MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA SURYA ERATAMA PACKAGING KOTA TANGERANG

Riki Dwi Susanto[1], Nurhadi[2], Seno Sudarmono Hadi[3]
[1,2,3]Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Gatot Subroto No.8, Cimone, Kota Tangerang, Indonesia

e-mail: adisyahroni10@gmail.com, nurhadi.nhd@bsi.ac.id, senosudarmono79@gmail.com

Abstrak - Sumber daya dalam sebuah organisasi agar mampu mencapai tujuan dari organisasi secara maksimal melalui pengembangan sumber daya manusia itu sendiri. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadp kinerja karyawan pada PT. Mitra Surya Eratama Packaging Kota Tangerang. Metode penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kuantitatif, pengumpulan data secara primer dari hasil pengisian kuesioner kepada 33 karyawan. Hasil penelitian yang didapatkan yaitu motivasi berpengaruh postif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005 yang lebih kecil dari 0,05 (0,005 < 0,05). Nilai t hitung sebesar 3.017 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1.697 (3.017 > 1.697). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tingkat signifikansi 0,047 yang lebih kecil dari 0,05 (0,047 < 0,05), nilai t hitung sebesar 2.068 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1.697 (2.068 > 1.697). Hasil uji f motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan nilai *sig* yang dihasilkan sebesar (0,000 < 0,05) dan nilai f hitung > f tabel (30.592 > 3.31). Dan hasil koefisien determinasi r *square* sebesar 0,671 yang artinya motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat keeratan korelasi yang sedang.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract *- Resources in an organization to be able to achieve the goals of the organization optimally through the development of human resources itself. The purpose of this study was to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance at PT. Mitra Surya Eratama Packaging Tangerang City. The research method used is descriptive quantitative, primary data collection from the results of filling out questionnaires to 33 employees. The results of the study obtained were that motivation had a positive and significant effect on employee performance with a significance level of 0.005 which is smaller than 0.05 (0.005 < 0.05). The t-count value was 3.017 which was greater than the t table, namely 1.697 (3.017 > 1.697). Work discipline had a positive and significant effect on employee performance with a significance level of 0.047 which was smaller than 0.05 (0.047 < 0.05), the t-count value was 2.068 which was greater than the t table, namely 1.697 (2.068 > 1.697). The results of the f test of motivation and work discipline have a simultaneous effect on employee performance, the resulting sig value is (0.000 < 0.05) and the calculated f value> f table (30,592 > 3.31). And the results of the r square determination coefficient are 0.671, which means that*

Article history
Received: Oktober 2025
Reviewed: Oktober 2025
Published: Oktober 2025

Plagirism checker no 1172
Doi : prefix doi : 10.8734/musytari.v1i2.359
Copyright : author
Publish by : musytari

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

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

motivation and work discipline on employee performance have a moderate level of correlation.

Keywords : Motivation, Work Discipline, Employee Performance

1. Pendahuluan

Perkembangan ilmu teknologi dan penegtahuan saat ini sangat pesat dan memberikan dampak siginifikan terhadap kemajuan bisnis. Untuk mengembangkan suatu perusahaan, dipelukan pengelolaan yang tepat dan efektif. Berbagai strategi yang dilakukan oleh perusahaan agar dapat bertahan dan berkembang dalam operasionalnya. Persaingan yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk meningkatkan daya saing demi menjaga keberlangsungan hidup.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu metode pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi agar mampu mencapai tujuan dari organisasi secara maksimal melalui pengembangan sumber daya manusia itu sendiri (Pauji & Nurhasanah, 2022).

Motivasi kemampuan untuk menciptakan sesuatu tentang kerugian diri untuk melakukan tindakan tertentu (Marwah Nurinayah, Seno Sudarmono Hadi, & Irwin Ananta Vidada, 2023).

Motivasi merupakan kegiatan yang mengarah pada orang – orang yang antusias, siap, dan bertanggung jawab. Motivasi berfungsi sebagai kekuatan pendorong atau dorongan bagi karyawan untuk bekerja secara proaktif untuk mencapai tujuan langsung mereka (Fransiska & Tupti, 2020).

Motivasi juga bentuk keinginan untuk melakukan bisnis sebagai insentif untuk bekerja dalam upaya tinggi untuk tujuan kerja adalah karena kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu (Pratama & Elistia, 2020)

Berdasarkan keterangan diatas masih banyak fenomena temuan dan masalah yang terjadi pada PT. Mitra Surya Eratama Packaging Kota Tangerang. Fenomena temuan dilapangan yang ada diperusahaan yaitu tentang kebutuhan pengakuan yaitu karyawan masih butuh pengakuan dari atasan hasil pekerjaannya yang dinilai belum maksimal.

Disiplin kerja adalah keberadaan kesadaran yang tumbuh dari orang lain untuk memenuhi tanggung jawab mereka dan mengikuti aturan yang mereka kerjakan (Ramdhona, Rahwana, & Sutrisna, 2022).

Berdasarkan keterangan diatas masih banyak fenomena temuan dan masalah yang terjadi pada PT. Mitra Surya Eratama Packaging Kota Tangerang yaitu fenomena temuan dilapangan terhadap disiplin kerja yang terdapat diperusahaan yaitu kepatuhan pada peraturan, masih ditemukan karyawan yang belum patuh terhadap peraturan terutama hal kepatuhan pada aturan kerja.

Kinerja karyawan adalah proses berorientasi yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi sesuai tujuan yang telah ditetapkan (Meinitasari & Chaerudin, 2022).

Kinerja karyawan adalah suatu yang memungkinkan karyawan menentukan seberapa kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan melalui hasil kinerja mereka diperusahaan. Pada dasarnya kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan diperusahaan dan juga menetukan tingkat keberhasilan perusahaan dari tahun ke tahun (Aulia & Tsuraya, 2023).

Berdasarkan fenomena temuan dan masalah yang terjadi pada PT. Mitra Surya Eratama Packaging Kota Tangerang yaitu Fenomena temuan dilapangan terhadap kinerja karyawan yang

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

terdapat diperusahaan yaitu efektifitas, perusahaan meliburkan karyawan apabila tidak ada pekerjaan dan tingkat produksi perusahaan sedang turun.

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif deskriptif, sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh yang merupakan keseluruhan dari populasi sebanyak 33 karyawan pada PT. Mitra Surya Eratama Packaging Kota Tangerang.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Validitas

Untuk menguji validitas dan reliabilitas, penulis menggunakan analisis dengan menggunakan perangkat lunak IBM *Statistic* SPSS versi 21, Berikut ini adalah hasil dari pengujian uji validitas. Penentuan uji validitas, dapat digunakan uji signifikansi untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Untuk menghitung derajat kebebasan (df), dapat dilakukan dengan cara mengurangi jumlah variabel independen (K) dari jumlah sampel (n). dalam kasus ini, terdapat 33 sampel dan 2 variabel independen, maka df yang di hasilkan yaitu sebesar 31 dengan tingkat signifikansi alpha sebesar 0,05, nilai r tabel yang di peroleh adalah 0,355. Dalam konteks uji validitas, apabila nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel, maka pertanyaan tersebut dapat dianggap valid. Berdasarkan hasil Uji Validitas data tersebut di jelaskan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	Motivasi.1	0,654	0.355	Valid
	Motivasi.2	0,678	0.355	Valid
	Motivasi.3	0,662	0.355	Valid
	Motivasi.4	0,626	0.355	Valid
	Motivasi.5	0,806	0.355	Valid
	Motivasi.6	0,774	0.355	Valid
	Motivasi.7	0,684	0.355	Valid
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin Kerja.1	0,732	0.355	Valid
	Disiplin Kerja.2	0,584	0.355	Valid
	Disiplin Kerja.3	0,528	0.355	Valid
	Disiplin Kerja.4	0,754	0.355	Valid
	Disiplin Kerja.5	0,855	0.355	Valid
	Disiplin Kerja.6	0,730	0.355	Valid
	Disiplin Kerja.7	0,558	0.355	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan.1	0,676	0.355	Valid
	Kinerja Karyawan.2	0,694	0.355	Valid
	Kinerja karyawan.3	0,719	0.355	Valid

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Kinerja Karyawan.4	0,562	0.355	Valid
Kinerja Karyawan.5	0,571	0.355	Valid
Kinerja Karyawan.6	0,695	0.355	Valid
Kinerja Karyawan.7	0,518	0.355	Valid
Kinerja Karyawan.8	0,677	0.355	Valid
Kinerja Karyawan.9	0,743	0.355	Valid
Kinerja Karyawan.10	0,613	0.355	Valid
Kinerja Karyawan.11	0,700	0.355	Valid
Kinerja Karyawan.12	0,701	0.355	Valid
Kinerja Karyawan.13	0,667	0.355	Valid

Sumber : Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel.1. nilai r_{hitung} secara keseluruhan lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0.355, menunjukan bahwa semua item pertanyaan pada semua indikator variabel adalah valid, yang ditunjukkan dengan hasil uji validitas untuk Motivasi(X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Sehingga semua item pertanyaan dapat digunakan dalam keseluruhan model tes dan tidak ada item pertanyaan yang di hilangkan.

3.2. Uji Reliabilitas

Model yang digunakan dalam penelitian ini untuk analisis uji reliabilitas adalah model *Alpha Cronbach* (Sukardi, 2021). Menurut Ghozali (2013) Keandalan adalah sarana untuk menguji konsistensi pertanyaan terhadap pertanyaan responden. Survei disebut dapat dipercaya jika tanggapan seseorang konsisten atau stabil ketika ditanya pada suatu waktu. Uji reliabilitas merupakan tahap yang dilakukan setelah uji validitas. Pada tahap ini, hanya item - item yang telah terbukti reliabel yang akan dimasukkan dalam analisis reliabilitas. Tujuan dari uji reliabilitas adalah sebagai berikut: "Instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama." Suatu dikatakan reliabel jika nilai dari koefisien *Cronbach Alpha* > 0,6, sedangkan jika sebaliknya maka data tersebut dikatakan tidak reliabel.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas data tersebut di jelaskan dalam tabel di bawah ini:

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Tabel.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Motivasi (X1)	0,823	>0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,775	>0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,878	>0,6	Reliabel

Sumber : Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel.2. dalam kesimpulan bahwa variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar 0,6. Hal ini menujunkkan bahwa hasil pengujian reabilitas menunjukkan tingkat reliabilitas yang memadai. Oleh karena itu semua pertanyaan dalam penelitian ini dianggap dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3.3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah data yang digunakan dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji normalitas data adalah uji *one sample kolmogorov smirnov test*. Dalam uji ini hipotesis nol menyatakan bahawa data diambil dari populasi yang memiliki distribusi normal. Jika nilai *asymp sig* (2 *tailed*) yang dihasilkan dari uji ini lebih besar dari 0,05. Maka dapat menerima hipotesis nol dan menyimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Namun, jika nilai *asymp sig (*2 *tailed*) kurang dari 0,05. Maka akan menolak hipotesis nol dan menyimpulkan bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil Uji Normalitas Data *One Sampel Kolmogorov Smirnov* test data tersebut di jelaskan dalam tabel di bawah ini:

Tabel.3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters [a.b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.86672299
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.084
Test Statistic		.519
Asymp. Sig. (2-tailed)		.951

a Test distribution is Normal.
b Calculated from data.

Sumber : Data Olahan (2025)

Berdasarkan pada tabel.3 di peroleh nilai *Asymp. Sig* (2 *tailed*) sebesar 0,951 karena nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan (0,951 > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Dengan demikian, data tersebut memenuhi asumsi normalitas yang diperlukan untuk analisis selanjutnya.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

3.4. Uji Heterokedastisitas

Dalam penelitian ini, uji heteroskedasitas dilakukan menggunakan uji *spearman's rho*. Tujuan dari uji ini adalah untuk menetukan apakah terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan. Untuk melihat adanya heteroskedastisitas, kita perlu melihat nilai *sig.*(2 *tailed*) untuk hubungan setiap variabel independen dengan variabel RES_1 (*Unstandardized residual*). Jika nilai *sig* (2 *tailed*) untuk setiap variabel lebih besar dari tingkat kesalahan yang digunakan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut.

Tabel.4 Hasil Uji Heterokedastisitas

Correlations

			Motivasi	Disiplin Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Motivasi	Correlation Coefficient	1.000	.357*	-.006
		Sig. (2-tailed)	.	.042	.974
		N	33	33	33
	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	.357*	1.000	-.033
		Sig. (2-tailed)	.042	.	.854
		N	33	33	33
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.006	-.033	1.000
		Sig. (2-tailed)	.974	.854	.
		N	33	33	33

Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel.4 hasil uji heteroskedastisitas yang menggunakan uji *spearman's rho* ditemukan bahwa nilai signifikansi *(sig.)* untuk variabel Motivasi (X1) sebesar 0,974 yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,974 > 0,05) dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,854 yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,854 > 0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami heteroskedastisitas**.**

3.5. Uji Multikolinearitas

Dalam peneitian ini uji multikolinearlitas dapat dilakukan untuk menetukan relaksasi timbal balik variabel independen. Jika toleransi melebihi 0,1 dan VIF dibawah 10 (Idrus, Hakim, & Kamaruddin, 2021).

Dengan menganalis korelasi variabel dan perhitungan nilai tolerance serta *variance inflationfactor (VIF).* Gejala multikolinearlitas adalah nilai VIF harus kurang dari 10 dan nilai

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

tolerance harus lebih besar dari 0,10. Berdasarkan hasil uji Multikolinearitas data tersebut di jelaskan dalam tabel di bawah ini:

Tabel.5 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficient

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.032	6.191		1.136	.265		
	Motivasi	.988	.328	.513	3.017	.005	.379	2.636
	Disiplin Kerja	.625	.302	.352	2.068	.047	.379	2.636

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel.5 tersebut maka dapat diketahui nilai *tolerance* variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,379 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 2.636 < 10, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin Kerja tidak memiliki persoalan multikolinearitas.

3.6. Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali(2016:185) Gunakan analisis regresi linier berganda untuk menentukan efek variabel independen pada variabel dependen (Sari, Fadilla, & Aravik, 2022). Pengujian regresi linear berganda dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS versi 21.

Tabel.6 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.032	6.191		1.136	.265
	Motivasi	.988	.328	.513	3.017	.005
	Disiplin Kerja	.625	.302	.352	2.068	.047

a. Dependen Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel.6 hasil penghitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Y: 7.032 + 0.988X1 + 0.625X2 + e

1. Kontanta sebesar 7.032 artinya jika variabel motivasi dan disiplin kerja bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 7.032.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

2. Koefisien regresi motivasi (X1) sebesar 0.988 menunjukan bahwa setiap penambahan variabel motivasi sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.988.
3. Koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0.625 menunjukan bahwa setiap penambahan variabel disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.625.

3.7. Uji T

Pada pengujian yang dilakukan mengunakan alat bantu stastistik SPSS versi 21, dilakukan penghitungan t hitung untuk mengetahui besarnya pengaruh masing - masing variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk melihat apakah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen signifikan atau tidak, denganmembandingkan nilai t hitung dengan t tabel dalam kasus ini, kriteria taraf signifikanyang digunakan adalah 5% atau 0,05. Untuk mencari nilai t tabel, dengan menggunakan distribusi nilai t tabel dengan melihat jumlah responden (N) yang ada dalam penelitian. Dalam jumlah responden (n) adalah 33 - 2 - 1 = 30 dengan melihat distribusi nilai t tabel yang di peroleh nilai t tabel sebesar 1.697

Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan , dapat ditarik kesimpulan nya sebagai berikut:

a. Jika t hitung < t tabel berarti H0 diterima dan H0 ditolak
b. Jika t hitung > t tabel berarti H0 ditolak dan H0 diterima.

Berikut ini adalah hasil pengujian t hitung dengan menggunakan alat bantu stastistik SPSS versi 21.

Tabel.7 Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. E$rror	Beta		
1	(Constant)	7.032	6.191		1.136	.265
	Motivasi	.988	.328	.513	3.017	.005
	Disiplin Kerja	.625	.302	.352	2.068	.047

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel III.7 variabel motivasi memiliki nilai t hitung sebesar 3.017. Dalam perbandingannya dengan nilai t tabel sebesar 1.697 dengan tingkat singnifikansi 0.05 ditemukan bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel (3.017 > 1.697) dan nilai *sig*.(0.005) lebih kecil dari pada tingkat signifikansi (0.005 < 0.05) maka dapat di simpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H1 yang diajukan diterima.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukan oleh dengan t tabel sebesar 1.697 dengan tingkat signifikansi 0,05, diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar daripada t tabel (2.068 > 1.697) dan *sig* (0,047) lebih kecil dari tingkat signifikansi(0,047 < 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H2 yang diajukan diterima.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

3.8. Uji F

Uji ini di lakukan bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak nya pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian secara simultan dapat dilihat pada nilai *sig* dan nilai f hitung yang terlampir pada tabel berikut:

Tabel.8 Hasil Uji F

Anova[a]

Model		Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	975.793	2	487.896	30.592	.000[b]
	Residual	478.449	30	15.948		
	Total	1454.242	32			

a. Dependen Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel.8 hasil dari perhitungan uji f terdapat pada nilai sig dimana nilai *sig* yang dihasilkan sebesar (0.000 < 0.005) dan nilai f hitung > f tabel (30.592 > 3.31). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja bersama - sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka model penelitian dinyatakan telah fit untuk digunakan untuk mengestimasi hasil pengujian hipotesis.

3.9 Uji Koefisien Determinasi

Kemampuan model untuk menjelaskan variasi dalam variabel dependen di evaluasi dengan menggunakan uji koefisien determinasi. Kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variasi variabel dependen terbatas jika nilai r *square* rendah.Berdasarkan hasil koefisien determinasi simultan dan parsial data tersebut dijelaskan dalam tabel dibawah ini :

Tabel.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Silmutan

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819[a]	.671	.649	3.994

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

Sumber : Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel.9 dapat di ketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukan oleh nilai *r square* sebesar 0.671 yang artinya variabel motivasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 67,1%. Sedangkan sisanya sebesar 32,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Maka dapat disimpulkan

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

bahwa pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat keeratan korelasi yang sedang.

3.10. Uji Koefiisen Determinasi

Tabel.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790[a]	.624	.612	4.196

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber : Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel.10 dapat di ketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukan oleh nilai *r square* sebesar 0.624 yang artinya variabel motivasi mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 62,4%. Sedangkan sisanya sebesar 37,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat keeratan korelasi yang sedang.

3.11. Uji Koefisien Determinasi

Tabel.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756[a]	.571	.557	4.485

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel.11 dapat di ketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukan oleh nilai *r square* sebesar 0.571 yang artinya variabel disiplin kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 57,1%. Sedangkan sisanya sebesar 42,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat keeratan korelasi yang sedang.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Mitra Surya Eratama Packaging Kota Tangerang, maka penulis dapat mengambil kesimpulannya yaitu sebagai berikut: 1). Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dihasil uji t yang telah dilakukan dapat diketahui hasil pengujian uji t lebih besar dari t tabel (3.017 > 1.697) dan nilai *sig* lebih kecil dari tingkat signifikansi (0,005 < 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bawah H01ditolak Ha1 diterima. 2). Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dihasil uji t yang telah dilakukan dapat diketahui hasil pengujian uji t lebih besardari t tabel (2.068> 1.697) dan nilai *sig* lebih kecil dari tingkat signifikansi (0,047 < 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bawah H02 ditolak Ha2 diterima. 3). Motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara bersama - sama atau silmutan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dihasil uji f yang telah diketahui, hasil uji f lebih besar dari f tabel (30.592 > 3.31), dan nilai sig lebih kecil dari tingkat signifikansi (0,000 < 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bawah H03 ditolak Ha3 diterima.

Referensi

Aulia, P., & Tsuraya, F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap KinerjaPegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, *2*(2), 259–278. Retrieved from https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654

Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister …*, *3*(September), 224–234. Retrieved from https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5041

Idrus, I., Hakim, H., & Kamaruddin, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Industrial Engineering and Management (JUST-ME)*, *2*(02), 46–52. https://doi.org/10.47398/justme.v2i02.17

Marwah Nurinayah, Seno Sudarmono Hadi, & Irwin Ananta Vidada. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Indojaya Perkasa Jakarta Utara. *Dinamika Publik: Jurnal Manajemen Dan Administrasi Bisnis*, *1*(4), 152–164. https://doi.org/10.59061/dinamikapublik.v1i4.426

Meinitasari, N., & Chaerudin. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Karya Putra Grafika). *Manajemen Dewantara*, *7*(1), 15–31. https://doi.org/10.26460/md.v7i1.13546

Pauji, I., & Nurhasanah, N. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Manufaktur. *Journal of Management & Business*, *5*(2), 2022–2082. https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.436

Pratama, G., & Elistia, E. (2020). Analisis Motivasi Kerja, terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi*, *11*(2), 144–152.

Ramdhona, T. S., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, *2*(2), 891–914. https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.119

Sari, N., Fadilla, & Aravik, H. (2022). Fadilla STEBIS IGM Palembang Prodi Perbankan Syariah. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, *1*(2).

Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, *4*(1), 29–42. https://doi.org/10.32500/jematech.v4i1.1445