



Department of Digital Business

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

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

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 7174-7183

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

---

## Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivai Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Dana Arta Mandiri

Kiki Awaliyah<sup>1</sup>, Iwan Asmadi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

[kikvawaliyah0@gmail.com](mailto:kikvawaliyah0@gmail.com)<sup>1</sup>, [iwan.iad@bsi.ac.id](mailto:iwan.iad@bsi.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi, khususnya pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Dana Arta Mandiri. Kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi karena berkaitan langsung dengan produktivitas kerja, kualitas pelayanan, serta pencapaian tujuan perusahaan. Dalam praktiknya, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya disiplin kerja dan motivasi kerja. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan dan tanggung jawab pekerjaan yang berlaku di dalam organisasi. Sementara itu, motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang memengaruhi semangat dan perilaku kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, kinerja karyawan juga dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan pada KSP Dana Arta Mandiri. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan statistik. Populasi penelitian berjumlah 35 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert, sedangkan analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS melalui uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja dan motivasi kerja perlu menjadi perhatian manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

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

### 1. Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif menuntut organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif serta memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena karyawan berperan langsung dalam menjalankan berbagai aktivitas operasional perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, khususnya pada sektor koperasi yang sangat bergantung pada kualitas pelayanan serta ketepatan dalam pengelolaan operasional [1].

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, di antaranya disiplin kerja dan motivasi kerja. Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kesanggupan karyawan untuk menaati peraturan serta norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan tanggung jawab serta kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan [2][3]. Disiplin kerja juga berperan dalam membentuk sikap kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku serta mendorong terciptanya ketertiban dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Sementara itu, motivasi kerja merupakan dorongan yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga mereka mampu melaksanakan pekerjaannya secara optimal dan bertanggung jawab [4][5]. Dengan adanya disiplin kerja yang baik serta motivasi kerja yang tinggi, diharapkan karyawan dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja sehingga berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Namun demikian, hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak selalu menunjukkan hasil yang konsisten [6]. Beberapa penelitian menyatakan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara penelitian

lainnya menunjukkan hasil yang berbeda tergantung pada karakteristik organisasi dan lingkungan kerja yang diteliti [7][8]. Perbedaan kondisi organisasi, sistem manajemen, budaya kerja, serta lingkungan kerja diduga menjadi faktor yang menyebabkan adanya variasi hasil penelitian tersebut [9].

Fenomena tersebut juga ditemukan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Dana Arta Mandiri, di mana masih terdapat indikasi bahwa tingkat disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan belum berjalan secara optimal. Kondisi ini berpotensi memengaruhi pencapaian kinerja karyawan secara keseluruhan. Selain itu, adanya kesenjangan antara kondisi yang diharapkan oleh organisasi dengan kondisi yang terjadi di lapangan menunjukkan perlunya upaya evaluasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan kajian empiris yang lebih mendalam untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan pada KSP Dana Arta Mandiri [10].

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Dana Arta Mandiri.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti menguji hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik sehingga hasil penelitian dapat diukur dan dianalisis secara sistematis [11].

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Dana Arta Mandiri. Seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik ini digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh anggota populasi dapat dijadikan sebagai responden penelitian [12].

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian dengan menggunakan skala Likert lima tingkat. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS melalui beberapa tahapan analisis, yaitu uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis penelitian [13].

## 3. Hasil dan Diskusi

### 3.1 Uji Kualitas Data

#### 3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan dalam mengukur variabel yang diteliti. Instrumen dikatakan valid apabila setiap butir pernyataan mampu merepresentasikan konsep atau konstruk yang hendak diukur secara tepat. Oleh karena itu, uji validitas berfungsi untuk menilai sejauh mana alat ukur dapat menghasilkan data yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan menggunakan metode korelasi Pearson Product Moment, yaitu dengan mengkorelasikan skor masing-masing item pernyataan dengan skor total variabel yang bersangkutan. Pengujian dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai  $r$  hitung setiap item pernyataan dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel. Nilai  $r$  tabel diperoleh dari tabel distribusi  $r$  Product Moment dengan derajat kebebasan  $df = n - 2$ , sehingga  $df = 35 - 2 = 33$ . Pada tingkat signifikansi 5%, diperoleh nilai  $r$  tabel sebesar 0,333.

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

- Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,333), maka item pernyataan dinyatakan valid.
- Jika  $r$  hitung  $\leq$   $r$  tabel (0,333), maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.

**Tabel 1. Uji Validitas (Disiplin Kerja X1)**

Variabel	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Sig.	Taraf Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,479	0,333	0,004	0,05	Valid
	X1.2	0,497	0,333	0,002	0,05	Valid
	X1.3	0,467	0,333	0,005	0,05	Valid
	X1.4	0,486	0,333	0,003	0,05	Valid
	X1.5	0,573	0,333	0,001	0,05	Valid
	X1.6	0,468	0,333	0,005	0,05	Valid
	X1.7	0,492	0,333	0,003	0,05	Valid
	X1.8	0,437	0,333	0,009	0,05	Valid
	X1.9	0,467	0,333	0,005	0,05	Valid
	X1.10	0,497	0,333	0,002	0,05	Valid

**Tabel 2. Uji Validitas (Motivasi Kerja X2)**

Variabel	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Sig.	Taraf Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,666	0,333	0,001	0,05	Valid
	X2.2	0,518	0,333	0,001	0,05	Valid
	X2.3	0,434	0,333	0,009	0,05	Valid
	X2.4	0,56	0,333	0,001	0,05	Valid
	X2.5	0,487	0,333	0,003	0,05	Valid
	X2.6	0,732	0,333	0,001	0,05	Valid
	X2.7	0,477	0,333	0,004	0,05	Valid
	X2.8	0,477	0,333	0,004	0,05	Valid
	X2.9	0,52	0,333	0,001	0,05	Valid
	X2.10	0,459	0,333	0,005	0,05	Valid

**Tabel 3. Uji Validitas (Kinerja Karyawan Y)**

Variabel	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Sig.	Taraf Sig.	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,443	0,333	0,008	0,05	Valid
	Y.2	0,454	0,333	0,006	0,05	Valid
	Y.3	0,514	0,333	0,002	0,05	Valid
	Y.4	0,401	0,333	0,017	0,05	Valid
	Y.5	0,508	0,333	0,002	0,05	Valid
	Y.6	0,543	0,333	0,001	0,05	Valid
	Y.7	0,443	0,333	0,008	0,05	Valid
	Y.8	0,582	0,333	0,000	0,05	Valid
	Y.9	0,485	0,333	0,003	0,05	Valid
	Y.10	0,629	0,333	0,000	0,05	Valid

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari pada r table (0,333), sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

### 3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha melalui program SPSS. Instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha menunjukkan tingkat konsistensi yang memadai.

Suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien Cronbach's Alpha yang diperoleh melebihi batas 0,60. Nilai tersebut menunjukkan adanya tingkat konsistensi internal yang memadai antar item pernyataan dalam mengukur konstruk yang sama. Dengan demikian, instrumen penelitian dapat dianggap konsisten dan layak digunakan untuk tahap analisis selanjutnya, seperti analisis regresi dan pengujian hipotesis.

**Tabel 4. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,625	> 0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,714	> 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,663	> 0,60	Reliabel

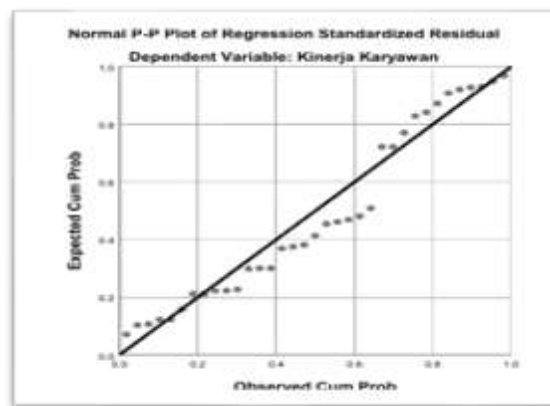
Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas batas minimum 0,60, yaitu sebesar 0,625 untuk variabel Disiplin Kerja, 0,714 untuk variabel Motivasi Kerja, dan 0,663 untuk variabel Kinerja Karyawan. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik, sehingga dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis data pada tahap selanjutnya.

### 3.2 Uji Asumsi Klasik

#### 3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah distribusi data penelitian mendekati pola distribusi normal sebagai salah satu prasyarat dalam analisis regresi. Pengujian normalitas umumnya dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05. Dalam penelitian ini, normalitas data dievaluasi menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

Selain pengujian statistik, penilaian normalitas data juga dapat didukung melalui analisis grafis, seperti Normal Probability Plot (P-Plot). Melalui metode ini, sebaran data dapat diamati untuk mengetahui apakah titik-titik data mengikuti garis diagonal yang menunjukkan distribusi normal. Teknik-teknik tersebut digunakan untuk memastikan bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas sebelum dilakukan analisis statistik lanjutan.

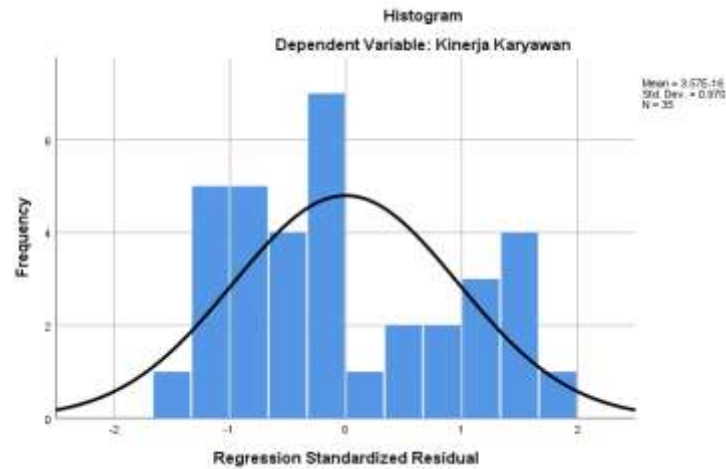


**Gambar 1. Uji Normalitas P-Plot**

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7061>

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

Pada grafik Normal P-Plot, data dikatakan berdistribusi normal apabila titik-titik pengamatan berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa sebaran titik mengikuti garis diagonal, yang mengindikasikan terpenuhinya asumsi normalitas. Temuan ini didukung oleh tampilan histogram yang menunjukkan pola distribusi simetris menyerupai kurva lonceng.



**Gambar 2. Uji Normalitas Histogram**

Selain analisis grafis, pengujian normalitas juga diperkuat melalui uji One-Sample Kolmogorov–Smirnov. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig.) lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Dengan demikian, seluruh metode pengujian yang digunakan mengonfirmasi bahwa data telah memenuhi asumsi normalitas sebagai prasyarat untuk analisis statistik lanjutan.

**Tabel 5. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0
	Std. Deviation	1,52931582
Most Extreme Differences	Absolute	0,147
	Positive	0,147
	Negative	-0,094
Test Statistic		0,147
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Tabel 5 menunjukkan bahwa uji Kolmogorov–Smirnov menghasilkan nilai signifikansi 0,52, melebihi 0,05. Oleh karena itu, residu dapat dianggap terdistribusi secara normal.

### 3.2.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan menelaah nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi dinyatakan terbebas dari multikolinearitas apabila nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai

VIF berada di bawah 10. Sebaliknya, apabila nilai Tolerance kurang dari 0,10 dan nilai VIF melebihi **10**, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolinearitas. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier yang kuat di antara dua atau lebih variabel independen dalam model regresi.

**Tabel 6. Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.895	6.487		1.679	.103		
	DISIPLIN KERJA	.351	.135	.359	2.602	.014	.933	1.072
	MOTIVASI KERJA	.379	.113	.463	3.351	.002	.933	1.072

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang disajikan pada Tabel 6, nilai Tolerance sebesar 0,933 berada di atas batas minimum 0,10, sedangkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,072 berada jauh di bawah ambang batas 10. Temuan ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinearitas, sehingga variabel independen tidak memiliki korelasi yang tinggi satu sama lain dan dapat dianalisis secara simultan tanpa memengaruhi keandalan hasil penelitian.

### 3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah varians residual berbeda antar pengamatan dalam model regresi. Residual merupakan selisih antara nilai aktual dengan nilai yang diprediksi oleh model regresi. Apabila varians residual bersifat konstan pada seluruh pengamatan, maka kondisi tersebut disebut homoskedastisitas, yang merupakan kondisi ideal dalam analisis regresi. Sebaliknya, heteroskedastisitas terjadi ketika varians residual bervariasi antar pengamatan dan dapat menimbulkan permasalahan dalam model.

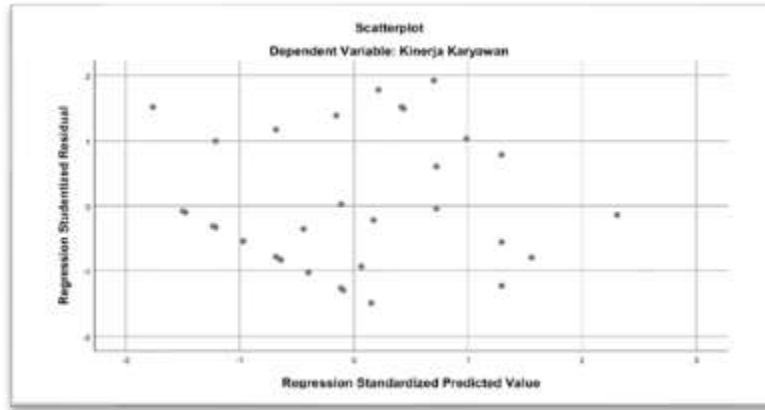
Salah satu metode yang digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah uji glejser, yaitu dengan meregresikan variabel independen, yaitu disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ), terhadap nilai absolut residual. Model regresi dinyatakan tidak mengandung heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05.

**Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized	Coefficient Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B				
1	(Constant)	-.536	3.347		-.160	.874
	Disiplin Kerja	-.018	0.70	-.048	-.264	.793
	Motivasi Kerja	.060	0.58	.186	1.033	.309

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Berdasarkan hasil uji Glejser, nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,793 dan motivasi kerja sebesar 0,309. Seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.



**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas Scatterplot**

Berdasarkan grafik scatterplot, titik-titik residual tersebar secara acak di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas, sehingga varians residual bersifat konstan dan asumsi homoskedastisitas pada model regresi terpenuhi.

### 3.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) secara simultan. Melalui analisis ini, tidak hanya dapat diketahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perubahan variabel dependen, tetapi juga arah hubungan masing-masing variabel independen dalam memengaruhi kinerja karyawan.

**Tabel 8. Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized	Coefficient Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B				
1	(Constant)	10.895	6.487		1.679	.103
	Disiplin Kerja	.351	.135	.359	2.602	.014
	Motivasi Kerja	.379	.113	.463	3.351	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, persamaan untuk regresi linier berganda dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 10.895 + 0,351 x_1 + 0,379 x_2$$

- Nilai konstanta sebesar 10,895 menunjukkan bahwa ketika variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) berada pada nilai nol, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) berada pada nilai sebesar 10,895.
- Disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,351, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 35,1%.
- Motivasi kerja ( $X_2$ ) juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,379, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 37,9%.

Berdasarkan hasil uji signifikansi, disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,002 dan 0,014, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3.3 Uji Hipotesis

#### 3.3.1 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi linier. Hipotesis nol ( $H_0$ ) menyatakan bahwa variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan, sedangkan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) menyatakan adanya pengaruh signifikan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan ( $df = n - k - 1$ ). Dengan jumlah responden sebanyak 35 dan dua variabel independen, diperoleh  $df$  sebesar 32 sehingga nilai t tabel adalah 2,037. Keputusan pengujian ditentukan apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 8. Uji t (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized	Coefficient Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B				
1	(Constant)	10.895	6.487		1.679	.103
	Disiplin Kerja	.351	.135	.359	2.602	.014
	Motivasi Kerja	.379	.113	.463	3.351	.002
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Berdasarkan hasil uji t, disiplin kerja dan motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,602 dengan tingkat signifikansi 0,014, yang menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Sementara itu, motivasi kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,351 dengan signifikansi 0,002, yang menandakan bahwa motivasi kerja juga memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, kedua variabel independen secara parsial berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

#### 3.3.2 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dalam model regresi linier. Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk menguji apakah disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada tingkat signifikansi 5% atau dengan melihat nilai signifikansi (Sig.). Model regresi dinyatakan signifikan apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

**Tabel 10. Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60.023	2	30.012	12.077	.000 <sup>b</sup>
	Residual	79.519	32	2.485		
	Total	139.543	34			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja						

Berdasarkan hasil uji F (simultan), diperoleh nilai F hitung sebesar **12,077** dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

### 3.4 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen, yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja, dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Nilai  $R^2$  berada pada rentang 0 sampai 1. Semakin mendekati angka 1, maka semakin besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

**Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi Simultan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 <sup>a</sup>	.430	.395	1.576
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja				

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,430. Hal ini menunjukkan bahwa 43,0% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan motivasi kerja, sedangkan 57,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, beban kerja, atau faktor individu lainnya.

### 3.5 Pembahasan Hasil Penelitian

#### 3.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh nilai t hitung yang lebih besar dibandingkan t tabel dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05, sehingga hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja karyawan akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Secara empiris, karyawan yang mematuhi peraturan kerja, hadir tepat waktu, serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Kondisi ini sangat relevan bagi KSP Dana Arta Mandiri sebagai lembaga jasa keuangan yang menuntut ketelitian dan ketepatan waktu dalam pelaksanaan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hasibuan yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

#### 3.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi yang diperoleh berada di bawah 0,05, sehingga hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi, baik yang bersumber dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik, cenderung memiliki inisiatif kerja yang lebih baik, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks KSP Dana Arta Mandiri, motivasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan untuk menjaga kualitas pelayanan kepada anggota. Temuan ini mendukung teori kebutuhan McClelland serta hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja [14].

### 3.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai F hitung yang lebih besar dibandingkan F tabel dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak.

Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dicapai hanya dengan mengandalkan satu faktor saja. Disiplin kerja dan motivasi kerja saling melengkapi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan produktif. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Permana yang menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi, khususnya pada lembaga koperasi [15].

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di KSP Dana Arta Mandiri. Secara parsial, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab kerja yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih optimal. Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi, baik yang bersumber dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik, cenderung menunjukkan inisiatif kerja yang lebih baik, komitmen yang tinggi, serta orientasi yang kuat terhadap pencapaian tujuan organisasi. Secara simultan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dicapai hanya dengan memperhatikan satu faktor saja, melainkan memerlukan pengelolaan disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersamaan dan terpadu. Oleh karena itu, manajemen KSP Dana Arta Mandiri disarankan untuk terus meningkatkan penerapan disiplin kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu memotivasi karyawan guna mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

## Referensi

- [1] M. S. . Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi rev. Jakarta : Bumi Aksara, 2019, 2019.
- [2] Azhar, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," vol. 4, no. 2, pp. 244–255, 2020.
- [3] anna pratiwi Juniarti and asmara Indahingwati, "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sari Coffee Indonesia," *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. 9, no. 8, pp. 1–12, 2020.
- [4] Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2015.
- [5] I Kadek Wahyu Adi Permana, "Analisis Kinerja Keuangan Koperasi Simpan Pinjam Dana Penta Mandiri Jimbaran Berdasarkan Petunjuk Teknis Deputi Bidang Perkoperasian Nomor 15 Tahun 2021," 2024.
- [6] Y. M. Ulfa, B. A. Sumantri, and D. S. Wihara, "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerjadan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kabupaten Tarokan," *Simp. Manaj. dan Bisnis I*, vol. 1, no. 1, pp. 424–436, 2022.
- [7] Anggreany Hustia, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi," pp. 81–91, 2020.
- [8] R. Anggriawan, "Pengaruh Daya Tarik Iklan Baliho Di Media Sosial Instagram Terhadap Opini Netizen," vol. 5, no. 5, pp. 1501–1510, 2025.
- [9] Rahmawati, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan," vol. 3, pp. 1652–1659, 2024.
- [10] A. P. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung, 2015.
- [11] P. D. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta Bandung, 2019.
- [12] P. D. Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta Bandung, 2018.
- [13] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Bandung: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, semarang, 2018.
- [14] N. Huda, *Manajemen SDM (Analisis Kinerja Karyawan pada Perusahaan)*. <http://www.insancendekiamandiri.co.id/>, 2020.
- [15] Putra Kadek Ananda, Landra Nengah, and Puspitawati Ni Made Dwi, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada LPD Kecamatan Tabanan," *J. Emas*, vol. 3, no. September 2022, pp. 126–137, 2022.