



Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Digi Herba Nusantara di Bumi Serpong Damai

The Influence of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT Digi Herba Nusantara in Bumi Serpong Damai

Ricky Dwi Ardiansyah¹, Lily Setyawati Kristianti²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : rickykhidut@gmail.com, dosen02521@unpam.ac.id

Article Info

Article history:

Received : 22-06-2026

Revised : 24-06-2026

Accepted : 26-06-2026

Published : 28-06-2026

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance at PT Digi Herba Nusantara in Bumi Serpong Damai. The research method used is quantitative with an associative approach. The sampling technique applied is saturated sampling, involving 77 employees as respondents. Data analysis techniques include validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results show that partially, motivation has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 52.9%, and the hypothesis test indicates that the t-value is greater than the t-table ($9.169 > 1.992$). Work discipline also has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 70.8%, and the hypothesis test indicates that the t-value is greater than the t-table ($13.485 > 1.992$). Simultaneously, motivation and work discipline have a significant effect on employee performance, with the multiple linear regression equation $Y = 6.728 + 0.125X_1 + 0.687X_2$. The coefficient of determination is 71.5%, while the remaining 28.5% is influenced by other factors outside this study. The simultaneous hypothesis test shows that the F-value is greater than the F-table ($92.631 > 3.120$).

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Digi Herba Nusantara di Bumi Serpong Damai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 77 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 52,9% dan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel ($9,169 > 1,992$). Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 70,8% dan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel ($13,485 > 1,992$). Secara simultan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,728 + 0,125X_1 + 0,687X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 71,5%, sedangkan sisanya sebesar 28,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil uji hipotesis simultan menunjukkan nilai F hitung > F tabel ($92,631 > 3,120$).

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.



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.

Menurut Wirawan (2021: 25) "sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi".

Sedangkan menurut Mangkunegara (2020: 33) "sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi".

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.

PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai adalah perusahaan yang bergerak dalam distribusi produk-produk herbal juga sebuah perusahaan yang berbasis di Indonesia yang bergerak dalam bidang obat-obatan herbal. Perusahaan ini berfokus pada penelitian dan pengembangan formulasi herba yang dapat meningkatkan kesegaran, kesehatan, dan kecantikan dalam masyarakat tanpa memberikan efek samping yang tidak diinginkan. Perusahaan ini percaya bahwa perlengkapan kesehatan, kecantikan, dan vitality melalui teknologi terbaru dan formulasi herba yang teruji adalah dasar untuk membantu masyarakat lebih menyayangi hidup menjadi lebih sehat.

Diperlukan adanya peningkatan kinerja dari karyawan perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dan mencapai tujuan perusahaan, begitu pula dengan PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai. Agar dapat bersaing dengan perusahaan dibidang herba lainnya, PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai perlu meningkatkan kinerja karyawan mereka dengan meningkatkan motivasi dan disiplin yang ada pada PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai.

Kinerja karyawan yang optimal seharusnya mencerminkan produktivitas tinggi, kualitas kerja yang baik, serta kontribusi yang signifikan terhadap tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja baik umumnya menunjukkan kedisiplinan, tanggung jawab, serta kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik. Tidak hanya itu, mereka pun memiliki motivasi kerja yang tinggi, mampu beradaptasi dengan perubahan, serta berkolaborasi dengan tim secara harmonis.

Menurut Hariandja (2020:55) "kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi".

Untuk mengetahui penilaian kinerja pada PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai, maka berikut data kinerja karyawan selama tahun 2022-2024



Tabel 1.1

Data Kinerja Karyawan PT Digi Herba Nusantara Tahun 2022-2024

No	Indikator	Target (%)	Tahun		
			2022	2023	2024
1.	Kualitas hasil pekerjaan yang baik	100%	65,6%	86,2%	75%
2.	Pencapaian hasil pekerjaan sesuai target	100%	62,5%	78,9%	71,4%
3.	Pengetahuan terkait bidang pekerjaan karyawan	100%	69,3%	75,6%	73,6%
4.	Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai urutan kerja	100%	68,7%	77,1%	84,9%
5.	Tanggung jawab pada pekerjaan	100%	72,8%	84,8%	71,4%
Capaian Rata-rata			69,2%	80,5%	75,2%
Kriteria			KB	B	C

Sumber: PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai (2025)

Berdasarkan Tabel 1.1, kinerja karyawan PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai selama periode 2022–2024 menunjukkan adanya fluktuasi pencapaian pada setiap indikator. Pada tahun 2022, rata-rata capaian kinerja karyawan sebesar 69,2% dengan kategori kurang baik. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar indikator kinerja belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Indikator pencapaian hasil pekerjaan sesuai target memperoleh nilai terendah sebesar 62,5%, sedangkan indikator tanggung jawab pada pekerjaan memperoleh nilai tertinggi sebesar 72,8%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa meskipun karyawan telah memiliki tingkat tanggung jawab yang cukup baik terhadap pekerjaannya, efektivitas dalam mencapai target kerja masih perlu ditingkatkan

Tabel 1.2

Data Pra-Survey Motivasi PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai

No	Faktor	Jawaban Responden	
		Setuju	
		Jumlah	%
1	Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang mendukung kenyamanan karyawan	10	33,3%
2	Perusahaan memiliki aturan kerja yang jelas dan melindungi karyawan	9	30%
3	Atasan dan rekan kerja memberikan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan	5	16,7%
4	Perusahaan memberikan kesempatan promosi berdasarkan prestasi kerja	2	6,7%
5	Saya diberi ruang untuk mengemukakan ide dan pendapat dalam pekerjaan	4	13,3%
Jumlah Responden		30	100%

Sumber: PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai (2025)

Berdasarkan Tabel 1.2 mengenai data pra-survey motivasi karyawan pada PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai yang melibatkan 30 responden, terlihat bahwa tingkat persetujuan tertinggi terdapat pada faktor perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang mendukung kenyamanan karyawan, yaitu sebanyak 10 responden atau 33,3%. Selanjutnya, sebanyak 9 responden atau 30% menyatakan setuju bahwa perusahaan memiliki aturan kerja yang jelas dan mampu melindungi karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa aspek lingkungan kerja dan kejelasan peraturan perusahaan dinilai cukup baik oleh sebagian karyawan sehingga dapat menjadi faktor yang mendukung motivasi kerja



Tabel 1.3
Data Absensi Karyawan PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai
Periode Tahun 2022-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absensi			Jumlah	Persentase
			T	S	A		
2022	77	312	543	249	194	986	4,10%
2023	77	312	412	196	147	755	3,14%
2024	77	312	487	271	210	959	3,99%
Total Rata-Rata							3,74%

Sumber : Data Absensi PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai (2025)

Berdasarkan Tabel 1.3, tingkat disiplin karyawan PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai yang diukur melalui data absensi selama periode 2022–2024 menunjukkan kondisi yang masih berfluktuasi. Pada tahun 2022, persentase absensi mencapai 4,10%, dengan total 986 kasus yang terdiri dari keterlambatan, sakit, dan alpa. Angka tersebut menjadi yang tertinggi selama periode pengamatan, yang mengindikasikan bahwa tingkat kepatuhan karyawan terhadap ketentuan jam kerja dan kehadiran masih perlu ditingkatkan.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Menurut Sunyoto (2020:11) berpendapat “motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi”. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas

Disiplin Kerja

Menurut Sinungan (2020:145) menyatakan bahwa “disiplin kerja sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkahlaku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku di masyarakat untuk tujuan tertentu”.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2020:67) pengertian “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Wibowo (2021:18) “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana menurut Sugiyono (2020:36) “Penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.



Masih menurut Sugiyono (2020:35) menyampaikan bahwa “dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif maka dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, tehnik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Selanjutnya menurut Sujarweni (2020: 39) “penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran)”. Dengan demikian metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan penelitian ini dengan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

1. 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.
2. variabel disiplin kerja (X2) 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
3. , 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 Reliabilitas

Tebel 4.12
Hasil Uji Realibilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	10

Sumber : Data diolah, 2025



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) diperoleh nilai *cronbatch alpha* 0,863, disiplin kerja (X_2) sebesar 0,836 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,843, semuanya dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *cronbatch alpha* lebih besar dari 0,600

Uji Normalitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas dengan *One Sample Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		77	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0389610	
	Std. Deviation	3.16124678	
Most Extreme Differences	Absolute	.095	
	Positive	.092	
	Negative	-.095	
Test Statistic		.095	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.084	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.084	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.077
		Upper Bound	.091
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1502173562.			

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,084 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	MOTIVASI	.349	2.869
	DISPLIN KERJA	.349	2.869
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN			

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel motivasi sebesar 0,349 dan disiplin kerja sebesar 0,349 dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Faktor (VIF) variabel motivasi sebesar 2,869 dan variabel disiplin kerja sebesar 2,869 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas



Uji Autokorelasi

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi Metode Durbin Watson (DW)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.845 ^a	.715	.707	3.180	1.766
a. Predictors: (Constant), DISPLIN KERJA, MOTIVASI					
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,766 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel glejser test model pada variabel motivasi (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,108 dan disiplin kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,089 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini disimpulkan tidak memiliki gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.808	1.447		1.941	.056
	MOTIVASI	.097	.060	.314	1.626	.108
	DISPLIN KERJA	-.106	.062	-.332	-1.723	.089
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber : Output SPSS Versi 26

Uji Regresi Linier

Tabel 4.20
Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.728	2.318		2.902	.005
	MOTIVASI	.125	.096	.137	1.305	.196
	DISPLIN KERJA	.687	.099	.731	6.945	.000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber : Output SPSS Versi 26



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 6,728 + 0,125X_1 + 0,687X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 6,728 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 6,728 poin
2. Nilai koefisien regresi motivasi (X_1) sebesar 0,125 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel motivasi (X_1) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,125 poin
3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,687 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel disiplin kerja (X_2) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,687 poin

Uji Koefisien Korelasi (r)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,845 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 s/d 1,000 artinya variabel motivasi dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	.715	.707	3.180
a. Predictors: (Constant), DISPLIN KERJA, MOTIVASI				

Sumber : Output SPSS Versi 26

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 4.27
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	.715	.707	3.180
a. Predictors: (Constant), DISPLIN KERJA, MOTIVASI				

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,715 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 71,5,% sedangkan sisanya sebesar $(100-71,5\%) = 28,5\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian



Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 4.28
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.751	2.745		4.646	.000
	MOTIVASI	.661	.072	.727	9.169	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (9,169 > 1,992). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai

Tabel 4.29
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.447	2.262		3.292	.002
	DISPLIN KERJA	.791	.059	.841	13.485	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (13,485 > 1,992). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 4.30
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1872.893	2	936.446	92.631	.000 ^b
	Residual	748.094	74	10.109		
	Total	2620.987	76			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISPLIN KERJA, MOTIVASI

Sumber: Data diolah, 2025



Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(92,631 > 3,120)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $<$ 0,050 atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 12,751 + 0,661X_1$, nilai korelasi sebesar 0,727 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 52,9% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(9,169 > 1,992)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 7,447 + 0,791X_2$, nilai korelasi sebesar 0,841 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 70,8% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(13,485 > 1,992)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
3. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 6,728 + 0,125X_1 + 0,687X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,845 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 71,5% sedangkan sisanya sebesar 28,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(92,631 > 3,120)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah (2020) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Abdurahman, F (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Algifari (2019) *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Amirullah (2021) *Ensiklopedia Pendidikan & Psikologi*. Yogyakarta: Andi Offset. Anoraga.
- Ardana (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto (2019) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Carrell, M.R (2020) *Human Resource Management Global for managing Diverse Workplace*, Edition, Prentice Hall Inc. New Jersey.
- Chassanah, U. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT United Pacific Solutions Jakarta Selatan. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(1), 31-39.



- Ernawati, F. Y., Budiyono, R., & Siswanto, A. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Sinar Mitra Sejahtera Semarang. *Jurnal STIE Semarang (Edisi Elektronik)*, 15(3), 156-173.
- Fahmi, I (2021) *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Firmansyah, M (2021) *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish
- Ghozali, I (2019) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I (2021) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Gitosudarmo (2019) *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE.
- Handayani, R (2020) *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
- Handoko, T. H (2021) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja (2020) *Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M.S.P. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hery (2019) *Auditing dan Asurans*. Jakarta. Grasindo.
- Ishak & Hendrik (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Tri Sakti.
- Istijanto (2019) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Jackson, M (2019) *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta: Salemba Empat.
- Jati, A., Sari, A. I., & Ritonga, I. M. (2023). Pengaruh Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 2(2), 224-231.
- Kasyifillah, M. H., & Prijati, P. (2023). Pengaruh Motivasi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai PT Usaha Yekapepe Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(7). 2461-0593
- Kenneth, N.W., & Gary, A.Y (2019) *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Maholtra, N. K (2018) *Riset Pemasaran (Marketing Research)*. Edisi 4 Jilid 1. New Jersey. Indonesia: PT. Indeks.
- Mangkunegara (2020) *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manulang (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nugroho (2021) Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Studi Kasus Kabupaten Kudus. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 2(1), 98-107.
- Omollo, P.A & Oloko, M.A (2019) Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies*. 5(2), 87-103



- Panji (2021) *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. (2021). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 7(3), 80-89.
- Prasada, D., & Kristianti, L. S. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pratama Mega Kencana. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 272-278.
- Putra, FP, Sari, VN, & Afuan, M. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR LPN Panampung Kota Bukittinggi. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 2 (4), 330-343.
- Ratundo & Sacket (2020) *The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job*.
- Rivai, V (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. dan Mary Coulter (2019) *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Safroni (2021) *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks. Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi)*. Yogyakarta: Aditya Media Publising.
- Salam, B (2020) *Pengantar Filsafat*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Santoso, S (2018) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Santoso, S (2019) *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Sedarmayanti (2020) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Setyaningdyah (2021) *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Siagian (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi. Aksara.
- Simamora. B (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora. B (2020) *Panduan Riset Prilaku Konsumen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Sinambela (2020) *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, Dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan (2020) *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan ke 9. Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto (2021) *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto (2020) *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Aditya Media Publising.
- Sofyandi (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Solihin, I (2021) *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sudjana (2019) *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, W (2019) *Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan*. Yogyakarta: FIK UNY.
- Sujarweni, V. W (2020) *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.



- Sunyoto (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru. Supangat. Andi (2020) *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan. Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno (2020) *Motivasi Dan Kepribadian*. Yogyakarta: Cantika Pustaka.
- Sutrisno, E (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tanjung, H (2021) *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: Gramata Publishing.
- Terry, G.R & Rue, L.W (2020) *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wardani, WG, Karlina, D., & Kristianti, LS (2026). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) pada Kantor Kelurahan Pesanggrahan Jakarta Selatan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis* , 6 (2), 1011-1020.
- Wexley & Yukl (2019) *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Wibowo (2021) *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat . Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya (2020) *Pengantar Evaluasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wijayanti (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wiratama (2021) Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 7(2), 126-134.
- Wirawan (2021) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yolanda, L., & Kurniasari, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(2), 212-226.
- Yusuf, H. A (2020) *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- Zainal (2020) *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.