a. Predictors: (Constant), MeanDisiplin, MeanMotivasi				

Sumber: data primer diolah 2025

Berdasarkan Tabel di atas uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,749 (74,9%) yang menunjukkan bahwa variabel independen yaitu variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) mampu menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan sebesar 74,9% sedangkan sisanya 25,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

### **Pembahasan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan CV. Dewi Lestari. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8,182 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,671, serta tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Koefisien beta sebesar 0,692 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 69,2%. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aulia Fitri Tsuraya dan Jhon Fernos (2023).

Penelitian ini juga menemukan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap keputusan pembelian. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,902 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,671, dengan tingkat signifikansi 0,005 yang lebih kecil dari 0,05. Koefisien beta sebesar 0,245 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan CV. Dewi Lestari sebesar 24,5%. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Bambang Siswanto (2019).

Lebih lanjut, analisis secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Dewi Lestari. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 90,937 yang lebih besar daripada  $F_{tabel}$  sebesar 3,18, serta tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) sebesar 0,749 mengindikasikan bahwa 74,9% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, sementara 25,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dapat disimpulkan dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $8,182 > 1,671$  dan hasil sig  $0,000 < 0,05$ . Maka variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Dewi Lestari.
2. Pada variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dapat disimpulkan dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,902 > 1,671$  dan hasil sig  $0,005 < 0,05$ . Maka variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Dewi Lestari.
3. Berdasarkan uji secara bersama-sama, dapat disimpulkan dari  $F_{hitung} 90,937 > F_{tabel} 3,18$  dan nilai sig  $0,000 < 0,05$  berarti bahwa variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Dewi Lestari.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Penerbit Muhammad Zaini.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 77-91.
- Akbar, A., Haeruddin, M. I. M., Mustafa, F., Mustafa, R., Aswar, N. F., Aslam, A. P., ... & SD, W. N. (2023). Pelatihan dan pengembangan SDM dalam perspektif ilmu manajemen: Sebuah studi literatur. *Southeast Asia Journal of Business, Accounting, and Entrepreneurship*, 1(1), 1-7.
- Alfabeta.
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Indojaya Mandiri Kabupaten Lahat. *Motivasi*, 5(1), 797-804.
- Bustomi, A., Sanusi, I., & Herman, H. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung. *Tadhir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(1), 1-16.
- Dari, W., Hamdani, R., & Marpaung, A. P. (2021, July). Faktor kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan: Sebuah studi kasus. In *Prosiding Seminar Nasional* (Vol. 1, pp. 289-294).
- Darma, Y. D. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. TELUK LUAS. *Jurnal Bisnis Digital (J-BisDig)*, 2(2), 77-91.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haeruddin, A., Syahreza, D. S., Tazri, A. K., Berutu, T. S., Panggabean, I. F. F., & Sinuraya, Z. S. (2022). *Peran manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan keunggulan bersaing perusahaan*. Cemerlang: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis, 4(1), 100-106.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S., Lubis, M., & Hardjo, S. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Anggota Satuan Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(1), 78-86.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2014). *Metodologi penelitian bisnis untuk akuntansi dan manajemen*. BPFE Yogyakarta.

- Majid, A., Hakim, A. L., & Assadam, E. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. *JAS PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 5(1), 9-16.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muna, N., & Isnawati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119-1130.
- Mustafa, M., & Bahri, S. (2015). *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 77–91.
- Mustafa, M., & Bahri, S. (2018). *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 77–91
- Mustafa, M., & Bahri, S. (2023). *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 77–91.
- Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim. (n.d.). (n.p.): Penerbit Adab.
- Permatasari, D. (2024). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani di Kantor Area Tanjung Lago*. Universitas Sumatera Selatan.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3 (1), 21- 30.
- Pusparani, M. (2021). Faktor yang memengaruhi kinerja pegawai (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534-543.
- Rahayu, S. (2006). *Pengawasan dalam organisasi: Faktor situasional dan implikasinya*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 12(2), 45–58.
- Rayyan, A., & Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9-19.
- Sedarmayanti, H. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15-22.
- Sinambela, A. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sofyandi, H. (2016). *Analisis faktor-faktor motivasi eksternal dan internal yang mempengaruhi produktivitas kerja (Studi kasus: UD. Pia Bali Sinar Abadi)*. *Jurnal Rekayasa dan Manajemen Agroindustri*, 4(2), 23–31.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:
- Sutrisno, S. (2019). *Analisis faktor-faktor penentu minat siswa memilih sekolah dalam meningkatkan kinerja pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Lampung*. *Jurnal Simplex*, 6(2), 1–10.
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259-278.
- Utari, S. (2015). *Peran kepemimpinan tegas dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 22–30.
- Zulkafli, N., & Mahbob, M. H. (2020). Pengaruh faktor motivasi terhadap prestasi kerja. *Jurnal Wacana Sarjana*, 4(3), 1-11.