

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin

Volume 3, Nomor 7, Agustus 2025, P. 150-162

E-ISSN: 2986-6340

Licensed by CC BY-SA 4.0

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.16949296>

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Semesta ElektriKA

Melly Silviany Sadeli, Mahmud Syarif, Desy Tri Anggarini

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Email: meymeysilvilani@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PT. Gunung Semesta ElektriKA. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 36 karyawan PT. Gunung Semesta ElektriKA. Teknik pengumpulan data merupakan metode yang digunakan untuk mendapatkan suatu informasi dan data yang valid di lapangan. Dalam melakukan penyusunan penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada Karyawan PT. Gunung Semesta ElektriKA. Pengumpulan data dengan menggunakan observasi dan kuesioner yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan kepada responden yaitu seluruh Karyawan PT. Gunung Semesta ElektriKA. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS 24. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai t hitung $1,003 < t$ tabel $2,03452$, variabel disiplin Kinerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $4,235 > 2,03452$. Secara simultan, variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Semesta ElektriKA dengan nilai f hitung sebesar $77,180 > f$ table $3,28$. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat terus memelihara dan meningkatkan motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan untuk mencapai kemajuan yang lebih cepat dan efisien di masa depan

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to examine the influence of motivation and work discipline on employee performance at PT. Gunung Semesta ElektriKA. The population in this research consists of 36 employees of the company. Data collection techniques involved observations and questionnaires distributed to all employees to obtain valid and reliable information from the field. The data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 24. The results of this study indicate that the motivation variable does not have a significant effect on employee performance, as shown by the value of $t = 1.003 < t \text{ table} = 2.03452$. In contrast, the work discipline variable has a positive and significant effect on employee performance, with a t value of $4.235 > t \text{ table} = 2.03452$. Simultaneously, motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, as shown by the F value of $77.180 > F \text{ table} = 3.28$. These findings suggest that the company should continue to maintain and improve employee motivation and work discipline to achieve faster and more efficient organizational progress in the future.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance

Article Info

Received date: 25 July 2025

Revised date: 27 July 2025

Accepted date: 10 August 2025

PENDAHULUAN

Perusahaan dituntut untuk terus berinovasi dan meningkatkan kinerja operasional agar dapat bertahan di era globalisasi dengan persaingan bisnis yang semakin ketat. Salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. SDM yang berkinerja tinggi tidak hanya membantu mencapai tujuan

strategis perusahaan, tetapi juga mendorong peningkatan produktivitas serta menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh perilaku individu, khususnya motivasi dan disiplin kerja. Disiplin kerja merefleksikan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, standar operasional, dan budaya organisasi. Sementara itu, motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menentukan semangat, fokus, dan arah kerja seseorang. Kedua aspek ini menjadi pondasi terciptanya lingkungan kerja yang produktif, harmonis, serta mampu mendukung pencapaian target perusahaan.

Dalam konteks PT. Gunung Semesta ElektriKA (PT GSE), sebuah perusahaan distributor kabel listrik, motivasi dan disiplin kerja karyawan memegang peranan penting. Bidang distribusi kabel listrik menuntut ketepatan waktu, kepatuhan terhadap standar keselamatan, dan kualitas kerja yang tinggi. Namun, berdasarkan laporan HRD PT GSE, ditemukan sejumlah masalah terkait rendahnya motivasi dan kurangnya disiplin kerja karyawan. Hal ini terlihat dari tingkat ketidakhadiran bulanan yang mencapai rata-rata 12%, jauh melebihi batas toleransi perusahaan sebesar 5%. Kondisi tersebut menjadi indikasi lemahnya internalisasi nilai organisasi, serta kurang efektifnya sistem pengawasan dan strategi peningkatan motivasi yang diterapkan perusahaan.

Tingginya angka absensi menunjukkan bahwa faktor internal karyawan, seperti motivasi rendah dan ketidakdisiplinan, menjadi sumber permasalahan utama. Karyawan yang termotivasi umumnya memiliki semangat kerja yang lebih besar, bersikap proaktif, dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan. Sebaliknya, karyawan dengan motivasi rendah cenderung sering absen, mengalami penurunan produktivitas, bahkan berpotensi meningkatkan angka turnover [(Kristanti et al., 2023)]. Selain itu, disiplin kerja juga berperan penting dalam menjamin kelancaran operasional, terutama dalam bidang distribusi kabel listrik yang menuntut ketertiban kerja, keselamatan, dan tanggung jawab yang tinggi. Karyawan yang disiplin akan hadir tepat waktu, menaati prosedur kerja, menjaga keselamatan, serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan [(Aulia & Universitas Pelita, 2023)].

Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, penelitian yang secara khusus menelaah kondisi perusahaan swasta nasional berskala menengah seperti PT GSE masih terbatas. Oleh karena itu, diperlukan kajian lebih mendalam untuk memahami bagaimana motivasi dan disiplin kerja berhubungan langsung dengan kinerja karyawan dalam konteks perusahaan tersebut.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, penelitian ini ingin bertujuan untuk menganalisis hubungan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Gunung Semesta ElektriKA. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik sekaligus menjadi referensi praktis bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi pengembangan SDM yang lebih efektif dan berorientasi pada manusia.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis data statistik deskriptif. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari Karyawan PT. Gunung Semesta ElektriKA. Untuk memperoleh data primer tersebut menggunakan kuesioner yang berisi beberapa pertanyaan berdasarkan indikator-indikator yang terdapat didalam penelitian untuk diisi oleh responden yang berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Gunung Semesta ElektriKA dengan jumlah sebesar 36. Dalam penelitian ini seluruh anggota populasi yaitu sebanyak 36 karyawan PT. Gunung Semesta ElektriKA menjadi sample. Analisis data dalam penelitian ini adalah dengan analisis kuantitatif.

HASIL

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df = n-2$ dengan sig 5%. Jika $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$ maka valid.

Nilai r tabel ditentukan dengan menggunakan rumus df (degree of freedom) = n (jumlah sampel) – 2, dengan tingkat signifikansi uji dua arah pada nilai signifikan 0,05. Maka dari itu, nilai $df = 36-2 = 34$, sehingga didapatkanlah nilai r tabel sebesar 0,3291. Berdasarkan pada hal tersebut, kuesioner dapat dikatakan valid apabila hasil uji validitas kuesioner memiliki nilai r hitung yang lebih besar jika dibandingkan dengan nilai r tabel. Untuk mengetahui hasil uji validitas yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini

Table 1. Hasil Uji Validitas Motivasi (X1)

Korelasi Antara	R hitung	R tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,776	0,3291	Valid
Pertanyaan 2	0,909	0,3291	Valid
Pertanyaan 3	0,765	0,3291	Valid
Pertanyaan 4	0,827	0,3291	Valid
Pertanyaan 5	0,808	0,3291	Valid
Pertanyaan 6	0,692	0,3291	Valid
Pertanyaan 7	0,862	0,3291	Valid
Pertanyaan 8	0,758	0,3291	Valid
Pertanyaan 9	0,889	0,3291	Valid
Pertanyaan 10	0,851	0,3291	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang didapatkan oleh masing- masing pertanyaan variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel yang mana memiliki nilai 0,3291, sehingga dapat disimpulkan bahwa 10 butir pernyataan atau pertanyaan yang ada pada variabel Motivasi dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Korelasi Antara	R hitung	R tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,778	0,3291	Valid
Pertanyaan 2	0,804	0,3291	Valid
Pertanyaan 3	0,771	0,3291	Valid
Pertanyaan 4	0,867	0,3291	Valid
Pertanyaan 5	0,771	0,3291	Valid
Pertanyaan 6	0,791	0,3291	Valid
Pertanyaan 7	0,781	0,3291	Valid
Pertanyaan 8	0,749	0,3291	Valid
Pertanyaan 9	0,838	0,3291	Valid
Pertanyaan 10	0,841	0,3291	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang didapatkan oleh masing- masing pertanyaan variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel yang mana

memiliki nilai 0,3291, sehingga dapat disimpulkan bahwa 10 butir pernyataan atau pertanyaan yang ada pada variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Korelasi Antara	R hitung	R tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,748	0,3291	Valid
Pertanyaan 2	0,721	0,3291	Valid
Pertanyaan 3	0,866	0,3291	Valid
Pertanyaan 4	0,835	0,3291	Valid
Pertanyaan 5	0,906	0,3291	Valid
Pertanyaan 6	0,855	0,3291	Valid
Pertanyaan 7	0,858	0,3291	Valid
Pertanyaan 8	0,815	0,3291	Valid
Pertanyaan 9	0,888	0,3291	Valid
Pertanyaan 10	0,844	0,3291	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang didapatkan oleh masing-masing pertanyaan variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel yang mana memiliki nilai 0,3291, sehingga dapat disimpulkan bahwa 10 Butir pernyataan atau pertanyaan yang ada pada variabel Kinerja dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan seberapa tepat dan konsisten hasil pengukuran. Sebuah instrumen penelitian dianggap reliabel jika uji reliabilitas dilakukan secara bersamaan terhadap setiap bagian pertanyaan. Reliable jika nilai Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Motivasi	0,942	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,937	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,951	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Pada tabel 4. menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach atas variabel motivasi sebesar 0,942, disiplin kerja sebesar 0,937, dan kinerja karyawan sebesar 0,951. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena memiliki nilai Alpha Cronbach > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Ini dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov, di mana hasil angka signifikansi (Sig) kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal, tetapi sebaliknya jika hasil Sig lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut.:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				Unstandardized Residual
N				36
Normal Parameters ^{a,b}		Mean		.0000000
		Std.		3.915353
		Deviation		10
Most Extreme Differences	Extreme	Absolute		.118
		Positive		.104
		Negative		-.118
Test Statistic				.118
Asymp. Sig. (2-tailed)				.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				
d. This is a lower bound of the true significance.				

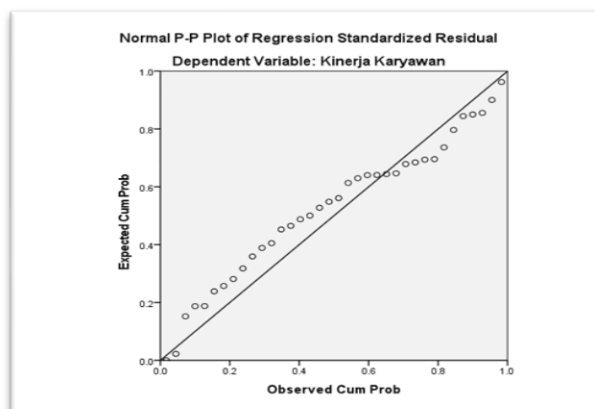
Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 5, nilai asymp. sig. (2-tailed) menunjukkan hasil yaitu 0,200. Nilai signifikansi tersebut $\geq 0,05$ menandakan data telah memenuhi asumsi normalitas dan terdistribusi normal.

Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuesioner variabel bebas (independent variable) Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel terikat (dependent variable) kinerja karyawan (Y) memiliki distribusi normal dalam model regresi.

Hasil uji normalitas variabel penelitian juga dapat diketahui melalui grafik normal *p-p plot* dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Data dalam grafik normal *p-p plot* dinyatakan memiliki distribusi normal jika titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal serta grafik histogramnya.
2. Data dalam grafik normal *p-p plot* dinyatakan tidak memiliki distribusi normal jika titik-titik menyebar menjauhi garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal serta grafik histogramnya.



Berdasarkan Gambar 1 hasil uji normalitas grafik normal *p-p plot*, dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal serta grafik histogramnya sehingga keseluruhan pernyataan kuesioner penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuesioner variabel bebas (independent variabel) Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel terikat (dependent variabel) kinerja karyawan (Y) memiliki distribusi normal dalam model regresi.

2. Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian dengan 36 responden, uji heteroskedastisitas digunakan untuk menilai apakah terdapat perbedaan varians residual dalam model regresi yang dianalisis menggunakan SPSS versi 24. Uji digunakan pada penelitian ini untuk mencapai tujuan tersebut. Deteksi heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati nilai signifikansi (Sig). Jika nilai Sig > 0,05, maka heteroskedastisitas tidak terjadi.

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.309	2.130		.615	.543
	Motivasi	-.067	.121	-.228	-.552	.585
	Disiplin Kerja	.103	.126	.337	.815	.421

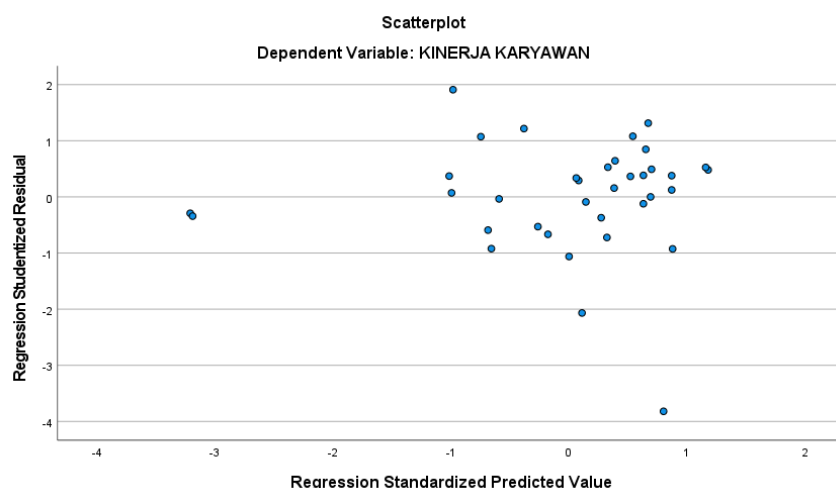
a. Dependent Variable: Abs RES

Berdasarkan Tabel 4.12 hasil uji heteroskedastisitas variabel penelitian di atas, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas sig. variabel Motivasi (X1) 5,85 > dari 0,05 dan nilai probabilitas sig. variabel kompetensi karyawan (X2) 4,21 > dari 0,05 sehingga keseluruhan pernyataan kuesioner penelitian ini dinyatakan tidak terdapat heteroskedastisitas. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuesioner variabel bebas (independent variable) Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel terikat (dependent variable) kinerja karyawan (Y) terdapat kesamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi yang artinya terdapat homoskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas variabel penelitian juga dapat diketahui melalui grafik *scatterplot* dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Data dalam grafik *scatterplot* dinyatakan tidak terdapat heteroskedastisitas jika pola tertentu tidak muncul seperti pola titik tidak membentuk susunan teratur (menyebar secara acak) di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.
2. Data dalam grafik *scatterplot* dinyatakan terdapat heteroskedastisitas jika pola tertentu muncul seperti pola titik yang membentuk susunan teratur (bergelombang, mengembang setelah itu mengecil) di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Berdasarkan Gambar 4.1 hasil uji heteroskedastisitas grafik *scatterplot*, dapat diketahui bahwa pola tertentu tidak muncul seperti pola titik tidak membentuk susunan



teratur (menyebar secara acak) di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga keseluruhan pernyataan kuesioner penelitian ini dinyatakan tidak terdapat heteroskedastisitas. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuesioner variabel bebas (independent variabel) lingkungan kerja (X1) dan kompetensi karyawan (X2) terhadap variabel terikat (dependent variabel) kinerja karyawan (Y) terdapat kesamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi yang artinya terdapat homoskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Seluruh indikator dinyatakan tidak terdapat multikolinearitas apabila nilai toleransi $> 0,10$ dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) $< 10,00$, dan dinyatakan terdapat multikolinearitas apabila nilai toleransi $< 0,10$ dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) $> 10,00$. Nilai toleransi dapat diidentifikasi dari tampilan output coefficients pada kolom toleransi, sedangkan nilai VIF (Variance Inflation Factor) dapat diidentifikasi dari tampilan output coefficients pada kolom vif.

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.676	3.016		.556	.582		
MOTIVASI	.172	.172	.176	1.003	.323	.173	5.790
DISIPLIN KERJA	.757	.179	.744	4.235	.000	.173	5.790

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Peneliti telah menghitung uji multikolinearitas variabel penelitian yang akan ditampilkan melalui tabel di bawah ini.

Berdasarkan tabel 7 mengenai hasil uji multikolinearitas variabel penelitian berikut :

1. Nilai toleransi sebesar $0,173 > 0,1$ atau nilai VIF sebesar $5.790 < 10$ menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) tidak mengalami multikolinearitas.
2. Nilai toleransi sebesar $0,173 > 0,1$ atau nilai VIF sebesar $5.790 < 10$ menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) tidak mengalami multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Saat mengevaluasi dampak satu atau lebih faktor independen terhadap variabel dependen, digunakan analisis regresi linier berganda, dengan hasil olah data sebagai berikut:

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.676	3.016		.556	.582
Motivasi	.172	.172	.176	1.003	.323
Disiplin Kerja	.757	.179	.744	4.235	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 8 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Dari tabel penelitian yang disajikan, dapat diamati bahwa persamaan regresi linier yang memodelkan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,676 + 0,172X_1 + 0,757 X_2 + e$$

Dari persamaan diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1,676 maka nilai Kinerja Karyawan (Y) tetap berada pada angka 1,676 satuan. Artinya, terdapat faktor lain di luar model yang juga mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Koefisien regresi variabel Motivasi kerja (X1) mempunyai nilai positif sebesar 0,172 dengan asumsi variabel lain tetap. Namun, berdasarkan nilai signifikansi sebesar 0,323 ($> 0,05$), pengaruh ini tidak signifikan secara statistik, Artinya variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam model ini.
3. Variabel Disiplin kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,757 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai ini positif dan signifikan secara statistik (sig. = 0,000 $< 0,05$), yang berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.
4. Model regresi linear ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dibandingkan dengan Motivasi, yang secara statistik tidak berpengaruh signifikan dalam model ini.

Uji Hipotesis

1. Uji T

Uji statistika t bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari satu variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada penelitian ini pengujian data menggunakan nilai signifikansi level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Adapun kriteria diterima atau ditolaknya hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Dalam hal tersebut menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel dependen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen.

Tabel 9 Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.676	3.016		.556	.582
Motivasi	.172	.172	.176	1.003	.323
Disiplin Kerja	.757	.179	.744	4.235	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel diatas, maka hasil pengujian hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Pada hasil uji t diatas memperlihatkan nilai t_{hitung} motivasi (X1) sebesar 1,003 dan signifikan sebesar 0,323. Pada alpha 0,05 dan $df = n - k$ (36-3) nilai t_{tabel} sebesar 2,03452. Nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} dan nilai signifikan lebih besar 0,05, dengan demikian secara parsial variabel motivasi H_0 diterima, H_1 ditolak.
Artinya, variabel Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Gunung Semesta ElektriKA.
- 2) Pada hasil uji t diatas memperlihatkan nilai t_{hitung} disiplin kerja (X2) sebesar 4,235 dan signifikan sebesar 0,000. Pada alpha 0,05 dan $df = n - k$ (36-3) nilai t_{tabel} sebesar 2,03452.

Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0.05$, maka secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan secara nyata.

2. Uji F

Uji statistika f bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi $f < 0,05$ maka hipotesis diterima. Hal tersebut mempunyai arti bahwa seluruh variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Begitu juga sebaliknya jika nilai signifikansi $f > 0,05$ maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti bahwa seluruh variabel independen bersama-sama tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji statistika f atau uji simultan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 10 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2509.756	2	1254.878	77.180	.000 ^b
	Residual	536.550	33	16.259		
	Total	3046.306	35			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi						

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 10 di atas, terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 77,180 yang artinya nilai F hitung $> F$ tabel karena nilai yang di dapat dari F tabel = $(k; n - k - 2; 36 - 2) = 3,28$ sehingga $77,180 > 3,28$. Selanjutnya dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis diterima. Yang berarti bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Semesta ElektriKA.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Apabila dalam penelitian menggunakan analisis regresi sederhana, maka yang digunakan sebagai pertimbangan adalah nilai R Square. Namun, apabila menggunakan analisis regresi berganda, maka yang digunakan sebagai pertimbangan adalah nilai Adjusted R Square. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, sehingga yang dilihat adalah nilai Adjusted R Square.

Besarnya nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 sampai 1. Jika nilai tersebut mendekati angka 0, maka menunjukkan variabel variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sedangkan jika nilai tersebut mendekati angka 1, maka variabel independen hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi seperti berikut:

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 ^a	.824	.813	4.032
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.17 diatas bahwa nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,824 Berdasarkan nilai tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan PT. Gunung Semesta ElektriKA dipengaruhi 82,4% oleh variabel motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 17,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji dan analisis data pada tabel 4.13 diketahui nilai t_{hitung} motivasi (X1) sebesar 1,003 dan signifikan sebesar 0,323. Pada α 0,05 dan $df = n - k$ (36-3) nilai t_{tabel} sebesar 2,03452. Nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} dan nilai signifikan lebih besar 0,05. Dengan demikian secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Semesta Elektrika.

Hal ini berarti karyawan atau pegawai sudah tidak perlu diberi motivasi karena tanpa dimotivasi karyawan sudah memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing sehingga hal ini membuat karyawan mau tidak mau harus menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab tersebut sesuai dengan *deadline* yang sudah ditetapkan (Fajar *et al.*, 2019). Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi hanya berperan sebagai pendorong karyawan agar lebih giat lagi dalam bekerja, dan apabila karyawan diberikan motivasi yang positif oleh pimpinan, maka karyawan akan merasa dihargai sehingga dalam bekerja karyawan akan merasa senang.

Sejalan dengan penelitian (Lusri & Siagian, 2017) semakin termotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Setiawan *et al.*, 2025) yang menyimpulkan bahwa motivasi sangat diperlukan setiap masing-masing karyawan yang diberikan oleh pihak manajemen baik berupa apresiasi kinerja terbaik terhadap karyawan terbaik, agar memacu karyawan yang lain untuk terus berkembang menjadi yang terbaik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji dan analisis data pada tabel 4.13 diketahui nilai t_{hitung} disiplin kerja (X2) sebesar 4,235 dan signifikan sebesar 0,000. Pada α 0,05 dan $df = n - k$ (36-3) nilai t_{tabel} sebesar 2,03452. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dibuktikan. Maka dari itu dapat ditarik kesimpulan variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Semesta Elektrika.

Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik menunjukkan seberapa besar tanggung jawab karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka. Ini akan meningkatkan semangat kerja dan tercapainya output perusahaan. Semakin tinggi disiplin kerja, semakin baik kinerja karyawan.

Disiplin merupakan komponen penting dalam kemajuan organisasi. Tanpa disiplin karyawan yang baik, tujuan organisasi tidak dapat dicapai. Pegawai diharapkan untuk mematuhi prosedur, peraturan, standar, dan kebijakan organisasi (Darmawan, 2022).

Hal ini sejalan dengan penelitian (Dewi *et al.*, 2023) Jika seseorang atau karyawan memiliki disiplin dalam pekerjaannya, itu menunjukkan bahwa mereka memahami apa yang harus mereka lakukan untuk perusahaan. Mereka sendiri akan mematuhi jadwal kerja perusahaan agar mereka hadir tepat waktu dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sesuai dengan aturan, tanpa mengganggu pekerjaan mereka. Mereka bahkan memiliki kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru untuk meningkatkan hasil kerja mereka. Mereka meningkatkan kinerja karyawan perusahaan karena mereka tahu tanggung jawab mereka terhadap perusahaan, yang ditunjukkan oleh sikap disiplin mereka.

Pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil di atas, terlihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 77,180 yang artinya nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ karena nilai yang di dapat dari $F_{tabel} = (k; n - k - 2; 36 - 2) = 3,28$ sehingga $77,180 > 3,26$. Selanjutnya dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan $0,000 < 0,05$. Yang berarti bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Semesta Elektrika.

Namun berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi yang di dapatkan, bahwa nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,824 Berdasarkan nilai tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan PT. Gunung Semesta ElektriKA dipengaruhi 82,4% oleh variabel motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 17,6% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini. Hal ini sekaligus menjadi evaluasi model yang sudah baik dan masih sangat potensial untuk dilakukan pengembangan model.

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat motivasi dan kesulitan kerja, baik secara individu maupun bersama-sama, memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gunung Semesta ElektriKA. Menurut penelitian ini, perusahaan harus fokus pada karyawan mereka dengan memberikan insentif seperti promosi, pujian, dan motivasi. Dengan cara yang sama, karyawan harus dimotivasi untuk meningkatkan dan memperbaiki kualitas kerja mereka. Kinerja yang lebih baik adalah hasilnya. Karena disiplin yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja, perusahaan juga harus mempertimbangkan tingkat disiplin karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Semesta ElektriKA. Hasil hipotesis pertama diterima, dilihat pada uji T menunjukkan nilai $t_{hitung} 1,003 < t_{tabel} 2,034$ atau tingkat signifikansi $0,323 < 0,05$. Artinya motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun arah pengaruhnya positif. Ini mengindikasikan bahwa tingkat motivasi yang dimiliki karyawan PT. Gunung Semesta ElektriKA belum mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja mereka. Meskipun terdapat kecenderungan bahwa semakin tinggi motivasi dapat meningkatkan kinerja, namun pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Semesta ElektriKA. Hasil hipotesis kedua diterima, dilihat bahwa pada uji T menunjukkan nilai $t_{hitung} 4,235 > t_{tabel} 2,034$ atau tingkat sig. $0,00 < 0,05$. Dengan demikian, secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) karyawan pada Gunung Semesta ElektriKA, Artinya, bahwa disiplin yang baik menggambarkan besarnya tanggung jawab karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Hal tersebut akan menambah semangat kerja dan tercapainya output perusahaan. Semakin baik disiplin kerja akan semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.
3. Secara simultan dua variabel Motivasi, Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Semesta ElektriKA. Hasil hipotesis ketiga diterima, secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) karyawan pada PT. Gunung Semesta ElektriKA. Dengan uji F menunjukkan sig nilai sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} (77,180) > F_{tabel} (3,28)$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan maka hipotesis (H_3) diterima (H_0) ditolak. bahwa Motivasi dan Disiplin kerja secara bersamaan mampu meningkatkan Kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,824 Berdasarkan nilai tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan PT. Gunung Semesta ElektriKA dipengaruhi 82,4% oleh variabel motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 17,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini.

Saran

REFERENSI

- Anderson, H., & Gehart, D. R. (2022). Collaborative-Dialogic Practice. In *Collaborative-Dialogic Practice*. <https://doi.org/10.4324/9781003156260>
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Arditi Nila Handayani, & Asih Handayani. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MENAWAN : Jurnal Riset Dan Publikasi Ilmu Ekonomi*, 2(4), 265–278. <https://doi.org/10.61132/menawan.v2i4.734>
- Aulia, N., & Universitas Pelita. (2023). *Pt sumber alfaria trijaya tbk : perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia di era society 5 . 0 studi kasus pengembangan sdm. June*.
- Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21–32. <https://doi.org/10.30871/jama.v6i1.3960>
- Dewi, L. N., Suhaeli, D., & Hidayati, L. A. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja , Motivasi Kerja , dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). *Borobudur Management Review*, 3(1), 14–31. <https://doi.org/10.31603/bmar.v>
- Dźwigoł, H., & B. (2020). Observation as a research method. *Nurse Researcher*, 2(2), 4–12. <https://doi.org/10.7748/nr.2.2.4.s2>
- Firdaus, R. A., & Pasaribu, P. N. (2023). Path Analysis of the Work Environment and Motivation on Loyalty with Job Satisfaction as Intervening Variables. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(2), 121–127. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v11i2.10726>
- Herwanto, & Radiansyah, E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1408–1418. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.876>
- Izmal. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Junaedi, J., & Wahab, A. (2023). Hipotesis Penelitian dalam Kesehatan. *Jurnal Pendidikan Dan Teknologi Kesehatan*, 6(2), 142–146. <https://doi.org/10.56467/jptk.v6i2.98>
- KOMPRI. (2020). *MANAJEMEN KINERJA*. expert.
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1).
- Lubis, F. S. N., & Aziz, A. (2023). Hubungan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Bandar Selamat. *Jouska: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(1), 49–55. <https://doi.org/10.31289/jsa.v2i1.1708>
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita citra prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 1–8.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Misra, D. P., & Agarwal, V. (2020). Generating Working Hypotheses for Original Research Studies. *Central Asian Journal of Medical Hypotheses and Ethics*, 1(1), 14–19. <https://doi.org/10.47316/cajmhe.2020.1.1.02>
- Pasaribu, N., Sitanggang, C., & Tambunan, T. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Timur. *JMRI Journal of*

- Multidisciplinary Research and Innovation*, 1(3), 54–61.
<https://doi.org/10.61240/jmri.v1i3.40>
- Pt, K., Adhitama, A., & Balikpapan, S. (2025). *Kepuasan Kerja Dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja dan Motivasi pada Karyawan PT . Asia Adhitama Shipyard Balikpapan. March*. <https://doi.org/10.47467/elmal.v6i3.6710>
- Rahmawati, R., & Sultoni, M. R. (2024). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Karimah Tauhid*, 3(2), 1652–1659. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i2.11887>
- Rizky, M. (2022). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290–301. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.832>
- Souca & Giancomonia. (2021). 済無No Title No Title No Title. 32, 1–23.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Alfabeta.