JURNAL ILMIAH SEMARAK

P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686

Jurnal Semarak,Vol.9,No 2 Juni 2026 Hal (263-274)

@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Mutiara Abadi

Septiani Bella Saferina[1],Yulies Herni,.[2]
Dosen Dan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang

Email : [1]bellapamulang97@gmail.com, [2]dosen01135@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Mutiara Multi Abadi, baik secara parsial maupun secara simultan. (2) Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan sampel jenuh dengan jumlah populasi seluruh karyawan CV. Mutiara Multi Abadi. (3) Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana dan berganda, analisis koefisien determinasi R2, dan analisis hipotesis uji t (parsial) dan uji f (simultan). Berdasarkan hasil penelitian (4) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan persamaan (0,427 > 2,002). Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat (5) pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan persamaan regresi Y=31,402 + 0,142X2, (6) Uji hipotesis diperoleh t hitung t tabel atau (0,896 > 2,002). Dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. motivasi dan disiplin kerja berpengaruhsignifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = a+b_1X_1 +b_2X_2 +$ e atau $Y = 33,493 + 0,061\ X_1 + 0,148X_2$. (7) Nilai koefisien determinasi sebesar 0,047 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar (100 - 0,047%) = 99,53% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan peneliti. Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan di CV. Mutiara Multi Abadi.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The aim of this research is to (1) determine the influence of motivation and work discipline on the performance of CV employees. Mutiara Multi Abadi, both partially and simultaneously. (2) The research method that will be used in this research is an associative method with a quantitative approach, using a saturated sample with a population of all CV employees. (3) Multi Eternal Pearls. as many as 53 respondents. The analytical methods used in this research are simple and multiple linear regression analysis, analysis of the coefficient of determination R2, and hypothesis analysis of the t test (partial) and f test (simultaneous). Based on the research results, (4) motivation has a significant effect on employee performance with the equation (0.427 > 2.002). Thus, H0 is rejected and H1 is accepted, meaning that there is (5) a significant influence between motivation and employee performance. Work discipline has a significant effect on employee performance with the regression equation Y = 31.402 + 0.142 (6) performance with the regression equation Y = a+b1X1 +b2X2 + e or Y = 33.493 + 0.061 X1 + 0.148X2. (7) The

JURNAL ILMIAH SEMARAK

P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686

Jurnal Semarak,Vol.9,No 2 Juni 2026 Hal (263-274)

@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

coefficient of determination value is 0.047, so it can be concluded that the work discipline variable has an influence on employee performance variables of (100 - 0.047%) = 99.53% influenced by other factors that were not carried out by researchers. Thus H0 is rejected and H3 is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence between motivation and work discipline on employee performance CV. Mutiara Multi Abadi.

Keywoords: Motivation, Work Dicipline, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sutrisno (2019), mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh karyawan yang puas akan pekerjaannya.

Karyawan yang puas akan pekerjaannya akan lebih memperhatikan kuantitas dan kualitasnya dalam menghasilkan kinerja yang diharapkan dari perusahaan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari bagaimana karyawan mampu bekerja sesuai dengan tujuannya berupa pencapaian target yang telah diberikan oleh perusahaan.

Pada masa pandemic covid-19 tentunya memiliki dampak bagi karyawan dalam pencapaian target yan diberikan karena pandemic covid-19 tidak hanya berdampak pada sektor pariwisata melainkan semua sektor, tidak terkecuali sektor jasa penyediaan pembiayaan (*leasing*). Walaupun pandemic covid-19 dikatakan fase akut pandemi Covid-19 bisa berakhir pertengahan tahun 2022 namun pada perusahaan jasa penyediaan pembiayan *(leasing)* FIF cabang Kediri Tabanan masih memiliki dampak dalam pencapaian target yang diberikan. Hal tersebut dapat dilihat dari data pembiayaan sepeda motor yang dicapai selama tahun 2022 masih di bawah target yang diberikan.

Tabel 1 Presentase Absensi Karyawan Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Efektif	Kondisi Absensi				
			Sakit	Izin	Alfa	Jumlah	Prsentase
2021	51	298	95	40	50	185	62,8%
2022	58	287	101	27	37	165	57,4%
2023	53	294	115	38	28	181	61,5%

Sumber: CV. Mutiara Multi Abadi

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa kondisi absensi karyawan CV. Mutiara Multi Abadi Pada tahun 2021 sebesar 62,8% dan pada tahun 2022 menurun menjadi 57,4% serta mengalami sedikit peningkatan kembali di tahun berikutya pada tahun 2023 sebanyak 61,5% karyawan yang tidak masuk meliputi sakit, izin, dan mangkir dikarenakan covid melanda dunia terutama indonesia yang menjadikan kinerja karyawan menurun. masalah terkait disiplin kerja pada absensi karyawan seperti meningkatnya jumlah absensi karyawan.

Pada tahun 2023 setiap faktor penliaiannya mengalami naik turun dan pada nilai akhir rata - rata mengalami penurunan setiap tahunnya, yang artinya karyawan harus lebih optimal lagi dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Dengan pembahasan latar belakang diatas maka penulis menganggap sangat penting untuk membahas dan berusaha untuk mengetahui apakah motivasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan di Perusahaan.

JURNAL ILMIAH SEMARAK

P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686

Jurnal Semarak,Vol.9,No 2 Juni 2026 Hal (263-274)

@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

Berdasarkan data dan perbedaan penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian yang berjudul **"Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mutiara Multi Abadi".**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, adapun rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Mutiara Multi Abadi?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Mutiara Multi Abadi?
3. Apakah Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Mutiara Multi Abadi.

C. Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah diatas makan penelitian bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Mutiara Multi Abadi.
2. Untuk mengetahui pengaruh displin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Mutiara Multi Abadi.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Mutiara Multi Abadi.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dalam penelitian ini yaitu diharapkan dapat memiliki wawasan ilmiah dan pemahaman tentang kedisplinan di dunia pekerjaan, serta menjadi bahan pertimbangan perusahaan untuk pengambilan keputusan yang berhubungan dengan motivasi, disiplin kerja karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen

Pengertian Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efesien untuk mencapai tujuan tertentu. (Hasibuan, 2017:9). Sekumpulan ilmu pengetahuan yang sistematis, telah dikumpulkan dan diterima secara umum dengan suatu objek atau subjek tertentu dan seni suatu kreatifitas, pribadi yang kuat dan disertai keterlampilan mengatur, memanfaatkan sumber daya manusia lainnya secara efektif dan efesien untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan pengertian - pengertian diatas dapat di simpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses untuk mencapai Suatu tujuan organisasi dengan cara bekerja sama dengan orang - orang dan sumber daya yang dimiliki, juga merupakan suatu ilmu pengetahuan dalam organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik serta menciptakan hubungan yang fleksibel dan mampu untuk mencapai tujuan individu maupun Perusahaan.

Fungsi Manajemen SDM

Indikator dalam fungsi manajemen menurut Hasibuan (2016:21) terbagi atas 5 skala penilaian yaitu:

Fungsi Manajerial

1. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efesien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan atau untuk mengorganisasi semua karyawan.
2. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan untuk menetapkan pembagian kerja, delegasi wewenang, dan kordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).

JURNAL ILMIAH SEMARAK

P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686

Jurnal Semarak,Vol.9,No 2 Juni 2026 Hal (263-274)

@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

3. Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efesien agar membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian adalah proses mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana, apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

B. Motivasi

Pengertian Motivasi

Peranan manusia yang ada tersedia di dalam perusahaan merupakan faktor utama untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi ini lah yang menentukan perilaku orang - orang untuk bekerja. Motivasi berasal dari kata lain movere yang berarti dorongan untuk menggerakan, motivasi pada manajemen di tunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan khususnya karyawan, motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil dan mencapai tujuan yang di tentukan''. Menurut Hasibuan (2014:141).

Menurut Azwar, (2016:73) Motivasi merupakan rangsangan atau pembangkitan tenaga yang di miliki seseorang atau masyarakat yang mau berbuat dan bekerja sama secara optimal dan melaksanakan suatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan''

Indikator Motivasi

Indikator pada Motivasi kerja menurut Abraham Maslow dalam Sedarmayant (2016:155) yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Kebutuhan Rasa Aman
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan Harga Diri
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

C. Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:193) Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesedian seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku. Menurut Handoko dalam Hamali (2016:213) menyatakan bahwa ''disiplin Adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar - standar organisasi. Berdasarkan definisi-definisi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kesadaran atas sikap dan perilaku untuk taat dan patuh terhadap peraturan - peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis''.

Dengan tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku.

Pegawai dapat melaksankan pekerjaan dengan sebaik - baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma ang berlau pada organisasi dan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2016:94) sebagai berikut: Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan Perusahaan, Taat

JURNAL ILMIAH SEMARAK

P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686

Jurnal Semarak,Vol.9,No 2 Juni 2026 Hal (263-274)

@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

terhadap aturan perilaku dalam bekerja, Taat terhadap peraturan lainnya di Perusahaan.

D. Kinerja

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan sebelumnya. Berdasarkan definisi-definisi tersebut maka dapat di simpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan karyawan yang dapat berupa prestasi kerja atau hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas yang di capai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksankan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Edison dkk., (2016:190). Dalam kinerja karyawan adanya faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti adanya faktor individual yang terdiri dari kemampuan keahliah dan latar belakang. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, personality dan motivasi.

Lalu faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya manusia, kepemimpinan, penghargaan dan struktur. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Menurut Hasibuan (2001:34) kinerja adalah “hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Secara garis besar faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja adalah factor internal dan faktor eksternal.

Indikator Kinerja

Menurut Wilson (2014:232) indikator yang menjadi tolak ukur untuk mencapai atau menilai kinerja, sebagai berikut:

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi.
2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi
3. Pemeliharaan Sistem
4. Dokumentasi

E. Hipotesis Penelitian

Berikut ini dugaan sementara yang dihasilkan dari penelitian berdasar pemaparan diatas:

H_1: Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap karyaan CV. Mutiara Multi Abadi.

H_2: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Mutiara Multi Abadi.

H_3: Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Mutiara Multi Abadi.

H_4: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Mutiara Multi Abadi.

H_5: Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Mutiara Multi Abadi.

H_6: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Mutiara Multi Abadi.

JURNAL ILMIAH SEMARAK

P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686

Jurnal Semarak,Vol.9,No 2 Juni 2026 Hal (263-274)

@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

III. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2016:8) Metode penelitian ini adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan yang ditemukan, di kembangkan dan di buktikan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat di gunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang bisnis.

Analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, relabilitas dan asumsi klasik untuk mengetahui pengaruh pada variable sebuah penelitian, serta adanya metode survey dengan menyebarkan angket secara online dengan bantuan *Google Form.* Penentuan jumlah sampel menggunakan teknik probability sampling dimana teknik tersebut untuk pengambilan sampel dengan memberikan peluang ataupun kesempatan yang sama bagi setiap unsur dari anggota yang dipilih dalam populasi (Sugiyono, 2015:120).

Teknik nonprobability sampling yang digunakan yaitu dengan metode sampel jenuh yaitu teknik yang menjadikan seluruh anggota populasi menjadi anggota sample.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

Bisnis karaoke memang sudah menjamur di mana-dimana, termasuk di kota-kota besar seperti Tangerang namun usaha yang menjual produk jasa berupa hiburan dan *entertainment* ini masih memiliki prospek yang cukup cerah. Salah satunya adalah Grand Charly Karaoke, sebuah Family KTV (Karaoke Televisi) yang dibangun oleh penyanyi ternama tanah air, Charly Van Houten. Bahkan, bisnis ini pun sudah dikembangkan dengan sistem franchise atau waralaba, Berangkat dari hiruk pikuk serta kesibukan masyarakat membuat sejumlah tempat hiburan dibangun, termasuk tempat karaoke.

Melihat prospek bisnis tersebut, Grand Charly akhirnya memutuskan untuk terjun ke bisnis ini. Kehidupan artis yang tak akan bertahan lama membuat penyanyi asal Pasuruan, Jawa Timur ini memikirkan pekerjaan untuk masa depannya nanti jika sudah tak laku lagi sebagai artis

IV. Hasil Penelitian

A. Karakteristik Responden

Karakteristik 53 responden diukur dari lima aspek, yaitu: usia, jenis kelamin, Pendidikan, dan lama bekerja.

Pada tabel 2 di bawah, jumlah responden didominasi berusia kurang dari 30 tahun yang berjumlah 32 orang dengan persentase 60,4%, jumlah jenis kelamin laki-laki dan perempuan adalah berbeda, yaitu laki-laki berjumlah 20 orang dengan masing-masing persentase 37,7% dan Perempuan berjumlah 33 orang dengan persentase 62,3%. Dari sisi pendidikan terakhir sebagian besar karyawan berpendidikan diploma yang berjumlah 20 orang dengan persentase 37,7%, sedangkan lama bekerja, yaitu 1 s/d 3 tahun berjumlah 16 orang memiliki persentase 30,2%.

Tabel 2 Karakteristik Responden

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Laki - Laki	20	37,7%
2	Perempuan	33	62,3%
Total		53 Responden	100%

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	>20 Tahun	2	3,8%
2	21 - 30 Tahun	32	60,4%
3	31-40 Tahun	11	20,8%
4	> 41 Tahun	8	15,1%
Total		53 Responden	100%

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	> 1 Tahun	12	22,6%
2	2-3 Tahun	16	30,2%
3	4-5 Tahun	6	11,3%
4	> 6 Tahun	19	35,8%
Total		53 Responden	99,9%

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	SMA/SMK	25	47,2%
2	Diploma	8	15,1%
3	Sarjana (S1)	20	37,7%%
Total		53 Responden	100%

JURNAL ILMIAH SEMARAK

P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686

Jurnal Semarak,Vol.9,No 2 Juni 2026 Hal (263-274)

@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

B. Hasil Uji Reliabilitas Instrument

Berdasarkan table di bawah menunjukkan bahwa variable motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) Dinyatakan reliabel. Hal ini dibuktikan dengan masing-masing variable memiliki nilai Combatch Alpha lebih dari0,600.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cornbatch's Alpha	Standar Cornbatch's Alpha	Kategori Interval Reliabilitas
Motivasi (X1)	0,956	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,786	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,787	0,600	Reliabel

Sumber : Olahan Data SPSS Versi 27

1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian pada table di bawah diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,309 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakna grafik probability plot Dimana residual variable dapat di deteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual yang mengikuti arah hgaris diagonal. pada hasil pengujian pada tabel diata, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,043 Lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Kolmogrow -Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			53
Normal Parameters[a,b]	Mean		,0000000
	Std. Deviation		4.25757498
Most Extreme Differences	Absolute		,093
	Positive		,058
	Negative		-,093
Test Statistic			,093
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			,200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		,298
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,286
		Upper Bound	,309

2. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di bawah, diperoleh nilai tolerance variabel Motivasi kerja sebesar 0,992 dan disiplin kerja sebesar 0,992 dimana kedua nilai tersebut lebih dari <,001 dan nilai variance Inflation Factor (VIF) variabel motivasi kerja sebesar 1.008 serta disiplin kerja sebesar 1.008 dimana berarti nilai tersebut kurang dari 10

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Stastistics

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	36.911	6.728		5.486	<,001		
	Motivasi	.018	.122	.021	.145	.885	.992	1.008
	Disiplin Kerja	-.021	.148	-.020	-.139	.890	.992	1.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3. Uji Autokorelasi

Dari nilai output SPSS di bawah menunjukkan nilai Durbin - Watson (DW) sebesar 1.269 nilai ini kita bandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikasi 5% jumlah sampel 51 responden dan jumlah variabel Independennya dan nilai DW sebesar 1,269.

Tabel 4.15
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.145[a]	.021	-.020	4.664	1.269

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 27

C. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Sederhana.

Berdasarkan pada hasil perhitungan regresipada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi Y = 38,272 + 0,053 X1, dan persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 38,272 diartikan bahwa jika variabel Motivasi (X1) Tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 38,272 point Konstanta bernilai positif artinya memiliki hubungan yang positif.

JURNAL ILMIAH SEMARAK

P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686

Jurnal Semarak,Vol.9,No 2 Juni 2026 Hal (263-274)

@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

b. Nilai koefisien regresi Motivasi (X1) sebesar 0,053 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada Variabel disiplin kerja (X2), Maka setiap perubahan 1 satu) unit pada variabel motivasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,053 point

Tabel 4.17
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	38.272	4.683		8.172	.000
	Motivasi X1	-.053	.125	-.061	-.427	.672

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Nilai konstanta sebesar 31.402 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 31.402 point konstanta bernilai positif artinya memiliki hubungan yang positif.
b. Nilai koefisien regresi Disiplin kerja (X_2) sebesar 0,142 diartikan apabila konstanta tetap tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X_1) maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel disiplin kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,142 point.

Tabel 4.18
Hasil uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	31.402	5.499		5.711	.000
	Disiplin Kerja	.142	.159	.127	.896	.375

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan Data SPSS Versi 27

D. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan cara membandingkan antara nilai r_{hitung} dengan $r_{tabel.}$ Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di bawah, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar (0,427 > 2,002) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi yaitu (0,050 > 0,005) dengan demikian H_0 Di tolak dan H_1 Diterima hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.26
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	38.272	4.683		8.172	.000
	Motivasi	-.053	.125	-.061	-.427	.672

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data hasil dari spss 27

Berdasarkan pada hasil pengujian di bawah diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (0,896 > 2,002) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi yaitu (0,050 > 0,05) atau (0,000 > 0,05) dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawanPengujian signifikan variabel mediasi dalam model dapat dilihat dari hasil uji efek tak langsung sebagai berikut:

Tabel 4.27
Hasil Pengujian Hipotesi (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	31.402	5.499		5.711	.000
	Disiplin Kerja	.142	.159	.127	.896	.375

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah SPSS Versi 27

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi (X1) Dengan kinerja karyawan (Y) hal ini dapat dibuktikan

JURNAL ILMIAH SEMARAK

P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686

Jurnal Semarak,Vol.9,No 2 Juni 2026 Hal (263-274)

@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

dengan perolehannya nilai persamaan regresi X1 Y = 38.272 + 0,053 X1, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,061 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya besar.

V. KESIMPULAN& SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi y=38,272+0,053 X1, nilai korelasi sebesar 0,061 artinya kedua variable memiliki Tingkat hubungan yang kuat. Degan demikian H0 ditolak dan Ha diterima karena terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y=31,402 + 0,142 X2. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,876 dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t table atau (0,896 > 2,002) Dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Mutiara Multi Abadi dalam penelitian ini hanya terdiri dari variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin kerja, sementara tentu masih banyak faktor lainnya yang turut serta memberikan kontribusi.

B. Saran

Pihak Perusahaan agar dapat lebih baik lagi dalam memperhatikan bagaimana para atasan mampu mengawasi karyawan dengan baik terkait kehadiran yang telah disesuaikan seperti waktu kehadiran karyawan dan apakah dapat mendukung semua aktivitas di dalam kantor seperti pengawasan dan kedisplinan kerja agar lebih dioptimalkan lagi kedepannya.

C. Keterbatasan Penelitian Untuk Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil temuan penelitian memberikan saran akademik yakni dapat dijadikan tolak ukur atau landasan untuk penelitian selanjutnya mengenai Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mutiara Multi Abadi dengan menggambarkan aspek kuantitatif maupun kualitatif dan lebih bervariasi lagi dalam memasukkan variable bebas dan terikat serta dari penelitian-penelitian terdahulu.

Penelitian ini juga tidak terlepas dari penelitian lainnya yang dimana terjadi dan dapat di pengaruhi dari hasil temuan. Oleh karena itu, agar diperoleh hasil yang layak diperlukan hasil penelitian yang sejenis untuk dapat mendukung penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Al Jabar, L., & Pasaribu, V. L. D. (2024). The Strategic Leadership Role of Foundation Leaders in Improving the Quality of Education at Various Levels Education: Case Study on Bi Ashokal Hajar Foundation. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, *7*(2), 63-85.

Amalia, A. F., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga terhadap Kepuasan Konsumen pada Pasien Klinik Jakarta Dental Project. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, *7*(9), 13703-13726.

Mustafa, Z., Priyono, Suci, R. P., & Chandra, T. (2016). **Motivation and Giving Incentives On The Performance of employess PT. Kurnia Wijaya Various Industri**. Jurnal of

International Education Studies, 1913- 9020

Nasution, A. B. (2021). **Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Manajemen Sumber Daya Manusia Di PT. Garam Persero Madura** (Doctoral dissertation, stie Mahardika Surayaba).

Salleh, A. L., Bakar, R. A., Keong, W. K. (2008). **How Detrimental is Job Stress? : A Case Study Of Executives in the Malaysian Furniture Industry**. International Review of Business Research Papers, 4(5).

Handoko, T. Hani. 2011. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BPFE.

Wibowo. 2012. **Manajemen Kinerja**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Hasibuan, Malayu S.P, 2012. **Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas**. Jakarta: Bumi Aksara.

Parastika, W. (2016). **Pengaruh Disipli dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (persero) kantor cabang utama Bandung** (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas)

Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, *Vol 8*(1), 137-146.

Sudarso, A. P. (2020). **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan**. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), Vol 3(2),* 179 – 189

Kurniawan, Syamsul, A., & Albar, E. (2020). **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada (Dinas Pehubungan Kota Makassar Tahun 2019-2020)**. *Niagawan*, *Vol 9*(2), 114-124.

Elny, S. (2021). Pengaruh perilaku kerja inovatif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di cv. enzo Medan. *Wahana Inovasi: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat UISU, Vol 10*(2), 362-369.

Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, *2*(1), 52-63.

Kusuma, D., Mahfudnurnajamuddin, M., & Arfah, A. (2021). **Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Unit Pelayanan Rawat Inap RSU Andi Makkasau Kota Parepare**. *Economos: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, *4*(1), 17-27.

Miner, John B. 1988. **Organizational Behaviour, Performance and Productivity (1st Edition)** Random House Inc. USA

Gunartin, G., Wahyu, I., Hermawati, R., Handayani, R., Pasaribu, V. L., Sunarsi, D., ... & Maddinsyah, A. (2021, January). The Effect of Motivation, Leadership, and Job Satisfaction Toward Employee's Performance in the Directorate General of Immigration of the Central Office of Jakarta. In *Proceedings of the 1st International Conference on Economics Engineering and Social*

Science, InCEESS 2020, 17-18 July, Bekasi, Indonesia.

Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap motivasi pegawai serta dampaknya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Semarak*, *2*(2), 164-183.

Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Batubara, A. S. (2020). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Performa Pegawai Kelurahan Rempoa, Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, *4*(2), 131-138.

Nurdjati, I., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhaadap Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Strategis di Jakarta Pusat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, *5*(2), 151-156.

Syukri, A., Krisnaldy, K., & Pasaribu, V. L. D. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Semarak*, *4*(3), 1-13.

Ramdhani, M. R., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Alamanda Duta Hermez. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, *5*(6), 1700-1704.

Pasaribu, V. L. D., Krisnaldy, K., & Warasto, H. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus kelurahan Pisangan Ciputat). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, *3*(1), 96-114.

Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, K. (2018). Analisis Kepuasan Jama'ah pada Kinerja Dewan Kemakmuran Masjid Al-Hidayah Periode Tahun 2017. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, *6*(4), 41-51.

Putra, B. A., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *6*(1), 3993-3999.

Pasaribu, V. L. D., & Yanuarso, B. P. (2021). Pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Multritran Abadi Srengseng Jakarta Barat periode 2018. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, *8*(1), 60-72.

Pasaribu, V. L. D. Krisnaldy (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Hasil Kinerja Karyawan Kelurahan Pisangan Ciputat. In *Prosiding Seminar Nasional*.

Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, H. N. W. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI.

Pasaribu, V. L. D., & Muslimin, J. M. (2025). Integrative Research Design of Islam and Education: Paradigms, Methodologies, and Approaches (Case Study of the Application of Integrative Islam and Islamic Boarding School Education). *Contemporary Journal of Applied Sciences*, *3*(12).

Syukri, A., & Pasaribu, V. L. D. (2025). The Influence of Training and Work Motivation on Employee Performance at PT. Elang Solusindo. *Contemporary Journal of Applied Sciences*, *3*(12), 863-872.

Surjaweni, V. W. (2015). **Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi**.

Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sutrisno, E. (2019). ***Manajemen Sumber Daya Manusia*.** Cetakan Sepuluh. Jakarta: Prenadamedia Group.

Salleh, A. L., Bakar, R. A., Keong, W. K. (2008). **How Detrimental is Job Stress? : A Case Study Of Executives in the Malaysian Furniture Industry**. International Review of Business Research Papers, 4(5).