



Peran Disiplin, Etos, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada BPR Adi Sedana Ayu

I Dewa Ayu Tita Permata Tabita ^{1*}, I Gusti Agung Sasih Gayatri ²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Triatma Mulya, Indonesia

Email : tabithatita@gmail.com

*Penulis Korespondensi: tabithatita@gmail.com

Abstract. This research seeks to investigate the effects of work discipline, work ethic, and work motivation on employee performance at BPR Adi Sedana Ayu. The study is motivated by existing challenges, including insufficient discipline, reduced work enthusiasm, and limited employee motivation, which negatively affect organizational performance. A quantitative research design was applied, involving a saturated sampling technique with 35 employees as respondents. Data were gathered through structured questionnaires and analyzed using multiple linear regression to evaluate both partial and simultaneous influences. The results demonstrate that work discipline, work ethic, and work motivation exert a positive and statistically significant impact on employee performance, both individually and jointly. Based on these findings, the study emphasizes the need for improved supervision, the development of a constructive work culture, and the enhancement of employee motivation through performance-based incentives, career development opportunities, and a supportive work environment. Therefore, this study emphasizes the importance of better supervision, the formation of a positive work culture, and strengthening employee motivation through providing incentives, career development, and creating a supportive work environment.

Keywords: BPR Adi Sedana Ayu, Employee Performance, Work Discipline, Work Ethic, Work Motivation.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, etos kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BPR Adi Sedana Ayu. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan berupa rendahnya tingkat kedisiplinan, menurunnya semangat kerja, serta kurang optimalnya motivasi karyawan yang berdampak pada kinerja organisasi. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan teknik sampling jenuh yang melibatkan 35 karyawan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, etos kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara individu maupun bersama-sama. Oleh karena itu, penelitian ini menekankan pentingnya peningkatan pengawasan, pembentukan budaya kerja yang positif, serta penguatan motivasi karyawan melalui pemberian insentif, pengembangan karier, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Oleh karena itu, penelitian ini menekankan pentingnya pengawasan yang lebih baik, pembentukan budaya kerja yang positif, serta penguatan motivasi karyawan melalui pemberian insentif, pengembangan karier, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung.

Kata Kunci: BPR Adi Sedana Ayu, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

1. LATAR BELAKANG

Keberadaan sumber daya manusia menjadi faktor fundamental dalam menentukan keberlangsungan dan pencapaian tujuan organisasi (Tjutju & Suwatno, 2013). Kinerja karyawan berperan sebagai indikator utama keberhasilan organisasi, terutama dalam menghadapi dinamika perkembangan teknologi yang semakin pesat. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja karyawan perlu difokuskan pada penguatan faktor internal organisasi, khususnya disiplin kerja, etos kerja, dan motivasi kerja.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai bentuk kepatuhan karyawan terhadap berbagai ketentuan dan tata tertib yang berlaku dalam organisasi. Nitisemito (2002) mengemukakan bahwa disiplin kerja yang optimal mampu menciptakan keteraturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab kerja yang berimplikasi pada kelancaran operasional perusahaan. Selanjutnya, etos kerja juga menjadi determinan penting dalam peningkatan produktivitas karyawan. Etos kerja mencerminkan nilai-nilai moral, semangat kerja, serta tingkat dedikasi karyawan terhadap pekerjaan yang dijalankannya (Priansa, 2016).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang berperan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Hasibuan (2011) menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk bertindak dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal, bersikap lebih proaktif, serta memiliki tingkat loyalitas yang baik terhadap organisasi.

BPR Adi Sedana Ayu merupakan lembaga keuangan mikro yang beroperasi sebagai Bank Perkreditan Rakyat yang berlokasi di Kabupaten Jembrana, Provinsi Bali. Sebagai BPR, PT BPR Adi Sedana Ayu menjalankan kegiatan usaha perbankan yang berfokus pada penghimpunan dana dari masyarakat dan penyaluran kredit, khususnya bagi sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) serta masyarakat setempat. Keberadaan BPR ini memiliki peran strategis dalam mendukung peningkatan inklusi keuangan serta mendorong pertumbuhan ekonomi daerah.

Berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan beberapa permasalahan dalam pelaksanaan tugas karyawan, seperti keterlambatan penyelesaian pekerjaan, rendahnya semangat kerja, serta kurang optimalnya motivasi kerja. Kondisi tersebut mengindikasikan perlunya dilakukan evaluasi secara komprehensif terhadap berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Sejalan dengan permasalahan yang diuraikan dalam latar belakang, penelitian ini diarahkan untuk menelaah pengaruh disiplin kerja, etos kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BPR Adi Sedana Ayu. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjelaskan besarnya peran ketiga variabel tersebut dalam mendukung peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai.

2. KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Keberhasilan organisasi, baik instansi pemerintah maupun perusahaan komersial, sangat dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja karyawan. Rendahnya kebiasaan kerja yang positif dapat menghambat pencapaian kinerja organisasi secara maksimal. Disiplin kerja mencerminkan sikap tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.

Hasibuan (2019) mengartikan disiplin sebagai memahami dan menaati segala aturan sosial dan organisasi. Menurut Latainer dalam Sutrisno (2019), karyawan dapat secara sukarela menyesuaikan diri dengan aturan, evaluasi, dan harapan yang tinggi terhadap perilaku dan kinerja ketika mereka memiliki disiplin kerja.

Etos Kerja

Inisiatif dan kerja keras individu merupakan landasan utama dalam pembentukan etos kerja yang berperan sebagai penggerak kemajuan perusahaan. Etos kerja mencerminkan sikap dan perilaku positif karyawan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, yang tercermin melalui kesungguhan, komitmen, dan konsistensi dalam bekerja. Etos kerja yang baik akan mendorong peningkatan kinerja karyawan serta memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Rahman (2019) mendefinisikan etos kerja sebagai seperangkat aturan, baik yang bersifat tidak tertulis maupun yang diatur secara formal, serta pola perilaku yang diakui dan diterima dalam suatu organisasi. Nilai-nilai tersebut perlu dipertahankan dan dikembangkan secara berkelanjutan karena berperan penting dalam mendukung keberlangsungan organisasi serta meningkatkan kesejahteraan seluruh anggota organisasi.

Motivasi Kerja

Untuk merealisasikan tujuan organisasi serta kepentingan individu, manajemen sumber daya manusia harus dikelola secara sistematis melalui tahapan identifikasi, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan tenaga kerja. Efektivitas manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pengelolaan organisasi. Dalam hal ini, manajer memiliki peran strategis dalam menumbuhkan disiplin dan etos kerja, termasuk memotivasi karyawan agar mampu melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan. Menurut Wardan (2020) Motivasi merupakan suatu usaha yang dilaksanakan seorang manajer untuk dapat memberi inspirasi atau meningkatkan semangat serta kegembiraan karyawan atau pekerja terhadap pekerjaannya. Gaji tinggi, manajer yang disegani, ruang kerja yang luas dan nyaman, lingkungan kerja yang positif, serta rekan kerja yang ramah

merupakan elemen yang memotivasi karyawan untuk berusaha lebih keras (Hasibuan & Silvya, 2020).

Kinerja Karyawan

Organisasi pada umumnya mengharapkan karyawan yang mampu memberikan kinerja terbaik. Pencapaian kinerja tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor yang melekat pada karyawan maupun lingkungan kerja. Pranata (2020) mengemukakan bahwa kinerja merupakan bentuk upaya individu atau organisasi dalam mencapai tujuan dengan tetap memperhatikan aspek hukum dan etika. Selanjutnya, Arisanti et al. (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dievaluasi berdasarkan kuantitas dan kualitas hasil kerja yang dihasilkan selama pelaksanaan tugas.

Kinerja individu menurut Almaududi et al. (2021) dapat dipahami sebagai hasil akhir dari pelaksanaan tugas yang dilakukan berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, dengan mempertimbangkan berbagai faktor pendukung seperti waktu penyelesaian, keahlian, pengalaman, serta integritas individu. Definisi ini menekankan bahwa pencapaian kinerja tidak hanya dinilai dari hasil kerja, tetapi juga dari proses dan kualitas pelaksanaannya.

Selanjutnya, Kurnia dan Sitorus (2022) memandang kinerja karyawan sebagai kemampuan menyeluruh individu dalam melaksanakan pekerjaan secara efisien untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, dengan tingkat pengorbanan yang relatif lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang diperoleh. Sejalan dengan pendapat tersebut, Setyorini et al. (2021) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai akumulasi hasil kerja yang dicapai melalui pelaksanaan tugas atau kegiatan tertentu dalam periode waktu tertentu. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat dipahami sebagai rata-rata capaian pelaksanaan tugas dan fungsi kerja yang secara keseluruhan merepresentasikan kinerja suatu jabatan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPR Adi Sedana Ayu yang berjumlah 35 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di BPR Adi Sedana Ayu pada periode Agustus 2025 hingga Januari 2026.

Pengujian instrumen dan analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 22. Metode analisis yang digunakan meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta analisis regresi linier berganda. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t.

Tabel 1 Indikator Penelitian.

Variabel	Indikator	Sumber
Disiplin Kerja (X1)	1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja 2. Ketepatan jam pulang ke rumah 3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku 4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan 5. Tanggung jawab dalam mengerjakan 6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai	Mangkunegara dan Octorend (2015)
Etos Kerja (X2)	1. Pekerjaan sebagai kepentingan utama 2. Pendekatan moral 3. Motivasi kerja intrinsik	Murtiningsih, S. (2015)
Motivasi Kerja (X3)	1. Kerja keras 2. Orientasi masa depan 3. Tingkat cita-cita yang tinggi 4. Orientasi tugas atau sasaran 5. Usaha untuk maju 6. Ketekunan 7. Pemanfaatan waktu 8. Rekan kerja yang dipilih	Mangkunegara (2017)
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	Dewi (2019)

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Pengukuran jawaban responden dilakukan dengan menggunakan skala Likert lima poin, di mana pilihan “sangat setuju” diberikan skor 5, “setuju” diberi skor 4, “cukup setuju” memperoleh skor 3, “tidak setuju” diberikan skor 2, dan “sangat tidak setuju” memperoleh skor 1.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Kuesioner dianggap akurat jika pertanyaan yang diajukan dapat memberikan informasi tentang subjek pengukuran. Total skor semua item disebut skor keseluruhan, dan analisis item membandingkan skor setiap item dengan total ini untuk memastikan keakuratan. Berikut adalah hasil uji validitas yang dihitung dalam penelitian ini.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas.

No	Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Disiplin Kerja	X1.1	0.755	0.2826	VALID
2	Disiplin Kerja	X1.2	0.817	0.2826	VALID
3	Disiplin Kerja	X1.3	0.742	0.2826	VALID
4	Disiplin Kerja	X1.4	0.705	0.2826	VALID
5	Disiplin Kerja	X1.5	0.579	0.2826	VALID
6	Disiplin Kerja	X1.6	0.465	0.2826	VALID
7	Etos Kerja	X2.1	0.644	0.2826	VALID
8	Etos Kerja	X2.2	0.65	0.2826	VALID
9	Etos Kerja	X2.3	0.837	0.2826	VALID
10	Etos Kerja	X2.4	0.699	0.2826	VALID
11	Motivasi Kerja	X3.1	0.786	0.2826	VALID
12	Motivasi Kerja	X3.2	0.833	0.2826	VALID
13	Motivasi Kerja	X3.3	0.786	0.2826	VALID
14	Motivasi Kerja	X3.4	0.735	0.2826	VALID
15	Motivasi Kerja	X3.5	0.809	0.2826	VALID
16	Motivasi Kerja	X3.6	0.789	0.2826	VALID
17	Motivasi Kerja	X3.7	0.674	0.2826	VALID

18	Kinerja Karyawan	Y.1	0.801	0.2826	VALID
19	Kinerja Karyawan	Y.2	0.811	0.2826	VALID
20	Kinerja Karyawan	Y.3	0.786	0.2826	VALID
21	Kinerja Karyawan	Y.4	0.824	0.2826	VALID
22	Kinerja Karyawan	Y.5	0.835	0.2826	VALID

Sumber: Output *IBM SPSS 22.22 Statistics 22* (Data diolah,2025)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh indikator yang digunakan memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari nilai r tabel. Nilai r tabel dalam penelitian ini sebesar 0,2826, sehingga seluruh indikator pada variabel dependen maupun independen dinyatakan memenuhi kriteria validitas. Dengan demikian, seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini layak dan sah sebagai alat ukur penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan salah satu tahapan pengujian instrumen yang berfungsi untuk memastikan konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu variabel penelitian (Ghozali, 2018). Instrumen yang memiliki tingkat reliabilitas yang baik ditunjukkan oleh jawaban responden yang relatif tetap atau stabil dari waktu ke waktu. Ghozali (2018) menyatakan bahwa instrumen penelitian dikategorikan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas.

No	Variabel	Nilai Alpha	Standar	Keterangan
			Reliabilitas	
1	Disiplin Kerja (X1)	0.736	0.6	Reliable
2	Etos Kerja (X2)	0.613	0.6	Reliable
3	Motivasi Kerja (X3)	0.921	0.6	Reliable
4	Kinerja Karyawan (Y)	0.84	0.6	Reliable

Sumber: Quiput /BM SPSS 22.22 Stadistics 22 (Data diolah, 2025)

Kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini dipengaruhi oleh tiga variabel independen, yaitu disiplin kerja (X1), etos kerja (X2), dan motivasi kerja (X3). Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel lebih besar dari

0,60. Dengan demikian, seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen yang layak untuk analisis penelitian selanjutnya.

Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 22. Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, ringkasan hasil uji normalitas dapat diamati pada Tabel 4.

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,4570190
	Std. Deviation	1,86208589
Most Extreme Differences	Absolute	,133
	Positive	,133
	Negative	-,076
Test Statistic		,133
Asymp. Sig. (2-tailed)		,121 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber :Output IBM SPSS 22.22 Statistics 22 (Data diolah,2025)

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai residual dalam model regresi berdistribusi secara normal. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa variabel independen dan dependen memenuhi asumsi kenormalan melalui distribusi data residual. Berdasarkan hasil uji Kolmogorov–Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,121 sebagaimana ditampilkan pada Tabel 4.3. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Hasil uji normalitas menggunakan IBM SPSS 22.22 Statistics 22, bisa diamati tabel 5:

Tabel 5 Uji Multikolinieritas.

	Coefficients*						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics			
	B	Std. Error	Beta	T	Sig	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,602	2,511		1,036	,308		
Disiplin kerja	-,028	,105	-,034	-,262	,795	,622	1,606
Etos Kerja	,369	,220	,238	1,680	,103	,520	1,924
Motivasi Kerja	,430	,087	,672	4,934	,000	,561	1,783

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 22/

Hasil analisis multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance pada variabel Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Motivasi Kerja masing-masing sebesar 0,622; 0,520; dan 0,561. Seluruh nilai tersebut telah memenuhi kriteria tolerance > 0,10. Selain itu, nilai VIF pada

masing-masing variabel, yaitu 1,606 untuk Disiplin Kerja, 1,924 untuk Etos Kerja, dan 1,783 untuk Motivasi Kerja, juga berada di bawah batas maksimal 10. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 22, dengan hasil analisis yang disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Model	Coefficients ^a				
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	2,780	1,785		1,558	,129
Disiplin Kerja	,038	,075	,113	,515	,610
Etos Kerja	-,148	,156	-,228	-,948	,351
Motivasi Kerja	-,028	,062	-,106	-,459	,649

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 22

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,610, Etos Kerja (X2) sebesar 0,351, dan Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,649. Seluruh nilai signifikansi tersebut berada di atas batas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi homoskedastisitas dan tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, regresi linier berganda diterapkan untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Ghozali (2018), analisis regresi linier berganda berfungsi untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel independen dan dependen. Rangkuman hasil pengujian regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.

Model	Coefficients ^a				
	B	Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig.
1 (Constant)	-8,644	4,612		-1,874	,070
Disiplin Kerja	,542	,222	,128	2,444	,020
Etos Kerja	,423	,090	,316	4,707	,000
Motivasi Kerja	,411	,035	,745	11,661	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 22

1. Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh, konstanta sebesar -8,644 menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen, yaitu Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Motivasi Kerja, bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) diprediksi berada pada angka -8,644. Nilai konstanta ini menggambarkan kondisi kinerja ketika tidak terdapat pengaruh dari ketiga variabel bebas tersebut. Tanda negatif pada konstanta mengindikasikan bahwa tanpa adanya disiplin, etos, dan motivasi kerja, tingkat kinerja karyawan cenderung berada pada kondisi yang sangat rendah atau tidak optimal.

2. Koefisien regresi variabel Disiplin (X1)

Dengan asumsi variabel lain berada pada kondisi konstan, setiap peningkatan satu satuan pada variabel disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,542 satuan. Temuan ini menunjukkan adanya hubungan positif dan searah antara Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y). Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan.

3. Koefisien regresi variabel Etos (X2)

Dengan asumsi variabel lain tetap konstan, setiap peningkatan satu satuan pada etos kerja akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,423 satuan yang bernilai positif. Nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa pengaruh Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sangat signifikan secara statistik. Hasil ini mengindikasikan adanya hubungan positif dan searah, yang berarti semakin baik etos kerja karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan.

4. Koefisien regresi variabel Motivasi (X3)

Dengan asumsi variabel lain berada dalam kondisi tetap, setiap peningkatan satu satuan pada motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,411 satuan dengan arah positif. Nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Selain itu, nilai koefisien Beta yang paling besar, yaitu 0,745, mengindikasikan bahwa motivasi merupakan variabel yang paling dominan dalam model regresi ini. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja (X3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, di mana semakin tinggi tingkat motivasi karyawan, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan.

Uji F (Silmultan /Uji Kelayakan Model)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 21,710 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai Fhitung tersebut lebih besar dibandingkan Ftabel sebesar 2,90, serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda yang melibatkan variabel Disiplin Kerja (X1), Etos Kerja

(X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 8 Hasil Uji F Statistik.

ANOVA^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	143,362	3	47,787	21,710	,000 ^b
Residual	68,238	31	2,201		
Total	211,600	34			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin, Elos.
Sumber: Output IBM SPSS Statistics 22 (Data Diolah,2025)

Uji T (Parsial)

Selain itu, dilakukan analisis uji t menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics versi 22 untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial. Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Uji T Statistik.

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-8,644	4,612		-1,874	,070
Disiplin Kerja	,542	,222	,128	2,444	,020
Elos Kerja	,423	,090	,316	4,707	,000
Motivasi Kerja	,411	,035	,745	11,661	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 22

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di BPR Adi Sedana Ayu

Dapat dilihat pada Tabel 9. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,542 dengan nilai t hitung sebesar 2,444, yang lebih besar daripada t tabel sebesar 1,69552. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,020, lebih kecil dari batas signifikansi 0,05 ($0,020 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak, yang menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Etos Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada BPR Adi Sedana Ayu

Berdasarkan hasil uji statistik t yang disajikan pada Tabel 9, diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Variabel Etos Kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,423 dengan nilai t hitung sebesar 4,707, yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,69552. Selain itu, nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000, lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa Etos Kerja (X2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di BPR Adi Sedana Ayu.

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada BPR Adi Sedana Ayu

Berdasarkan hasil Uji Statistik t yang ditunjukkan pada Tabel 9, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_1) diterima, sedangkan hipotesis nol (H_0) ditolak. Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,411 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai t hitung sebesar 11,661 yang lebih besar dibandingkan nilai t tabel sebesar 1,69552. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X3) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selain itu, nilai beta sebesar 0,745 mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja merupakan variabel independen yang paling dominan dalam memengaruhi variabel dependen.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, etos kerja, dan motivasi kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Adi Sedana Ayu. Selain itu, pengujian secara simultan membuktikan bahwa ketiga variabel independen, yaitu Disiplin Kerja (X1), Etos Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3), secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada pihak manajemen BPR Adi Sedana Ayu untuk lebih mengoptimalkan pengawasan terhadap kedisiplinan karyawan dengan melakukan evaluasi rutin dan menegakkan peraturan secara konsisten. Di samping itu, pembentukan budaya kerja yang kondusif perlu diperkuat melalui penanaman nilai kerja keras, rasa tanggung jawab, serta kejujuran dalam lingkungan kerja. Untuk meningkatkan motivasi kerja, perusahaan dapat menerapkan sistem penghargaan yang berbasis pada kinerja, memperluas kesempatan pengembangan karier, dan meningkatkan kualitas komunikasi antara pimpinan dan karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Dessler, G. (2015). Human Resource Management (14th ed.). Pearson Education.
- Dewi, M. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2011). Organizational Behavior (12th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2015). Manajemen Perusahaan dan Perilaku Organisasi. Bandung: Refika Aditama.
- Murtiningsih, S. (2015). Etos kerja dalam organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 77-86.
- Nitisemito, A. S. (2002). Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pranata, R. (2020). Manajemen kinerja karyawan. Yogyakarta: Deepublish.
- Priansa, D. J. (2016). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior (16th ed.). Pearson Education.
- Tjutju, R., & Suwatno. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Wardan, S. A. (2020). Motivasi dan produktivitas karyawan. Bandung: Laksana.
- Yohanes, I. L. (2022). Pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Nias Selatan*, 6(1). <https://doi.org/10.57094/jim.v6i2.1786>
- Zarinah. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan etos terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN Kabupaten Natuna.