

## PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CISADANE SAWIT RAYA TBK

Fatur Al Gifari<sup>1</sup>, Achmad Ludvy<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No. 1, Pamulang, Indonesia, 15415

e-mail: [faturalgifari@outlook.co.id](mailto:faturalgifari@outlook.co.id)<sup>1</sup>, [dosen02586@unpam.ac.id](mailto:dosen02586@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstract

*This research, entitled "The Effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT Cisadane Sawit Raya Tbk", aims to determine the partial and simultaneous effects of motivation and work discipline on employee performance. The research employed a quantitative method using multiple linear regression analysis. The results showed that motivation has a positive and significant effect on employee performance with a regression coefficient of 0.241 (sig. 0.017 < 0.05), while work discipline also has a positive and significant effect with a regression coefficient of 0.891 (sig. 0.000 < 0.05). Simultaneously, both variables significantly influence employee performance, as indicated by the F-value of 87.457 (sig. 0.000 < 0.05). The research model has a determination coefficient (R Square) of 0.774, indicating that motivation and work discipline explain 77.4% of the variation in employee performance changes, while the remaining 22.6% is explained by variables outside the research model. The findings indicate that work discipline has a more dominant influence compared to motivation in improving employee performance at PT Cisadane Sawit Raya Tbk.*

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

### Abstrak

Penelitian ini berjudul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cisadane Sawit Raya Tbk". Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,241 (sig. 0,017 < 0,05), sedangkan disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien regresi sebesar 0,891 (sig. 0,000 < 0,05). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar 87,457 (sig. 0,000 < 0,05). Model penelitian ini memiliki koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,774, yang berarti motivasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan sebesar 77,4%, sedangkan 22,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Cisadane Sawit Raya Tbk.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

### 1. PENDAHULUAN

Saat ini, tingkat persaingan dalam dunia bisnis turut memengaruhi perkembangan usaha. Perusahaan dituntut untuk terus berinovasi dan mengembangkan strategi baru guna menghadapi persaingan yang semakin kompetitif. Berbagai upaya dilakukan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Upaya tersebut diperlukan agar perusahaan mampu bertahan sekaligus memiliki keunggulan bersaing. Salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian serius adalah kinerja karyawan, karena hal ini menjadi faktor penting dalam mencapai keunggulan tersebut. Oleh sebab itu, karyawan tidak dapat disamakan dengan sumber daya

lainnya, mengingat mereka merupakan aset yang sangat vital bagi perusahaan.

Perusahaan perlu memposisikan karyawan sebagai mitra kerja, baik pada tingkat manajemen puncak maupun operasional, yang memiliki tujuan bersama. Dengan demikian, dapat tercipta sistem kerja yang saling menguntungkan. Sumber daya manusia merupakan elemen strategis dalam organisasi yang memiliki potensi untuk terus berkembang, sehingga keberadaannya menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang.

Sumber daya manusia juga berperan sebagai penggerak utama aktivitas organisasi, sehingga pengelolaannya harus dilakukan secara optimal dengan memberikan perhatian yang seimbang serta memastikan terpenuhinya hak-hak setiap individu. Selain itu, perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki loyalitas tinggi dan semangat kerja yang kuat dalam mendukung pencapaian visi dan tujuan perusahaan secara berkelanjutan. Apabila perusahaan tidak mampu merespons kondisi tersebut secara tepat, maka hal ini dapat menimbulkan dampak negatif yang signifikan terhadap kelangsungan dan stabilitas operasional perusahaan dalam jangka panjang.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2020), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang dapat diukur dari aspek kualitas maupun kuantitas. Lebih lanjut, kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Pencapaian tersebut diarahkan untuk mendukung terwujudnya tujuan organisasi secara menyeluruh, dengan tetap berlandaskan pada ketentuan hukum serta menjunjung tinggi nilai moral dan etika dalam pelaksanaannya.

Berdasarkan data menurut *Human Resource Development* (HRD) PT Cisadane Sawit Raya Tbk, terlihat adanya dinamika yang cukup kompleks dalam penilaian *Key Performance Indicator* (KPI) di berbagai departemen perusahaan. Evaluasi kinerja dilakukan terhadap 54 karyawan yang tersebar pada delapan departemen utama, yaitu Keuangan & Akunting, Non Departemen, HRD & GA, Corporate Secretary, Agronomy & Sustainability, Pembelian & Pengadaan, Unit Audit Internal, serta Management Information System.

Jumlah karyawan pada masing-masing departemen menunjukkan distribusi yang bervariasi.

Hasil pengamatan menunjukkan adanya fenomena kesenjangan nilai KPI yang cukup signifikan antar karyawan. Nilai KPI tertinggi tercatat sebesar 99,7 yang berasal dari Departemen Pembelian & Pengadaan, sedangkan nilai terendah sebesar 83,33 terdapat pada Departemen Keuangan & Akunting, dengan selisih mencapai 16,37 poin. Perbedaan ini mengindikasikan tingginya variasi kinerja karyawan yang kemungkinan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti perbedaan beban kerja, kompleksitas tugas, maupun adanya perbedaan standar penilaian antar departemen.

Meskipun sebagian besar karyawan menunjukkan kinerja yang baik dengan nilai KPI di atas 90%, masih terdapat beberapa karyawan yang memperoleh nilai di bawah batas tersebut. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan mengenai efektivitas sistem manajemen kinerja yang diterapkan, serta faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian KPI. Kesenjangan kinerja yang terjadi berpotensi memberikan dampak terhadap produktivitas organisasi, dinamika kerja tim, serta pencapaian tujuan strategis perusahaan secara keseluruhan.

Selain itu, kondisi tersebut juga menimbulkan pertanyaan terkait kesesuaian antara ekspektasi kinerja dengan kondisi nyata di lapangan, serta efektivitas program pengembangan kompetensi yang telah dijalankan. Perbedaan nilai KPI yang cukup mencolok dapat mengindikasikan adanya ketidakseimbangan dalam pemahaman standar kerja, akses terhadap sumber daya, maupun kesesuaian antara kompetensi karyawan dengan tuntutan pekerjaan.

Lebih lanjut, variasi nilai KPI ini berpotensi memengaruhi berbagai aspek organisasi, seperti tingkat motivasi karyawan, iklim kerja, serta efektivitas kolaborasi antar departemen. Hal ini menjadi penting karena kinerja individu secara langsung berkontribusi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi variasi KPI guna merumuskan strategi peningkatan kinerja yang lebih efektif dan berkelanjutan. Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan kajian yang komprehensif untuk mengidentifikasi akar permasalahan sekaligus merumuskan solusi yang tepat dalam rangka mengoptimalkan sistem manajemen kinerja. Penelitian ini menjadi relevan mengingat peran strategis manajemen kinerja

dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi serta menjaga keberlanjutan pertumbuhan perusahaan dalam jangka panjang.

Dalam konteks organisasi, kinerja karyawan merupakan hasil dari interaksi antara dua faktor utama, yaitu kemampuan individu dan dorongan internal. Kemampuan individu mencakup kompetensi teknis, hasil pelatihan, serta ketersediaan fasilitas pendukung kerja. Sementara itu, dorongan internal berkaitan dengan aspek psikologis yang mendorong individu untuk bertindak secara konsisten dan terarah. Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam menentukan daya saing perusahaan di tengah dinamika lingkungan bisnis yang terus berkembang. Dengan demikian, berbagai upaya untuk mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia menjadi isu krusial bagi manajemen organisasi. Hal ini disebabkan karena pencapaian tujuan perusahaan serta keberlangsungan operasional sangat bergantung pada kualitas kinerja individu yang mampu dikelola secara efektif dan berkelanjutan. Dalam mendukung kinerja organisasi secara menyeluruh, motivasi yang tinggi serta penerapan disiplin kerja yang konsisten dari seluruh karyawan menjadi faktor yang sangat penting.

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2020:143), motivasi merupakan kemampuan untuk mendorong dan mengarahkan individu maupun organisasi agar bekerja secara optimal, sehingga tujuan karyawan dan sasaran organisasi dapat tercapai secara selaras. Pada dasarnya, motivasi merupakan dorongan utama yang mendasari seseorang dalam melakukan suatu tindakan. Dalam perilaku organisasi, motivasi berkaitan erat dengan arah dan intensitas perilaku individu, serta berbagai faktor yang memengaruhi seseorang dalam bertindak dan mengambil keputusan.

Motivasi kerja karyawan merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja di lingkungan kerja. Berdasarkan hasil survei, perusahaan telah memberikan berbagai dukungan untuk meningkatkan motivasi, seperti asuransi kesehatan, bonus tahunan di luar gaji pokok, serta cuti tahunan guna menjaga keseimbangan kerja dan istirahat karyawan. Meskipun demikian, masih terdapat ruang perbaikan, seperti penyesuaian pemberian bonus berdasarkan kontribusi individu serta peningkatan fleksibilitas dalam penggunaan cuti agar lebih efektif dalam mendukung kebutuhan karyawan.

Selain motivasi, disiplin kerja juga menjadi aspek penting dalam meningkatkan kinerja. Menurut Edy Sutrisno (2020:86), disiplin merupakan sikap kesediaan individu untuk menaati aturan yang berlaku secara sukarela. Penerapan disiplin kerja bertujuan untuk meminimalkan risiko kerusakan maupun kehilangan aset perusahaan akibat kelalaian atau tindakan yang tidak bertanggung jawab.

Berikut disajikan data absensi karyawan pada PT Cisadane Sawit Raya Tbk.

Tabel I. Data Absensi PT Cisadane Sawit Raya Tbk

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Jumlah Absen (Alfa/Sakit/Izin)
Januari	54	21	7
Februari	54	21	15
Maret	54	22	13
April	54	17	4
Mei	54	21	7
Juni	54	19	9
Juli	54	20	19
Agustus	54	22	5
September	54	20	6
Oktober	54	22	9
November	54	22	8
Desember	54	21	3

Sumber: *Human Resource Development (HRD) PT Cisadane Sawit Raya*

Berdasarkan data kehadiran karyawan tahun 2024, terlihat adanya fluktuasi tingkat kehadiran pada perusahaan dengan total 54 karyawan. Meskipun jumlah hari kerja relatif stabil, frekuensi ketidakhadiran bervariasi setiap bulan. Tingkat ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan Juli (19 kejadian), Februari (15), dan Maret (13), sedangkan yang terendah terdapat pada bulan Desember (3), April (4), dan Agustus (5). Secara keseluruhan, tercatat 99 kejadian ketidakhadiran dengan rata-rata 8,25 per bulan.

Fenomena tersebut membuka peluang untuk meneliti faktor-faktor yang memengaruhi pola kehadiran karyawan, mengingat fluktuasi kehadiran dapat berdampak pada kelancaran operasional perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman yang lebih mendalam guna mengidentifikasi penyebab serta menentukan langkah perbaikan yang tepat.

Kedisiplinan kerja memiliki peran penting dalam membentuk tanggung jawab karyawan

terhadap tugasnya, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja. Karyawan yang disiplin cenderung menunjukkan hasil kerja yang lebih optimal. Dengan demikian, peningkatan kinerja perusahaan memerlukan dukungan motivasi kerja yang tinggi serta penerapan disiplin yang konsisten.

PT Cisadane Sawit Raya Tbk sebagai perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit di Kabupaten Labuhan Batu, Sumatera Utara, perlu memahami secara menyeluruh faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini karena kinerja tidak terbentuk secara otomatis, melainkan memerlukan perencanaan dan pengelolaan yang terarah dari manajemen.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji permasalahan ini dalam penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cisadane Sawit Raya Tbk.”

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang dilakukan oleh Nurindah Dwi Antika, Mujita Fajar Nataraningtyas, Elok Venanda Tessa Lonikat, Jujuk Dwiridotjahjono (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono, dimana dalam penelitiannya membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama terkait aspek kebutuhan, sikap, kemampuan, pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, dan hubungan sesama pekerja.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Filea Ananda, Agung Wahyu Handaru, Christian Wiradendi Wolor (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Garuda Muthia Shandy, penelitiannya menekankan pentingnya perusahaan meningkatkan dan lebih memperhatikan kedisiplinan karyawan, serta menegaskan peraturan-peraturan yang sudah berlaku untuk meningkatkan kinerja karyawan.

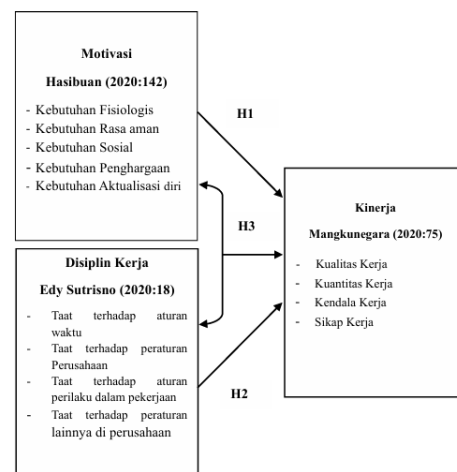
Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Arief (2023) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aj Central Asia Raya Cabang Jakarta, berkesimpulan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak bisa hanya dilakukan melalui peningkatan motivasi kerja saja, tetapi perlu

memperhatikan juga disiplin kerja karyawan karena kedua variabel tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini disusun untuk menggambarkan hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Berikut merupakan gambaran kerangka berpikir mengenai “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.”



Gbr 1. Kerangka Berpikir

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori peneliti yang relevan dan kerangka berpikir maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H01  $\beta = 0$  Diduga tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Cisadane Sawit Raya Tbk.
2. H01  $\beta \neq 0$  Diduga ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Cisadane Sawit Raya Tbk.
3. H02  $\beta = 0$  Diduga tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Cisadane Sawit Raya Tbk.
4. H02  $\beta \neq 0$  Diduga ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Cisadane Sawit Raya Tbk.
5. H03  $\beta = 0$  Diduga tidak ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Cisadane Sawit Raya Tbk. secara simultan.

6.  $H_0: \beta \neq 0$  Diduga ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Cisadane Sawit Raya Tbk. secara simultan.

### 3. METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020:16), metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data melalui instrumen penelitian, serta analisis data yang bersifat statistik guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cisadane Sawit Raya Tbk.

#### Tempat dan Waktu Penelitian

Menurut Sugiyono (2020:101), lokasi penelitian merupakan tempat atau wilayah yang menjadi sasaran penelitian, yang penentuannya harus disesuaikan dengan tujuan, latar belakang, serta permasalahan yang diteliti. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Cisadane Sawit Raya Tbk. Jl. Pluit Selatan Raya, Komplek CBD Pluit Blok R2 B-25. Jakarta Utara 14440 Indonesia.

Waktu Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Desember 2024 s.d Januari 2025.

#### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2020) berpendapat Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah karyawan PT. Cisadane Sawit Raya Tbk yang berjumlah 54 orang.

Menurut Sugiyono (2020) berpendapat sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Diperoleh sampel kuota sebanyak 54 karyawan.

#### Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk memperoleh informasi terkait kondisi, sifat, maupun aktivitas tertentu yang dibutuhkan dalam penelitian. Pengumpulan data dilakukan guna mendukung tercapainya tujuan penelitian secara optimal. Menurut Sugiyono

(2020:224), metode pengumpulan data adalah langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ini Adalah mendapatkan data.

#### Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2020) berpendapat "Dalam penelitian kuantitatif analisa data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber-sumber yang diperoleh". Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Reliabilitas

Tabel II. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

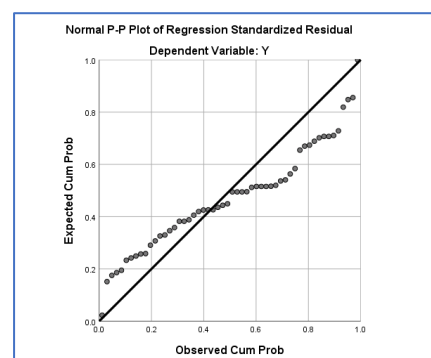
Variabel	Cronbath Alpha	Standar Cronbath Alpha	Keputusan
Motivasi (X1)	0.628	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.719	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.772	0.60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal ini dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbath Alpha lebih besar dari 0,60.

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas



Gbr 2. Uji Normalitas P-P Plot

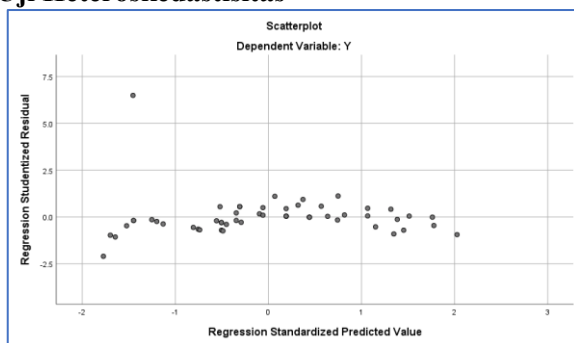
Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik data mengikuti garis diagonal dari kiri

bawah ke kanan atas. Pola sebaran titik-titik data tersebut mengikuti garis normal yang ditunjukkan oleh garis diagonal hitam tebal. Oleh karena ini, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas diperoleh nilai tolerance variabel motivasi sebesar 0,942 dan disiplin kerja sebesar 0,942, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel motivasi sebesar 1,062 serta disiplin kerja sebesar 1,062 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gangguan multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas



Gbr 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatter Plot

Berdasarkan hasil gambar di atas, pola sebaran titik-titik (residual) menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu seperti bergelombang, melebar, atau menyempit. titik-titik data juga tersebar secara merata di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (*Regression Studentized Residual*). Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

### Uji Deskriptif Data

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	54	30	47	37,35	3,635
X2	54	28	46	37,20	4,768
Y	54	25	46	38,04	5,158
Valid N (listwise)	54				

Gbr 4. Hasil Uji Deskriptif Data

Berdasarkan tabel diatas, variabel X1 memiliki total skor minimum sebesar 30 dan maksimum sebesar 47, dengan nilai poin maksimal sebesar 50. Rata-rata skor pada variabel X1 adalah 37,35, dengan Std Deviation sebesar 3,635. Selanjutnya, variabel X2 menunjukkan total skor minimum sebesar 28 dan maksimum sebesar 46, dari nilai poin maksimal yang sama, yaitu 50. Rata-rata skor pada variabel X2 adalah 37,35, dengan

Std Deviation sebesar 4,768. Sementara itu, variabel Y memiliki total skor minimum sebesar 25 dan maksimum sebesar 46, dari poin maksimal sebesar 50, dengan rata-rata skor 38,04 dan Std Deviation sebesar 5,158.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
								B
1	(Constant)	-4,086	4,011		-1,019	,313		
	X1	,241	,097		2,472	,017	,942	1,062
	X2	,891	,074		12,009	,000	,942	1,062

a. Dependent Variable: Y

Gbr 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada gambar di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = -4,086 + 0,241X_1 + 0,891X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar -4,086 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar -4,086 unit.
- 2) Nilai motivasi (X1) 0,241 diartikan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X1) akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,241 unit.
- 3) Nilai disiplin kerja (X2) 0,891 menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,891 unit.

### Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	Model Summary <sup>b</sup>									
	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	Durbin-Watson	
1	,880 <sup>a</sup>	,774	2,498	,774	87,457	2	51	,000	2,115	

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Gbr 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Berdasarkan hasil pengujian pada gambar di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,880 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independent dengan variabel dependen.

Berdasarkan hasil pengujian pada gambar di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar

0,774 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 77,4% sedangkan sisanya sebesar  $(100-77,4\%) = 22,6\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

### Uji Hipotesis Uji t

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Error Std.	Beta					
1	(Constant)	-4.086	4.011		-1.019	.313		
	X1	.241	.097	.170	2.472	.017	.942	1.062
	X2	.891	.074	.823	12.009	.000	.942	1.062

a. Dependent Variable: Y

Gbr 7. Hasil Uji Hipotesis secara Parsial (t)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas variabel motivasi (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,472 dengan Sig. 0,017 dimana nilai Sig < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Untuk variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 12,009 dengan Sig. 0,000 dimana nilai Sig < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

### Uji F

Model		ANOVA <sup>a</sup>				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1091.636	2	545.818	87.457	.000
	Residual	318.290	51	6.241		
	Total	1409.926	53			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Gbr 8. Hasil Uji Hipotesis secara Simultan (F)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada gambar di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 87,457 dengan nilai Sig. 0,000 dimana  $\rho$  value < Sig.0,05 atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0: \beta=0$  ditolak dan  $H_1: \beta \neq 0$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cisadane Sawit Raya TBK.

### Pembahasan

Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung sebesar 2,472 dengan Sig. 0,017 dimana nilai Sig < 0,05. Dengan demikian dapat dibuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cisadane Sawit Raya Tbk.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan uji hipotesis diperoleh nilai t 12,009 dengan Sig. 0,000 dimana nilai Sig < 0,05. Dengan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cisadane Sawit Raya Tbk.

Pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = -4,086 + 0,241X_1 + 0,891X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,880 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 77,4% sedangkan sisanya sebesar 22,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung sebesar 87,457 dengan nilai Sig. 0,000 dimana  $\rho$  value < Sig. 0,05 atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian  $H_0: \beta=0$  ditolak dan  $H_1: \beta \neq 0$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cisadane Sawit Raya Tbk.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Cisadane Sawit Raya Tbk, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- Motivasi terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cisadane Sawit Raya Tbk. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,472 dengan tingkat signifikansi 0,017 ( $< 0,05$ ), yang berarti  $H_0: \beta=0$  ditolak dan  $H_1: \beta \neq 0$  diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang

dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

2. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan sangat signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cisadane Sawit Raya Tbk. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 12,009 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ), yang berarti  $H_0: \beta=0$  ditolak dan  $H_0: \beta \neq 0$  diterima. Besarnya nilai  $t$  hitung menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan variabel motivasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cisadane Sawit Raya Tbk. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F$  hitung sebesar 87,457 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ), yang berarti  $H_0: \beta=0$  ditolak dan  $H_0: \beta \neq 0$  diterima. Kedua variabel tersebut mampu menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan sebesar 77,4% ( $R$  Square = 0,774), sedangkan sisanya sebesar 22,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Antika, N. D., Nataraningtyas, M. F., Lonikat, E. V. T., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan PTPN X pabrik gula lestari kertosono. *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)*, 12(2), 99-108. [P-ISSN: 2088-9372 E-ISSN: 2527-8991]
- [2] Amir, N. A., & Guruh, M. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(8), 618-626. [e-ISSN: 3025-7859; p-ISSN: 3025-7972] <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i8.2344>.
- [3] Ananda, F., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 3(3), 651-664.
- [4] Arief, M. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT AJ Central Asia Raya Cabang Jakarta. *Jurnal ARISTIRMA Universitas Pamulang*, 3(1), 197-205. [P-ISSN 2775-9695 E-ISSN 2775-9687].
- [5] Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15-33. [ISSN 2548-9585 (Online)].
- [6] Jenilatifah, A. Y., & Indirasari, I. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Legreen Gatot Subroto di Jakarta Pusat. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 4(4), 761-770. [P-ISSN 2797-3786; E-ISSN: 2776-1568].
- [7] Sukrilah, P., Aji, B. W., & Firdaus, M. A. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(4), 1-12. [E-ISSN: 3025-0994].
- [8] Susanti, F., Ismanto, B., & Indirasari, I. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan swasta di Kota Depok. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 7(2), 167-173. [ISSN (print): 2598-9545 & ISSN (online): 2599-171X]
- [9] Suwanto. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Penerbit Erlangga Jakarta Timur. *Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance*, 4(2), 406-426. [p-ISSN: 2776-6179 | e-ISSN: 2776-6187] <https://doi.org/10.53067/ijebef>.
- [10] Utama, S. N., & Saragih, R. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Kharisma Karya Pertiwi di Cileungsi Bogor. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(5), 2162-2174. [e-ISSN: 2597-5234].
- [11] Ilmi, F. N., & Ludvy, A. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang Selatan. *JORAPI: Jurnal Riset dan Inovasi Publikasi*, 2(3), 2285-2293
- [12] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [13] Afandi, Pandi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- [14] Edy, Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta).
- [15] Ghozali (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*.
- [16] Hasibuan, M. S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- [17] Rivai, Veithzal Zainal. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- [18] Rivai, Veithzal Zainal. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.
- [19] Rivai, Veithzal Zainal. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya
- [20] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [21] Sugiyono. (2022). Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [22] Siagian, Sondang P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Cet ke-16. Jakarta: Bumi Aksara
- [23] Sinambela, Lijan Poltak. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara
- [24] Sedarmayanti. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- [25] Wibowo. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Tumbuhnya Generasi Milenial. Jakarta: Rajawali Pers