

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Graha Bumi Hijau

Deni Setiawan¹, Yuni Astuti Tri Tartiani^{2*}

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam "45" Bekasi, Indonesia

Email: yuni.tartiani@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and work discipline on the performance of employees of PT Graha Bumi Hijau. This research uses quantitative descriptive methods. The population in the study were all employees who worked at PT Graha Bumi Hijau with a total of 140 employees, the research sample was 108 respondents consisting of a total of all contract employees. Primary data sources obtained directly, namely through interviews and distributing questionnaires. While secondary data is obtained through literature study. The analytical tool used in this research is multiple regression which is processed using SPSS software. Based on the partial results of the study, the variables of work motivation and work discipline have a significant influence on performance. The results of the study based on testing the coefficient of determination with a value of 71.1%. This means that 71.1% of employee performance can be explained by work motivation and work discipline variables, while the remaining 28.9% is influenced by other variables.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja PT Graha Bumi Hijau. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian yaitu seluruh karyawan yang bekerja di PT Graha Bumi Hijau dengan total 140 karyawan, Adapun sampel penelitian yaitu 108 responden yang terdiri dari total seluruh karyawan kontrak. Sumber data primer yang diperoleh secara langsung yaitu melalui wawancara dan penyebaran kuesioner. Sementara data sekunder diperoleh melalui studi pustaka. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian adalah regresi berganda yang diolah menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian berdasarkan pengujian koefisien determinasi dengan nilai sebesar 71,1%. Hal tersebut berarti sebesar 71,1% dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel

motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan 28,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Keywords: *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

PT. Graha Bumi Hijau merupakan produsen tissue merk *Tessa* dan *Multi*, dengan sistem produksi yaitu PO (*Pre order*) di mana sistem produksinya dituntut untuk mengikuti PO yang dipesan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, sistem PO tersebut berdampak bagi kebijakan pengelolaan SDM di perusahaan tersebut. Bilamana PO sedang banyak, karyawan dituntut untuk memenuhi target yang sudah ditentukan perusahaan. Adapun jika PO sedang sepi, banyak karyawan yang diliburkan. Sejumlah 108 karyawan PT. Graha Bumi Hijau adalah pekerjahan lepas yang dibayar jika mereka masuk kerja saja, berbeda dengan karyawan organik berjumlah 32 karyawan yang dibayar dengan upah bulanan sesuai Upah Minimum Regional (UMR). Akibatnya, penghasilan dari pekerja harian menjadi tidak menentu.

Tabel 1. Kinerja Karyawan PT Graha Bumi Hijau

No	Tahun 2022			
	Bulan	Hasil per karton	Target	Presentase
1.	Januari	319.847	300.000	106,62%
2.	Februari	312.539	300.000	104,18%
3.	Maret	344.055	300.000	114,69%
4.	April	336.163	300.000	112,05%
5.	Mei	258.505	300.000	86,17%
6.	Juni	361.548	300.000	120,52%
7.	Juli	288.220	300.000	96,07%
8.	Agustus	261.994	300.000	87,33%
9.	September	257.517	300.000	85,84%
10.	Oktober	267.714	300.000	89,24%
11.	November	288.219	300.000	96,07%
12.	Desember	253.304	300.000	84,43%

Sumber: PT. Graha Bumi Hijau (2022)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa persentase kinerja karyawan berupa capaian target kerja memiliki tren yang menurun khususnya di bulan Juli - Desember tahun 2022. Vallennia et al (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaannya. Kinerja dapat dilihat dari apa yang telah dilakukan dan dihasilkan dalam perusahaan. Pencapaian target kerja yang dimiliki seseorang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas yang akan menunjukkan kinerja seseorang (Sutrisno, 2016). Dari hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan

pada PT Graha Bumi Hijau, penurunan kinerja tersebut disebabkan oleh motivasi dan disiplin kerja.

Menurut Antika et al (2021) faktor penting dalam keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya adalah motivasi kerja dan disiplin kerja. Motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya (Mangkunegara, 2017:93). Motivasi kerja karyawan sangat memerlukan perhatian yang serius bagi manajemen perusahaan. Berdasarkan prasurey yang dilakukan penulis kepada 15 karyawan, didapatkan bahwa 4 dari 15 karyawan merasa bahwa atasan kurang memberikan motivasi kerja kepada karyawan. Enam dari 15 karyawan juga merasa bahwa kurang adanya kerja sama antar karyawan untuk mendorong motivasi dalam bekerja.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Supomo (2018) disiplin kerja adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin tinggi disiplin, maka prestasi kerja karyawan menjadi semakin baik. Menurut Nataraningtyas (2021), ukuran dalam menilai seorang karyawan disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu dalam bekerja, etika berpakaian, serta penggunaan sarana kantor secara efektif dan efisien. Berikut ini daftar absen karyawan di PT Graha Bumi Hijau.

Tabel 2. Daftar Absen Karyawan PT Graha Bumi Hijau

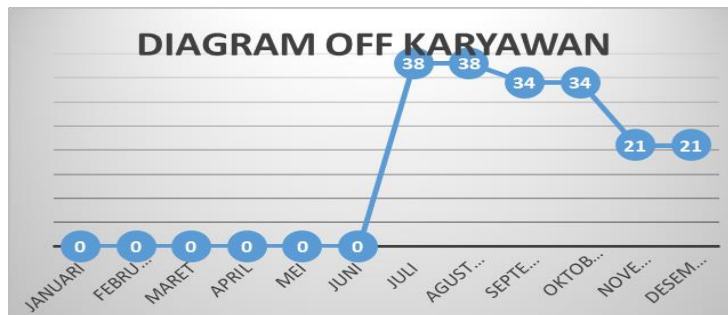
Tahun 2022	Jenis Absensi				
	Jumlah Karyawan	Terlambat	Alfa	Jumla h	Persentas e
Januari	108	5	6	11	10,18%
Februari	108	5	11	16	14,81%
Maret	108	4	11	15	13,89%
April	108	6	6	12	11,11%
Mei	108	3	20	23	21,29%
Juni	108	5	3	8	7,41%
Juli	108	6	2	8	7,41%
Agustus	108	8	0	8	7,41%
September	108	7	2	9	8,33%
Oktober	108	7	0	7	6,48%
November	108	8	2	10	9,26%
Desember	108	9	4	13	12,03%

Sumber : PT. Graha Bumi Hijau (2022)

Berdasarkan tabel 2 didapatkan bahwa data absensi fluktuatif dan cenderung meningkat di beberapa bulan tertentu, sehingga berdampak pada berkurangnya hasil produksi yang sudah ditentukan. Selain itu, keterlambatan kerja karyawan di PT Graha Bumi Hijau cenderung meningkat di beberapa bulan tertentu. Namun, pada bulan September – Desember 2022 secara terus

menerus terjadi peningkatan keterlambatan karyawan. Hal ini dapat berdampak pada tingkat kedisiplinan karyawan. Kedisiplinan sangat penting untuk melatih kepribadian karyawan agar dapat selalu menunjukkan kinerja yang baik dan sangatlah penting bagi perusahaan agar hasil produksi yang dicapai menjadi optimal. Adapun data jumlah karyawan yang terdampak *off* kerja dapat dilihat pada Diagram 1 berikut ini:

Diagram 1. Data Off Karyawan



Sumber : PT. Graha Bumi Hijau (2022)

Dapat dilihat pada diagram bahwa menurunnya alfa pada bulan Juli-Agustus 2022 dikarenakan terjadi *off* karyawan karena sudah penuhnya gudang yang tersedia dan tidak dapat lagi menampung hasil produksi. Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Graha Bumi Hijau dan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Graha Bumi Hijau.

Tinjauan Pustaka

1. Motivasi Kerja

Menurut Hartatik (2014:160), motivasi adalah cara menggerakkan daya dan potensi bahwa agar mau bekerja sama secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan. Indikator dari motivasi menurut Sutrisno (2017:135-137) yakni keberadaan (*existence*), kekerabatan (*relatedness*) dan pertumbuhan (*growth*).

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu usaha untuk mengikuti serangkaian aturan yang berlaku pada suatu organisasi dan harus dipatuhi agar dapat tercapai tujuan yang diinginkan.. Disiplin kerja merupakan alat yang di gunakan untuk mengubah perilaku karyawan agar terjadi peningkatan kesadaran dan kesediaan dalam mentaati pertauran dan norma yang berlaku (Hasibuan dalam Aviyana & Fatmasari, 2019:221). Menurut Hasibuan (2017:194) bentuk indikator disiplin kerja yakni kehadiran di tempat kerja, ketaatan pada peraturan kerja,

ketaatan pada standar kerja, dan tingkat kewaspadaan tinggi.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan. Kinerja karyawan diartikan dalam bentuk hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi yang mempunyai tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:75) menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan, yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan sikap kooperatif.

Hipotesis dan Kerangka Pemikiran Penelitian

Berdasarkan penelitian Iba et al (2021), Hanafi dan Yohana (2017), Setyaningsih, et al (2018), dan Irawati, et al (2019) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis penelitian ini adalah:

$H_{01} : \beta_1 = 0$: Diduga, tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Graha Bumi Hijau.

$H_{a1} : \beta_1 \neq 0$: Diduga, terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Graha Bumi Hijau.

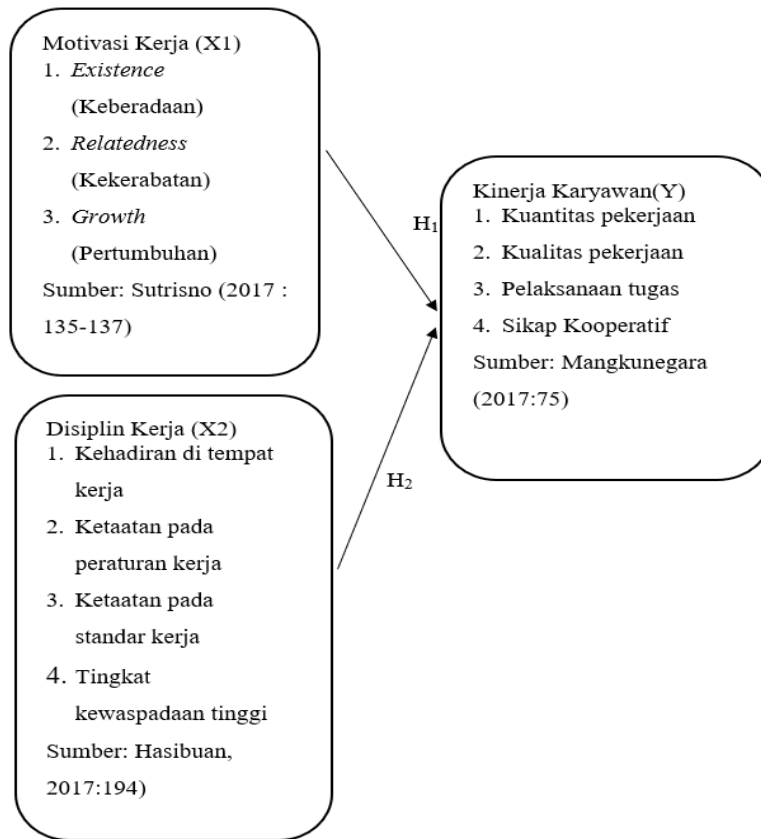
Berdasarkan penelitian Vallenia, et al (2020) dan Wau et al (2021) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis penelitian ini adalah:

$H_{01} : \beta_1 = 0$: Diduga, tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Graha Bumi Hijau.

$H_{a1} : \beta_1 \neq 0$: Diduga, terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Graha Bumi Hijau.

Adapun kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat dilihat pada Diagram 2 berikut ini.

Diagram 2. Kerangka Pemikiran Penelitian



Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian dilakukan di PT Graha Bumi Hijau yang berlokasi di Jl. Raya Teuku Umar No. 14, Gandasari, Kec. Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17530. Sampel penelitian ini yaitu seluruh karyawan lepas harian di PT Graha Bumi Hijau yang berjumlah 108 karyawan. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer melalui wawancara dan penyebaran kuesioner. Berikutnya data sekunder berupa studi literatur.

Hasil Dan Pembahasan

1. Hasil Uji Validitas

Berikut adalah hasil uji validitas instrument penelitian.

Tabel 3. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Kode Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,675	0,189	Valid
	X1.2	0,692	0,189	Valid
	X1.3	0,775	0,189	Valid
	X1.4	0,651	0,189	Valid
	X1.5	0,742	0,189	Valid
	X1.6	0,776	0,189	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,727	0,189	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.2	0,826	0,189	Valid
	X2.3	0,748	0,189	Valid
	X2.4	0,736	0,189	Valid
	X2.5	0,808	0,189	Valid
	X2.6	0,828	0,189	Valid
	X2.7	0,702	0,189	Valid
	X2.8	0,705	0,189	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,711	0,189	Valid
	Y.2	0,729	0,189	Valid
	Y.3	0,776	0,189	Valid
	Y.4	0,763	0,189	Valid
	Y.5	0,777	0,189	Valid
	Y.6	0,788	0,189	Valid
	Y.7	0,779	0,189	Valid
	Y.8	0,808	0,189	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3. diperoleh data hasil uji validitas semua variabel yaitu variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan menyatakan bahwa seluruh item pertanyaan dinyatakan valid, karena nilai r-hitung lebih besar dari 0,189 (r-tabel). Dengan signifikansi 5% dan $df = 106 (N-2)$. Dengan demikian dapat dinyatakan masing-masing pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), kinerja karyawan (Y) valid dan dapat digunakan pada uji instrument berikutnya.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Berikut hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel 4:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,907	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,831	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,861	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 4 menunjukkan bahwa ketiga instrument penelitian yang terdiri dari variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan mempunyai hasil nilai *Cronbachs Alpha* > 0.6. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada uji penelitian ini bersifat reliabel (diandalkan) sebagai alat untuk mengukur variabel penelitian secara berulang - ulang.

3. Hasil Uji Normalitas

Berikut adalah hasil uji normalitas i menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		108
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.82933689
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.093
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.996
Asymp. Sig. (2-tailed)		.275

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji statistik dari uji normalitas pada Tabel 5 besarnya nilai *Kolmogorof- Smirnov* adalah memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,275. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima atau data dari penelitian telah terdistribusi normal.

4. Hasil Uji Multikolinearitas

Berikut ini hasil uji multikolinieritas yang diolah menggunakan SPSS sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.456	1.967		1.757	.082		
	TOTALX1	.338	.120	.244	2.814	.006	.367	2.725
	TOTALX2	.638	.087	.636	7.342	.000	.367	2.725

a. Dependent Variable: TOTALY

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 6 hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel independen yaitu motivasi kerja (X1) 2,725 yaitu kurang dari 10 dan nilai *tolerance* yaitu 0,367 > 0,10, variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai VIF yaitu 2,725 kurang dari 10 dan nilai *tolerance* yaitu 0,367 > 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berikut hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini yang diolah menggunakan SPSS sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.436	1.339		-.326	.745
	TOTALX1	.003	.082	.006	.040	.968
	TOTALX2	.049	.059	.131	.823	.413

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 7 diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi kerja (X1) setara dengan 0,968 > 0,05 yang menggunakan teknik uji Glejser. Hasil untuk variabel disiplin kerja (X2) memiliki tingkat signifikansi 0,413 > 0,05. Nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ditemukan antara dua variabel independen yang diteliti. Oleh karena itu, dapat dikatakan tidak ada heteroskedastisitas.

6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Dua variabel independen (motivasi kerja dan disiplin kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan) digunakan dalam uji analisis regresi linier berganda. Teknik ini digunakan untuk memastikan interaksi yang signifikan antara dua variabel independen dan variabel dependen. Tabel berikut menunjukkan hasil uji regresi berganda dengan menggunakan SPSS.

Tabel 8. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.456	1.967		1.757	.082
1 TOTALX1	.338	.120	.244	2.814	.006
TOTALX2	.638	.087	.636	7.342	.000

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023

Dari tabel 8 dapat dilihat dari dua variabel bebas yang ada, yakni variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) tersebut memiliki nilai yang signifikan. Berdasar tabel diperoleh angka koefisien konstanta (a) sebesar 3,456, angka koefisien motivasi kerja $\beta_1 = 0,338$ dan angka koefisien disiplin kerja $\beta_2 = 0,638$, sehingga persamaan Regresi Linier Berganda menjadi:

$$Y = 3,456 + 0,338X1 + 0,638X2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Disiplin Kerja

Berikut interpretasi dari hasil yang diperoleh berdasarkan Tabel 8.

1. Konstanta (a) sebesar 3,456 ini menunjukkan tingkat konstan, dimana jika tidak ada motivasi kerja dan disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan tetap ada sebesar 3,456
2. Nilai koefisien regresi (β_1) sebesar 0,338. Menyatakan bahwa jika setiap penambahan satu satuan variabel motivasi kerja akan meningkatkan perubahan tingkat kinerja karyawan sebesar 0,338 satuan.
3. Nilai koefisien regresi (β_2) sebesar 0,638. Menyatakan bahwa jika setiap penambahan satu satuan variabel disiplin kerja akan meningkatkan perubahan tingkat kinerja karyawan sebesar 0,638 satuan.

7. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh dari masing – masing variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka menggunakan uji t. Uji t ini dilakukan dalam bentuk pengujian nya dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel yaitu jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dikatakan berpengaruh. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 9 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	3.456	1.967		1.757	.082
1	TOTALX1	.338	.120	.244	2.814	.006
	TOTALX2	.638	.087	.636	7.342	.000

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 9, nilai signifikansi semua variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dinyatakan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja (X1)

Hasil t hitung sebesar 2,814 dan t tabel sebesar 1,659 dengan $n = 108$ dan $df = n-k$ ($108- 3=105$). Oleh karena itu $2,814 > 1,659$ dan $sig. (0,006) < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa H_a diterima, atau dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Setyaningsih, et al (2018), Nadhira dan Rustono (2018), Worang dan Runtuwene (2019), Sumbung dan Antoh (2015), Irawati, et al (2019) dan Putra et al (2019) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Disiplin Kerja (X2)

Hasil t hitung sebesar 7,342 dan t tabel sebesar 1,659 dengan $n = 108$ dan $df = n-k$ ($108-3=105$). Oleh karena itu $7,342 > 1,659$ dan $sig. (0,000) < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa H_a diterima, atau dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil ini konsistendengan penelitian Vallenia, et al (2020:48), Saluy dan Thresia (2018), Abdullah (2018) dan Wau, et al (2021:210) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

8. Hasil Uji Simultan (Uji f)

Uji secara simultan atau uji f dipakai untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama – sama memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Uji hipotesis dengan uji F ini dilakukan dengan membandingkan F-hitung dengan F-tabel pada taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%.

Cara menentukan nilai F-tabel adalah sebagai berikut:

$$df \text{ (Pembilang)} = k - 1 \text{ df (Penyebut)}$$

$$= n - k$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel penelitian

k = Jumlah variabel bebas dan terikat

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 108 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 3, sehingga di peroleh:

$$df1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$df2 = n - k = 108 - 3 = 105$$

$$\text{Maka } F_{\text{tabel}} 0,05 (3 : 105) = 3,08$$

Tabel 10 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	880.029	2	440.015	129.028	.000 ^b
Residual	358.073	105	3.410		
Total	1238.102	107			

a. Dependent Variable: TOTALY

b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 10 dapat dilihat bahwa perolehan F-hitung pada kolom F yakni sebesar 129,08 lebih besar dari nilai F-tabel yakni 3,08. Tingkat signifikansi = 0,000, dengan tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ atau dengan kata lain F-hitung > F-tabel ($129,08 > 3,08$) dan tingkat signifikansinya ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Masriah et al (2022) yang menyatakan bahwa secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, jika disiplin kerja meningkat, akan meningkatkan motivasi kerjanya, maka karyawan tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik.

9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Jika variabel independen dan dependen berinteraksi satu sama lain, maka dapat ditentukan dengan menggunakan koefisien determinasi (R²). Ketika nilai R² rendah, hanya sedikit sekali variansi variabel dependen yang dapat

dijelaskan oleh variabel independen. Ketika nilainya mendekati 1, variabel independen pada dasarnya menyediakan semua informasi yang diperlukan. Berikut hasil dari uji koefisien determinasi (R^2) yang dilakukan menggunakan program SPSS:

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.711	.705	1.847

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023

Berdasarkan pada tabel 11, nilai korelasi *adjusted R Square* yaitu antara variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) adalah sebesar 0,705. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi motivasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 70,5%. Hal tersebut berarti sebesar 70,5% dari variabel dependen (kinerja karyawan) cukup dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel independen terdiri atas motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan 29,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini seperti budaya organisasi, fasilitas kerja, kepuasan kerja dan lain sebagainya.

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan sebelumnya, maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu $2,814 > 1,659$ dan sig. $(0,006) < 0,05$.
2. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu $7,342 > 1,659$ dan sig. $(0,000) < 0,05$.
3. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja dan disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan ditunjukkan dengan F hitung $> F$ Tabel ($129,08 > 3,08$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Saran

Saran yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan motivasi pegawai, PT Graha Bumi Hijau dapat mempertimbangkan untuk memberikan wadah bagi pegawai dalam

- memberikan pendapat dan menerapkan system reward.
2. Untuk meningkatkan disiplin kerja perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan ketidakhadiran pegawai di mana mereka harus memiliki alasan yang darurat atau alasan jelas. Sistem reward dan punishment terkait kehadiran juga dapat dipertimbangkan.
 3. Agar pegawai terdorong untuk meningkatkan kinerja, perusahaan perlu menyesuaikan aturan dengan UU SDM yang salah satunya mengenai kesediaan karyawan dalam hal lembur, maka akan mendapatkan penghasilan tambahan yang sesuai dengan UU tersebut.

Daftar Pustaka

- Abdulah, B. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan SMK Ksatria Jakarta. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*.
- Antika, N. D. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 100.
- Aviyana, C., & Fatmasari, D. (2019). Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Tirta Makmur Ungaran. *Jurnal Inspiraif*, 221.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Vol 5 No 1*, 78.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suku Buku.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Indikator - Indikator Disiplin Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iba, Z., & al., e. (2021). Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Juang. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 76.
- Irawati, Sudarno, & Komardi, D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Smp Negeri Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 216-217.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Masriah, I., Fauzi, R., & Kustini, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Adiperkasa di Jakarta Pusat. *Jurnal Ekonomi Efektif*.
- Nadhira, S. R, Rustono, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Telekomunikasi

- Indonesia Witel Jakarta Selatan Unit Hr&Cdc Dan Network Area). *E-jurnal Universitas Telkom*.
- Nataraningtyas, M. F. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 101.
- Putra, R. e. dkk (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Smk Negeri Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 330.
- Saluy, A. B, Thresia, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan PT. IE). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 59-60.
- Setyaningsih, K., Haitami, N., & Rusmaini. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMA Swasta di Palembang. *Journal of Islamic Education Management*, 66-68.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumbung, I. L., Falah, S., & Antoh, A. (2015). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Keuangan Daerah*, 12-15.
- Supomo, R. (2018). *Pengantar Manajemen*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Vallenia, K., Atikah, A., & Azijah, N. F. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sinar Sosro Rancaekek). *Jurnal Equilibrium Manajemen Vol 6 no 2*, 47-48.
- Wau, J., Waoma, S., & Fau, F. T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 209.
- Worang, A., & Runtuwene, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Putra, R. e. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Budaya Organisasi, dan komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Smk Negeri Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 330.
- Saluy, A. B. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan PT. IE). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 59-60.

Scott A. Snell., S. S. (2019). *Managing Human Resources (18th ed., p.466)*. USA: CENGAGE.

Worang, A., & Runtuwene, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon. *Jurnal Administrasi Bisnis*.

Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.