



Langkah Bersama Intelektua

Jurnal Inovasi Ekonomi dan Bisnis (JIEB)

Homepage: <https://langkahbersama.id/index.php/jieb>

ISSN: 3123-9692 (Media Online)

Volume 2, No 2 Agustus 2026 (Halaman 370-383)

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BINO MITRA SEJATI JAKARTA UTARA

Agus Hermawan¹, Indra Sulistiana²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Pamulang
Kota Serang, Indonesia^{1,2}

Email : ahermawan5131@gmail.com¹, dosen02868@unpam.ac.id²

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai target organisasi serta menjaga keberlangsungan produktivitas. Rendahnya motivasi kerja dan kurang optimalnya disiplin kerja dapat menjadi permasalahan yang menghambat pencapaian kinerja karyawan secara maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bino Mitra Sejati. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh karyawan yang memenuhi kriteria pengisian kuesioner. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bino Mitra Sejati.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Article History

Received: 28 Agustus 2026

Reviewed: 30 Agustus 2026

Published: 31 Agustus 2026

Copyright : Author

Publish by : JIEB



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Employee performance is a crucial factor in determining a company's success in achieving organizational goals and maintaining productivity. Low work motivation and inadequate work discipline can become obstacles that hinder the optimal achievement of employee performance. This study aims to examine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at PT Bino Mitra Sejati. This research employs a quantitative method with a descriptive approach. The population as well as the sample of this study consisted of 80 respondents, determined using a saturated sampling technique, involving all employees who met the criteria for completing the questionnaire. Data were collected through questionnaires that had been tested for validity and reliability. Data analysis techniques included classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and the coefficient of determination, processed using SPSS version 25. The results indicate that, partially, work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline also has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, work motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at PT Bino Mitra Sejati.

Keywords: "Work Motivation; Work Discipline; Employee Performance".

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Keunggulan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal dan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan disiplin kerja yang baik akan mampu menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Tingkat kinerja yang tinggi mencerminkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dan menjadi indikator keberhasilan organisasi dalam mencapai target operasional. Sebaliknya, rendahnya kinerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas, meningkatnya biaya operasional, serta berkurangnya daya saing perusahaan. PT Bino Mitra Sejati merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan distribusi perlengkapan perkantoran dengan merek utama Bantex. Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja yang tinggi agar target perusahaan dapat tercapai secara optimal. Namun demikian, berdasarkan hasil observasi awal masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan. Kondisi tersebut terlihat dari belum optimalnya pemberian penghargaan kepada karyawan,

tingginya tingkat keterlambatan, serta masih adanya pelanggaran terhadap peraturan kerja perusahaan. Selain itu, data perusahaan menunjukkan bahwa pencapaian kinerja karyawan mengalami kecenderungan menurun dalam beberapa tahun terakhir meskipun masih berada pada kategori baik. Penurunan tersebut mengindikasikan perlunya peningkatan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya melalui peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja agar produktivitas perusahaan tetap terjaga. Pemberian motivasi ini perlu ditingkatkan karena karyawan yang merasa usahanya kurang dihargai cenderung kehilangan semangat kerja, yang dapat berdampak pada produktivitas. Penelitian oleh Pramono (2018) menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas hingga 30%, terutama ketika didukung oleh program pengembangan karier yang terstruktur. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengevaluasi ulang strategi motivasi yang diterapkan, termasuk memperkuat penghargaan non-material seperti kesempatan promosi dan pelatihan. Menurut Hasibuan (2018), motivasi adalah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk bertindak demi mencapai tujuan tertentu. Motivasi karyawan, baik intrinsik maupun ekstrinsik, menjadi penentu utama tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

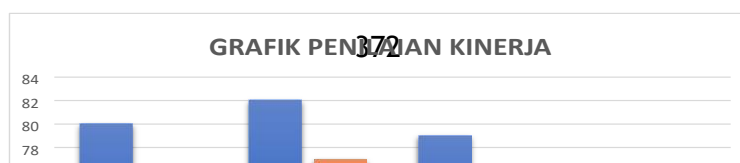
Selain motivasi, disiplin kerja juga menjadi faktor kunci dalam mencapai kinerja yang optimal. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan, kebijakan, dan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan. Menurut Hasibuan (2018) menegaskan bahwa disiplin merupakan alat penting untuk menjaga ketertiban di tempat kerja, meningkatkan efisiensi, dan memastikan bahwa tugas-tugas dapat diselesaikan tepat waktu. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan hal yang harus dijaga dan ditingkatkan untuk mencapai hasil yang baik dan sesuai tujuan, perlu adanya disiplin kerja dari personil yang bersangkutan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sebab, hal ini mendorong terwujudnya tujuan organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang diukur dari segi kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, operasional PT Bino Mitra Sejati sangat bergantung pada peran sumber daya manusia di dalamnya. Kinerja sebagai sesuatu yang tampak merupakan kontribusi individu yang selaras dengan tujuan organisasi. Kinerja yang optimal menjadi salah satu target utama perusahaan dalam mencapai produktivitas yang tinggi. Kinerja yang baik juga tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang unggul.

Oleh karena itu, perusahaan sangat membutuhkan karyawan dengan semangat kerja yang tinggi, karena kinerja yang baik dapat meningkatkan keuntungan serta produktivitas perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang optimal. Diperlukan tingkat disiplin kerja yang tinggi dalam pelaksanaannya. Peningkatan kinerja menjadi tujuan utama, baik bagi perusahaan maupun karyawan. Perusahaan mengharapkan kinerja terbaik dari karyawan guna meningkatkan hasil kerja guna keuntungan bisnis dan keberlanjutan perusahaan.

Berikut ini hasil penilaian kinerja karyawan yang diambil secara rata-rata pada periode tahun 2022-2024 di PT Bino Mitra Sejati:

Tabel 1.1 Grafik Penilaian kinerja karyawan PT Bino Mitra Sejati



(Sumber: PT Bino Mitra Sejati 2022 - 2024)

Berdasarkan grafik 1.1 dapat kita lihat pada tahun 2022 sampai dengan 2024 yang sangat terlihat jelas adalah kurangnya kualitas kerja dan inisiatif kerja karyawan dimana perlu adanya perbaikan dan peningkatan untuk menjadikan PT Bino Mitra Sejati agar lebih baik lagi kedepannya.

Penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dalam memengaruhi kinerja karyawan. Sutrisno (2019) menjelaskan bahwa karyawan yang termotivasi dengan baik cenderung memiliki disiplin yang lebih tinggi, karena mereka merasa memiliki tujuan yang jelas dalam pekerjaannya. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya mendukung tercapainya tujuan individu tetapi juga meningkatkan daya saing perusahaan di pasar global.

Dalam pelaksanaan pekerjaan, motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menunjukkan semangat, antusiasme, dan komitmen yang lebih besar dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja. Menurut Robbins dan Judge (2019) menjelaskan bahwa motivasi berkaitan dengan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Sejalan dengan itu, Wibowo (2022: 111) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi semangat, arah perilaku, dan ketekunan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Permasalahan motivasi kerja yang terjadi pada PT Bino Mitra Sejati menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan motivasi berupa jaminan sosial, BPJS, dan perlindungan tenaga kerja. Namun, beberapa bentuk motivasi seperti pemberian penghargaan (reward), bonus tahunan yang konsisten, kegiatan gathering, serta program pengembangan diri bagi karyawan belum terlaksana secara optimal. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian karyawan merasa kurang mendapatkan apresiasi atas hasil kerjanya sehingga semangat kerja dan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan belum maksimal.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi seluruh peraturan, prosedur, serta standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Tingkat disiplin yang tinggi akan menciptakan lingkungan kerja yang tertib, meningkatkan tanggung jawab, serta mendorong penyelesaian pekerjaan secara efektif dan efisien. Menurut Edy Sutrisno (2016:89) disiplin adalah "Perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan perturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. "Menurut

(Sastrohadiwiryono & Syuhada, 2019:333) Disiplin kerja dapat di definisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Permasalahan disiplin kerja pada PT Bino Mitra Sejati masih terlihat dari tingginya tingkat keterlambatan karyawan serta masih adanya karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan. Selain itu, hasil observasi menunjukkan masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya mematuhi jam kerja, kurang menaati standar operasional prosedur (SOP), serta kurang teliti dalam melaksanakan pekerjaan. Kondisi tersebut berpotensi menghambat efektivitas kerja, menurunkan kualitas hasil produksi, serta berdampak pada pencapaian kinerja karyawan secara keseluruhan.

Penelitian tentang motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan. Namun, tidak banyak penelitian yang hasilnya berpengaruh positif signifikan seperti penelitian yang dilakukan oleh Asri Winanti Madyoningrum dan Rahmawati Azizah, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Syafruddin Kitta, Nurhaeda, dan Muhammad Idris menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang menguji pengaruh kedua variabel ini secara bersamaan, terutama dalam PT Bino Mitra Sejati, masih terbatas, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memperjelas hubungan ini.

Berdasarkan penjelasan mengenai latar belakang di atas, jelas bahwa kinerja pada karyawan adalah masalah yang sangat krusial pada perusahaan untuk tercapainya target yang diharapkan. Pertama, apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bino Mitra Sejati. Kedua, apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bino Mitra Sejati. Ketiga, apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bino Mitra Sejati. Adapun tujuan dari penelitian ini; Pertama, untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bino Mitra Sejati. Kedua, untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bino Mitra Sejati. Ketiga, untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bino Mitra Sejati. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bino Mitra Sejati”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang mendorong individu untuk melaksanakan pekerjaannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi sekaligus memenuhi kebutuhan pribadi. Konsep motivasi kerja dapat dijelaskan melalui teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurut teori tersebut, setiap individu memiliki kebutuhan yang tersusun secara hierarkis, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Pemenuhan kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah akan mendorong individu untuk memenuhi kebutuhan pada tingkat berikutnya sehingga motivasi kerja akan terus berkembang seiring dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut (Fitriani, 2023:45). Dalam konteks organisasi, motivasi kerja berperan sebagai faktor yang membangkitkan semangat dan kesediaan karyawan untuk mengerahkan kemampuan terbaiknya dalam menyelesaikan pekerjaan. Mangkunegara (2021:94) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi yang membangkitkan, mengarahkan, dan

mempertahankan perilaku karyawan agar bersedia bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi. Hamali (2018:133) menjelaskan bahwa motivasi merupakan faktor pendorong seseorang dalam melakukan suatu aktivitas yang dipengaruhi oleh kebutuhan dan keinginan individu. Perbedaan kebutuhan dan keinginan setiap individu menyebabkan tingkat motivasi kerja yang berbeda-beda sesuai dengan pengalaman, persepsi, dan kondisi lingkungan masing-masing.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Silitonga (2020) menyatakan bahwa motivasi merupakan kesediaan individu untuk mengerahkan upaya secara maksimal dalam mencapai tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Selain itu, Oktiana (2017) menjelaskan bahwa motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan berbagai aktivitas guna mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian, motivasi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal individu, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja yang mampu mendorong semangat dan komitmen karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam menciptakan perilaku kerja yang tertib, bertanggung jawab, dan sesuai dengan ketentuan organisasi. Disiplin kerja mencerminkan kesediaan karyawan untuk mematuhi berbagai peraturan, prosedur, dan standar kerja yang telah ditetapkan guna mendukung tercapainya tujuan organisasi. Menurut Affandi (2018:1), disiplin kerja merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap peraturan yang dibuat untuk membentuk perilaku individu, meningkatkan kesadaran, serta menumbuhkan kesediaan seseorang dalam menaati seluruh peraturan dan norma yang berlaku di lingkungan organisasi.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Sutrisno (2016:89) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan serta prosedur kerja yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan menjadi cerminan kepatuhan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang tertib, efektif, dan produktif.

Menurut Hasibuan (2018:193-194), disiplin kerja dapat diukur melalui lima indikator, yaitu kehadiran di tempat kerja, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan yang tinggi, dan bekerja secara etis.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai bentuk kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan standar yang telah ditetapkan, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas. Menurut Mangkunegara (2021), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, baik secara kualitas maupun kuantitas. Kinerja merupakan perwujudan kemampuan individu dalam menghasilkan karya nyata yang dapat diukur berdasarkan tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Afandi (2018:83) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara efektif, tanpa melanggar ketentuan hukum, norma, maupun etika yang

berlaku. Dengan demikian, kinerja tidak hanya diukur dari hasil yang diperoleh, tetapi juga dari proses pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan aturan dan nilai-nilai organisasi.

Menurut Mangkunegara (2021:67), kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bino Mitra Sejati. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menjelaskan hubungan antarvariabel melalui analisis statistik sehingga hasil penelitian dapat diukur secara objektif. Menurut Sugiyono (2022) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2022:215) "Populasi adalah jumlah wilayah generasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian di tarik kesimpulannya". Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT Bino Mitra Sejati yang berjumlah 80 Karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi sebanyak 80 karyawan dijadikan responden. Menurut Sugiyono (2022:149) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan sifat-sifat yang dimiliki populasi. jika polulasinya besar dan penelitian tidak mampu mengumpulkan semuanya untuk penelitian, misalnya karena keterbatasan tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil pada populasi tersebut".

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup menggunakan skala Likert lima tingkat. Variabel motivasi kerja diukur melalui indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualitas diri. Variabel disiplin kerja diukur melalui kehadiran ditempat kerja, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis. Variabel kinerja karyawan diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama dan inisiatif.

Analisis data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen penelitian. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Tabel 1.2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
Motivasi Kerja (x ¹)	Item X1.1	0,437	0,220	0,000	Valid
	Item X1.2	0,420	0,220	0,000	Valid
	Item X1.3	0,657	0,220	0,000	Valid
	Item X1.4	0,407	0,220	0,000	Valid
	Item X1.5	0,407	0,220	0,000	Valid
	Item X1.6	0,662	0,220	0,000	Valid

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
	Item X1.7	0,606	0,220	0,000	Valid
	Item X1.8	0,354	0,220	0,000	Valid
	Item X1.9	0,485	0,220	0,000	Valid
	Item X1.10	0,415	0,220	0,000	Valid
Disiplin Kerja (x2)	Item X2.1	0,440	0,220	0,000	Valid
	Item X2.2	0,494	0,220	0,000	Valid
	Item X2.3	0,517	0,220	0,000	Valid
	Item X2.4	0,460	0,220	0,000	Valid
	Item X2.5	0,423	0,220	0,000	Valid
	Item X2.6	0,523	0,220	0,000	Valid
	Item X2.7	0,544	0,220	0,000	Valid
	Item X2.8	0,500	0,220	0,000	Valid
	Item X2.9	0,498	0,220	0,000	Valid
	Item X2.10	0,504	0,220	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (y)	Item Y1.1	0,755	0,220	0,000	Valid
	Item Y1.2	0,772	0,220	0,000	Valid
	Item Y1.3	0,753	0,220	0,000	Valid
	Item Y1.4	0,752	0,220	0,000	Valid
	Item Y1.5	0,781	0,220	0,000	Valid
	Item Y1.6	0,689	0,220	0,000	Valid
	Item Y1.7	0,670	0,220	0,000	Valid
	Item Y1.8	0,709	0,220	0,000	Valid
	Item Y1.9	0,725	0,220	0,000	Valid
	Item Y1.10	0,726	0,220	0,000	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 10 butir item pernyataan variabel X1, X2 dan Y memiliki r hitung $>$ r tabel yang berarti seluruh butir item pernyataan dapat dikatakan valid.

Tabel 1.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Nilai Standar	Keterangan
Motivasi kerja	10	0,659	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	10	0,635	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	10	0,903	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pada tabel diatas yang menunjukkan uji reliabilitas untuk setiap item pernyataan berkaitan dengan variabel X1, X2 dan Y, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,659, 0.635, 0,903 > 0.60. Dengan demikian, item pernyataan yang terkait dengan seluruh variabel dapat dianggap reliabel.

Tabel 1.4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.69175454
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.049
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil yang diperoleh di atas, terlihat bahwa nilai signifikan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang telah diuji terdistribusi dengan cara yang normal.

Tabel 1.5 Hasil Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.854	1.171
.854	1.171

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai tolerance variabel X1 dan X2 sebesar 0.854 > 0.100, lalu nilai VIF 1.171 < 10.00, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi adanya masalah Multikolinieritas.

Tabel 1.5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.519	2.035		8.118	.000
	MOTIVASI KERJA	.263	.039	.583	6.686	.000
	DISIPLIN KERJA	.136	.050	.236	2.703	.008

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari tabel yang di atas, terlihat bahwa konstanta (nilai α) berjumlah 16.519. Untuk variabel Motivasi Kerja X1, nilai B tercatat sebesar 0.263, sedangkan untuk Disiplin Kerja X2, nilai B adalah 0.136. Dengan demikian, persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan seperti berikut: $Y = 16.519 + 0.263X_1 + 0.136X_2 + e$

Tabel 1.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.500	.487	1.71358

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil output yang dihasilkan, nilai Adjusted R Square tercatat sebesar 0,487. Ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mencapai 48,7%. Sementara itu, sisa persentase dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijadikan fokus dalam penelitian ini.

Tabel 1.7 Hasil Uji Hipotesis Parsial X1

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.495	1.461		14.023	.000
	MOTIVASI KERJA	.304	.038	.673	8.033	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Dari tabel hasil uji t secara terpisah diatas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel bebas Motivasi Kerja terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0.000 < 0.05$, dan nilai t hitung sebesar $8.033 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1.991$. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa Motivasi

Kerja (X1) memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Maka hipotesisnya bisa dirumuskan sebagai berikut:

H1: Diterima, yang menyatakan bahwa secara terpisah, Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bino Mitra Sejati.

Tabel 1.8 Hasil Uji Hipotesis Parsial X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.367	2.375		8.998	.000
	DISIPLIN KERJA	.264	.058	.458	4.553	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Dari tabel hasil uji t secara terpisah di atas menyatakan bahwa variabel bebas Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, dan nilai t hitung sebesar $4.553 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1.991$. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa Disiplin Kerja (X2) memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka hipotesisnya bisa dirumuskan sebagai berikut:

H2: Diterima, yang menyatakan bahwa secara terpisah, Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bino Mitra Sejati.

Tabel 1.9 Hasil Uji Hipotesis Simultan Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	226.234	2	113.117	38.523	.000 ^b
	Residual	226.101	77	2.936		
	Total	452.335	79			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

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

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Dari tabel hasil uji f secara bersamaan atau tabel Anova di atas menyatakan bahwa variabel bebas Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, dan nilai f hitung sebesar $38.523 > \text{nilai } f \text{ tabel } 3.12$. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Maka hipotesisnya bisa dirumuskan sebagai berikut:

H3: Diterima, yang menyatakan bahwa secara bersamaan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bino Mitra Sejati sebesar 38,523%.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian uji t secara terpisah menunjukkan bahwa variabel bebas Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Selain itu, nilai t hitung yang diperoleh adalah 8,033, > nilai t tabel yang sebesar 1.991. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa Motivasi Kerja (X1) memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil Pengujian Determinasi diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0.200, atau sebesar 20% Dengan demikian, hipotesis H1 diterima, yang menyatakan bahwa secara terpisah, Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bino Mitra Sejati. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rohim Maulana, Ahmad Syukri (2023) yang menerangkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian uji t secara terpisah menyatakan bahwa variabel bebas Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, dan nilai t hitung sebesar 4.553, > nilai t tabel 1.991, Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa Disiplin Kerja (X2) memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil Pengujian Determinasi diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0.446, atau sebesar 44,6% Sehingga hipotesis H2 diterima, yang menyatakan bahwa secara terpisah, Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bino Mitra Sejati, Hasil penelitian ini mendukung temuan Lukmanul Khakim, Sri Isnawati (2023) menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian Uji f secara bersama-sama (simultan) menyatakan bahwa variabel independen Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, dan nilai f hitung sebesar 38.523 nilai f tabel 3.12, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti bahwa keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja Karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja yang nyaman. Sehingga H3 diterima, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bino Mitra Sejati sebesar 38,523%, penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Beta Asteria, Priatna Dwiyanza Dwiyanza (2021) menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Hasil dari pengujian uji t secara terpisah menunjukan bahwa variabel bebas Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,5$. Selain itu, nilai t hitung yang diperoleh adalah 8,033, > nilai t tabel yang sebesar 1.911. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa Motivasi Kerja (X1) memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan

- demikian, hipotesis H1 diterima, yang menyatakan bahwa secara terpisah, Motivasi Kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bino Mitra Sejati.
2. Hasil pengujian uji t secara terpisah menyatakan bahwa variabel bebas Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, dan nilai t hitung sebesar 4.553, > nilai t tabel 1.991, oleh karena itu dapat diartikan bahwa Disiplin kerja (X2) memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga hipotesis H2 diterima, yang menyatakan bahwa secara terpisah, Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bino Mitra Sejati.
 3. Hasil pengujian Uji f secara bersama-sama (simultan) menyatakan bahwa variabel independen Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, dan nilai f hitung sebesar 38.523 nilai f tabel 3.12, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti bahwa keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja yang positif. Hasil pengujian Determinasi diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0.487, atau sebesar 48,7% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Sehingga H3 diterima, Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bino Mitra Sejati.

SARAN

1. Bagi Akademis

Diharapkan bagi penelitian selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai bahan referensi dan gambaran untuk melakukan penelitian dalam bidang yang sama dan dapat dijadikan pertimbangan dalam pembuatan karya ilmiah.

2. Bagi PT Bino Mitra Sejati

Disarankan agar PT Bino Mitra Sejati terus meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang adil, perlindungan serta jaminan kesejahteraan karyawan, pengaturan beban kerja yang proporsional, dan penciptaan lingkungan kerja yang nyaman. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja, kedisiplinan, serta kinerja karyawan secara optimal.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator. Cetakan ke-1. Riau: Zanafa Publishing.
- Asteria, B., & Dwiyanza, P. D. (2021). Analisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing. *Manajemen Dewantara*, 5(2). P-ISSN 2579-4590, E-ISSN 2579-4612.
- Fitriani, D. (2023). Pengaruh hierarki kebutuhan Maslow terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 40-50.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 297-309.

- Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 328-342.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*. New York: Harper & Row.
- Oktiana, E. (2017). *Analisis pemberian insentif dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai AJB Bumi Putera Syariah Cabang Palembang*. Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
- Pramono, D. (2018). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Indonesia*, 10(1), 45-55.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). New York: Pearson Education.
- Rohim, M., & Syukri, A. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Penta Artha Impresi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(1). P-ISSN 2775-6076, E-ISSN 2962-8938.
- Sastrohadiwiryo, B. S., & Syuhada, A. H. (2019). *Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administratif dan operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silitonga, E. S. (2020). *Peningkatan kinerja SDM melalui motivasi, kepemimpinan, komitmen, dan lingkungan kerja*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.