

## PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DIGI HERBA NUSANTARA BUMI SERPONG DAMAI

Cindy Felisha<sup>1</sup>, Abdul Azis, S.E., M.M.<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: [cindyfellisha206@gmail.com](mailto:cindyfellisha206@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen02241@unpam.ac.id](mailto:dosen02241@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

### ABSTRACT

**Purpose.** This research aims to determine the influence of motivation and work discipline on employee performance partially and simultaneously at PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai.

**Methods.** The research method used in this research is a quantitative method. The sample obtained was 77 respondents using a saturated sample. The data analysis methods used in this research are simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, t test, and f test.

**Result.** There is a positive and significant influence of motivation (X1) on employee performance (Y) at PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai. This is indicated by the hypothesis test results, where the t-count value is greater than the t-table value ( $18.086 > 1.992$ ), which is further supported by a significance probability of  $0.000 < 0.05$ . There is a positive and significant influence of work discipline (X2) on employee performance (Y) at PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai. This is shown by the hypothesis test results, where the t-count value is greater than the t-table value ( $10.502 > 1.992$ ), which is also supported by a significance probability of  $0.000 < 0.05$ . There is a simultaneous influence of work discipline and work communication on employee performance at PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai. This is proven by the hypothesis test results, where the F-count value is greater than the F-table value ( $70.984 > 3.120$ ), which is also supported by a significance probability of  $0.000 < 0.05$ .

**Implication.** Motivation and Work Discipline influence employee performance, so the implication of this research is that improving employee performance can be done by companies paying more attention to their employees at work and their employees' ability to do their work and be responsible in order to achieve common goals.

**Keywords.** Motivation, Work Discipline, and Employee Performance.

### ABSTRAK

**Tujuan.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan pada PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai.

**Metode** Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel yang di dapat sebanyak 77 responden dengan menggunakan sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji f.

**Hasil.** Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada pada PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai. Yang ditunjukkan

dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $18,086 > 1,992$ ), hal ini diperkuat dengan probability signficancy  $0,000 < 0,05$ . Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai. Yang ditunjukkan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $10,502 > 1,992$ ), hal ini diperkuat dengan probability signficancy  $0,000 < 0,05$ . Terdapat pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $70,984 > 3,120$ ), hal tersebut juga diperkuat dengan probability signficancy  $0,000 < 0,05$ .

**Implikasi.** Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka implikasi penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya dalam pekerjaan dan kemampuan karyawannya dalam mengerjakan pekerjaan dan bertanggung jawab agar bisa mencapai tujuan bersama.

**Kata Kunci.** Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.

## 1. Pendahuluan

Era globalisasi persaingan dalam dunia bisnis menjadi semakin tinggi. Untuk bertahan dan berkembang dalam kondisi tertentu, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah aset yang dimiliki perusahaan. Aset tidak hanya berbentuk seperti uang, tanah, bangunan, dan peralatan. Sumber daya manusia seperti karyawan adalah aset yang sangat penting bagi perusahaan. Karyawanlah yang dapat membantu bisnis agar terus berjalan dengan lancar.

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri.

**Tabel 1. Hasil survey motivasi pada PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai Pada Tahun 2023.**

No	Indikator Motivasi	Jumlah Responden	Jawaban Responden			
			Setuju		Tidak setuju	
			Jml	%	Jml	%
1	Perusahaan memberikan fasilitas seperti sarana untuk beristirahat dan beribadah	15	15	100 %	0	0
2	Perusahaan memberikan dukungan penuh terhadap karyawan untuk bekerja dengan rasa nyaman	15	12	80 %	2	20 %
3	Perusahaan memberikan kegiatan seperti acara team building dan perayaan bersama	15	15	100 %	0	0
4	Perusahaan memberikan bonus dan reward setiap pekerjaan sesuai dengan target	15	15	100 %	0	0
5	Karyawan selalu memberikan kemampuan yang terbaik untuk pekerjaannya masing-masing	15	15	100 %	0	0

Sumber: PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai 2023

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa penilaian dari Indikator motivasi nilai prosentasenya memiliki kriteria 4 Sangat Baik dan 1 Baik. Dengan rata-rata sebesar 96% dengan nilai sangat baik. Dari hasil tersebut semua item penilaian mencapai kategori sangat baik, ini artinya motivasi yang terjadi dalam perusahaan sangat baik

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepada mereka. Dengan disiplin kerja karyawan yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

**Tabel 2. Data absensi karyawan PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai Pada Tahun 2023**

No	Bulan	Jml. Hari Kerja	Izin/Cuti		Sakit		Alpa		Total	
			Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
1	Januari	26	15	19%	31	40%	3	4%	49	53%
2	Februari	24	37	48%	21	27%	9	12%	67	87%
3	Maret	27	31	40%	36	47%	1	1%	68	88%
4	April	25	20	26%	36	47%	0	0	56	73%
5	Mei	27	25	33%	32	41%	4	5%	61	79%
6	Juni	26	10	13%	21	27%	0	0	31	40%
7	Juli	26	31	40%	23	30%	0	0	54	70%
8	Agustus	27	15	19%	31	40%	3	4%	49	53%
9	September	26	24	31%	12	15%	0	0	36	46%
10	Oktober	26	22	28%	11	14%	0	0	33	42%
11	November	26	32	41%	21	27%	0	0	53	68%
12	Desember	26	31	40%	23	30%	0	0	54	70%

Sumber: Data Absensi PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai 2023

Berdasarkan data tabel 2 dapat dilihat bahwa tingkat absensi PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai pada tahun 2023 terdapat masalah kurang disiplin karyawan pada bulan Februari dengan jumlah 87% dari 30 karyawan Izan/Cuti, 21 Karyawan Sakit, dan 9 karyawan Alpa. Kemudian terdapat penurunan pada bulan Juni dengan jumlah 40% dari 10 Karyawan Izin/Cuti, 21 Karyawan Sakit dan tidak ada Karyawan yang Alpa. Namun terjadi lagi kenaikan hingga 70% dari 40%. Melalui tabel diatas terlihat kedisiplinan karyawan masih rendah dari segi kehadiran ditempat kerja selama tahun 2023 dari 100% hingga 40% pada pertengahan bulan dan karena kehadiran karyawan ini kemungkinan disiplin kerja dalam perusahaan belum diterapkan dengan baik sehingga kinerja karyawan menurun.

Keberhasilan suatu perusahaan juga dapat dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melihat pentingnya motivasi dan disiplin kerja bagi peningkatan kinerja karyawan, maka dalam hal ini PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai juga perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Menurut Sutrisno (2017:172) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi

**Tabel 3. Data point kinerja karyawan pada PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai Pada Tahun 2023**

No	Indikator	Tahun 2023	
		Target	Achievement
1	Kualitas Kerja	100%	100%
2	Kuantitas Kerja	100%	98%
3	Dapat Tidaknya Diandalkan	100%	100%
4	Sikap Kooperatif	100%	87%

Sumber: Data Point Kinerja PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai 2023

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai memiliki kinerja yang baik dan memiliki kualitas kerja serta sikap kooperatif namun pada bagian kuantitas masih belum sempurna terdapat 98%, maka dari itu perusahaan perlu mengevaluasi karyawan terlebih dahulu. serta terjadi penurunan pada sikap kooperatif ditahun 2023 terjadi penurunan yang cukup drastis hingga 87%. maka dari itu perusahaan perlu mengevaluasi lagi karyawannya.

## 2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

### Motivasi

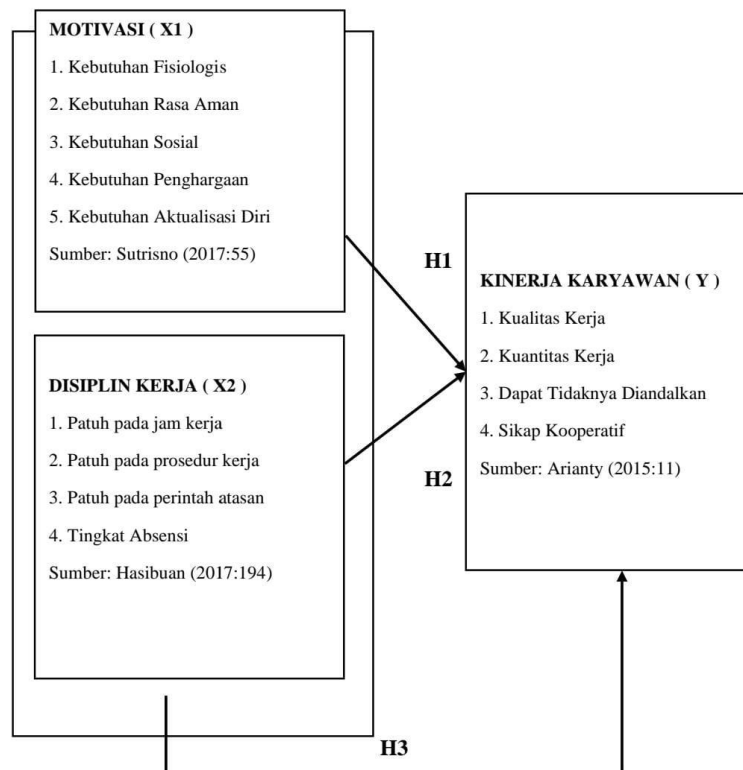
Menurut Siswanto motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (moves) dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri.

### Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:193) “kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karna semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”. Menurut Afandi (2018 : 12) ‘disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

### Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015:9) menyatakan bahwa: “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut pengertian diatas, kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang karyawan. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

### Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:213) "hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan". Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris.

- H01 :  $\rho_1 = 0$  : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai.
- Ha1 :  $\rho_1 = 0$  : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai.
- H02 :  $\rho_2 = 0$  : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai.
- Ha2 :  $\rho_2 = 0$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan secara parsial pada PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai.
- H03 :  $\rho_3 = 0$  : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan pada PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai
- Ha3 :  $\rho_3 = 0$  : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y) secara simultan pada PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai.

### 3. Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:11) "penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka untuk menguji suatu hipotesis". Dimana dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas ( X ) adalah motivasi dan disiplin kerja, variabel terikat ( Y ) adalah kinerja karyawan.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Husain Usman populasi ialah semua nilai, baik hasil perhitungan maupun pengukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif dan karakteristik tertentu mengenai sekelompok objek yang lengkap dan jelas. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 77 karyawan. Sampel adalah bagian dari populasi yang didapatkan dengan menggunakan metode tertentu untuk kemudian dianggap menjadi wakil dari populasi yang menjadi fokus dalam penelitian. Sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2017:68) "sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampe". Berdasarkan penjelasan tersebut maka sampel berjumlah 77 orang karyawan.

### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Uji Validitas

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas**

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
<b>Motivasi</b>				
1	Butir Pernyataan 1	0,547	0,224	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,635	0,224	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,644	0,224	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,710	0,224	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,698	0,224	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,813	0,224	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,802	0,224	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,733	0,224	Valid

9	Butir Pernyataan 9	0,809	0,224	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,718	0,224	Valid
<b>Disiplin Kerja</b>				
1	Butir Pernyataan 1	0,652	0,224	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,676	0,224	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,673	0,224	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,693	0,224	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,648	0,224	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,674	0,224	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,675	0,224	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,632	0,224	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,674	0,224	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,461	0,224	Valid
<b>Kinerja Karyawan</b>				
1	Butir Pernyataan 1	0,740	0,224	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,659	0,224	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,670	0,224	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,719	0,224	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,600	0,224	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,699	0,224	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,733	0,224	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,556	0,224	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,807	0,224	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,807	0,224	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan data tabel 4 di atas, variabel motivasi (X1) diperoleh nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,224), dengan demikian maka semua pernyataan kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian. Pada variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,224) dan variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,224), dengan demikian maka semua pernyataan kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

## Uji Realibitas

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keputusan
Motivasi (X1)	0,889	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,825	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,862	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah (2024)

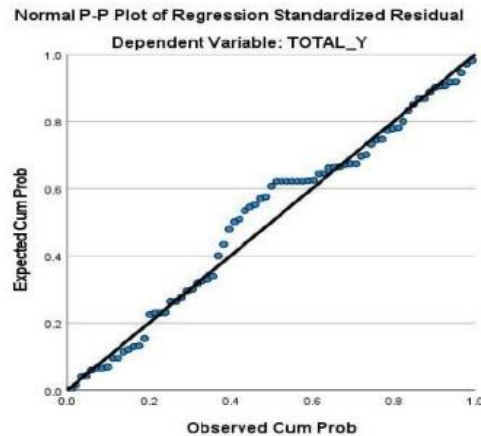
Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1), disiplin Kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Chronbath Alpha lebih besar dari 0,600.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 27 seperti pada gambar dibawah ini:





Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 27 (2024)

**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**

Pada gambar 2. di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 6. Hasil Pengujian Multikolineritas**

Coefficients <sup>a</sup>											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.559	2.723		4.245	.000					
	TOTAL_X1	.281	.077	.323	3.662	.000	.682	.392	.249	.597	1.676
	TOTAL_X2	.471	.073	.567	6.432	.000	.772	.599	.438	.597	1.676

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 27 (2024)

Berdasarkan pada tabel 6. di atas diperoleh nilai VIF (Variance Inflation Factor) sebesar 1.676 yang berarti nilai VIF < 10,00 dan nilai tolerance sebesar 0,597 yang berarti nilai tolerance > 0,1 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolineritas antar variabel indeviden.

### Uji Heteroskedastisitas

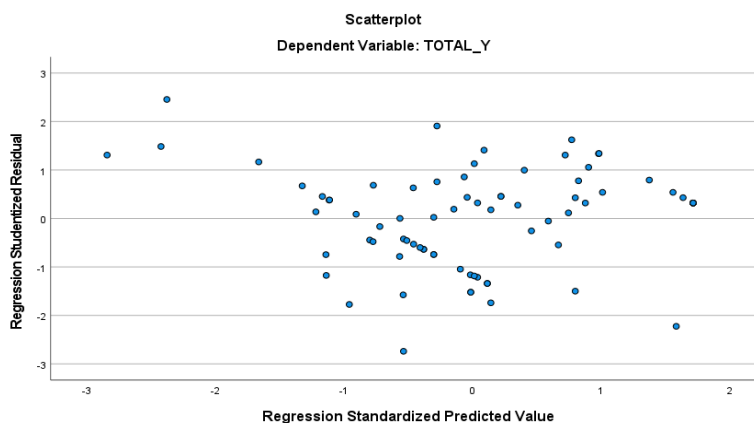
**Tabel 7. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.559	2.723		4.245	.000
	TOTAL_X1	.281	.077	.323	3.662	.810
	TOTAL_X2	.471	.073	.567	6.432	.715

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 27 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel motivasi ( $X_1$ ) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,810 dan disiplin kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,715 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.



Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 27 (2024)

**Gambar 3. Grafik Scatter Plot**

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan.

### Regresi Linier Berganda

**Tabel 8. Hasil Pengujian Berganda Variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.559	2.723		4.245	.000
	TOTAL_X1	.281	.077	.323	3.662	.000
	TOTAL_X2	.471	.073	.567	6.432	.000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 27 (2024)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 11,559 + 0,281X_1 + 0,471X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 11,559 diartikan bahwa jika variabel motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 11,559 *point*.
- Nilai motivasi ( $X_1$ ) 0,281 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 11,559 *point*.
- Nilai disiplin kerja ( $X_2$ ) 0,281 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi ( $X_1$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 11,559 *point*.



## Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.811 <sup>a</sup>	.857	.848	2.627	.657	70.984	2	74	.000
a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1									
b. Dependent Variable: TOTAL_Y									

Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 27 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi secara simultan yaitu mengukur seberapa jauh kemampuan variasi variabel independen menurut (Ghozali, 2017:95). Hasil analisis Adjusted R-square sebesar 0,848 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 84,8% sedangkan sisanya sebesar 15,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

## Uji Hipotesis

### Uji T Parsial

**Tabel 10. Hasil Uji Hipotesia (Uji t) Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.487	3.179		5.502	.000
	TOTAL_X1	.595	.074	.682	18.086	.000
a. Dependent Variable: TOTAL_Y						

Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 27 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (18,086 > 1,992). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H01 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai.

**Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.616	2.534		6.557	.000
	TOTAL_X2	.642	.061	.772	10.502	.000
a. Dependent Variable: TOTAL_Y						

Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 27 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (10,502 > 1,992). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai.

### Uji F Simultan

**Tabel 12. Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	980.110	2	490.055	70.984	.000 <sup>b</sup>
	Residual	510.877	74	6.904		
	Total	1490.987	76			
a. Dependent Variable: TOTAL_Y						
b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1						

Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 27 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (70,984 > 3,120), hal ini juga diperkuat dengan  $\rho$  value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa motivasi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai. Yang ditunjukkan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (18,086 > 1,992), hal ini diperkuat dengan probability significance 0,000 < 0,05, dengan demikian  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan penelitian terdahulu yang dilakukan Salman Frisi, telah diterbitkan pada jurnal Humaniora, Vol. 4, No. 1, April 2020 fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pada kantor PT. Perkebunan Nusantara V. Bahwa dengan adanya penelitian tersebut motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai.

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

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa disiplin kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai. Yang ditunjukkan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (10,502 > 1,992), hal ini diperkuat dengan probability significance 0,000 < 0,05, dengan demikian  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan penelitian terdahulu yang dilakukan Riri Hanifa, telah diterbitkan pada jurnal Manajemen Kompeten Vol. 4 No.2 Desember 2021 Universitas Sumatera dengan judul pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan SPBUCOCO Plaju Palembang Selatan. Bahwa dengan adanya penelitian tersebut disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai.

## **Pengaruh Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > Ftabel atau (70,984 > 3,120), hal tersebut juga diperkuat dengan probability significancy 0,000 < 0,05. Dengan demikian H03 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan penelitian terdahulu yang dilakukan Rizki Catur Sasongko, telah diterbitkan pada jurnal jurnal valuasi: jurnal ilmiah ilmu manajemen dan kewirausahaan jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Bina Bangsa Volume 2 Nomor 1 Januari 2022 dengan judul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja PT. Linknet Cabang Tangerang. Dengan adanya penelitian tersebut bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai.

### **5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang**

Berdasarkan pada pengamatan langsung peneliti dalam proses ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang yaitu dalam penyebaran kuesioner penelitian peneliti tidak dapat terjun dan mengawasi langsung ke responden penelitian karena disebabkan peraturan perusahaan dalam waktu observasi yang dibatasi ketempat penelitian demi kenyamanan karyawan dalam bekerja, Mendapatkan data untuk penelitian terbatas, karena data bersifat pribadi, dan Pada saat pengisian Google Form peneliti tidak ikut serta dalam pengerjaan dan mengakibatkan hasil yang diberikan kemungkinan keliru.

### **6. Kesimpulan**

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 17,487 + 0,595 X_1$ . koefisien korelasi sebesar 0,882 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh motivasi (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 88,6 atau sebesar 88,6% sedangkan sisanya sebesar 11,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (18,086 > 1,992), hal ini diperkuat dengan probability significancy 0,000 < 0,05, dengan demikian H01 ditolak dan Ha1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai.

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 16,616 + 0,642 X_2$ . koefisien korelasi sebesar 0,772 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,870 atau sebesar 94,5% sedangkan sisanya sebesar 5,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,502 > 1,992), hal ini diperkuat dengan probability significancy 0,000 < 0,05, dengan demikian H02 ditolak dan Ha2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai.

Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 11,559 + 0,281X_1 + 0,471X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,811 artinya memiliki memiliki pengaruh yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,848 atau 84,8% sedangkan sisanya sebesar 15,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > Ftabel atau (70,984 > 3,120), hal tersebut juga diperkuat dengan probability significancy 0,000 < 0,05. Dengan demikian H03 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai.

### Daftar Pustaka

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung PT: Remaja Rosda Karya
- Agung Nugroho. (2018). Pengaruh Kontribusi Pendidikan, Pelatihan Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Di SMP Negeri 1 Tahunan Jepara). Media Ekonomi dan Manajemen. Vol 33 No 2.
- Andi Supangat. 2015. Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan. Nonparametrik. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Arikunto, Suharsimi. 2015. Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi. Revisi VI. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Andi Supangat. 2016. Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan. Nonparametrik. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Afandi , P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Medan:Unimed.
- Ansory, A. F dan Indrasari. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo.
- Darmawan, D. (2018). Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya: Pena Semesta.
- Dessler, G. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Indeks,
- Edy Sutrisno. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Gani dan Siti Amalia, (2018). Alat Analisis Data – Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial, Edisi 1, CV. Andi Offset.
- Ghozali, Imam, 2017. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat, Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hafidzi Achmad (2019), Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember, Jurnal Penelitian Ipteks, no. 1 vol. 4, pp.47-62.
- Hariandja. (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Gramedia Widiasarana.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah. Jakarta : Bumi Aksara.
- Latief, A. Zati, M.R. & Pribadi, K. (2018). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial, 10 (2): 167-172.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.