



Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Medion Ardhika Bhakti Kab. Bandung Barat

Moh. Aep Nurjamad^{1*}, Nanda Punama²

¹⁻² Universitas Nasional PASIM Bandung, Indonesia

aep.oxy777@gmail.com¹, Nandap213@gmail.com²

Korespondensi email: aep.oxy777@gmail.com*

Abstract. The aim of this research is to determine the influence of work motivation and work discipline on employee performance at PT Medion Ardhika Bhakti, both partially and simultaneously. This research uses descriptive and associative research methods. The population in this study was 208 and the sample taken for this research was 137 respondents. The sampling technique used in this research is probability sampling technique, simple random sampling. The research instrument used in this research was a questionnaire distributed to respondents with data analysis using linear regression. Based on the research results, it can be concluded that work motivation has a positive and significant effect on the performance of PT Medion Ardhika Bhakti employees and work discipline has a positive and significant effect on the performance of PT Medion Ardhika Bhakti employees. Simultaneously, work motivation and work discipline have a positive and significant effect on performance.

Keywords: Motivation, Work Discipline, performance.

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Medion ardhika bhakti, baik parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan asosiatif. Populasi pada penelitian ini yaitu sebesar 208 dan sampel yang diambil untuk penelitian ini sebesar 137 responden. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini yaitu Teknik probability sampling, simple random sampling. Instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuesioner yang disebarluaskan kepada responden dengan analisis data menggunakan regresi linier. Berdasarkan hasil penelitian dapat simpulkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Medion ardhika bhakti dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Medion ardhika bhakti Secara simultan, Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja.

1. PENDAHULUAN

Dunia industri di era globalisasi saat ini jumlahnya relatif besar dalam dunia usaha. Dalam situasi seperti ini, industri farmasi menghadapi pasar yang sangat kompetitif. Dalam dunia bisnis yang kompetitif hanya perusahaan dengan kondisi terbaik yang dapat bertahan dan berkembang (Mulyeni, 2023b). Oleh karena itu, dalam membangun suatu usaha, dukungan dari para karyawan perusahaan sangatlah penting. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari sebuah perusahaan salah satunya adalah sumber daya manusia yang dimilikinya (Mulya et al., 2023) Sumberdaya manusia yang baik tentunya akan memberikan dampak pada kinerja perusahaan.

Kinerja kerja karyawan dapat menentukan seberapa baik suatu organisasi beroperasi, kebiasaan kerja karyawan dapat menentukan seberapa baik suatu organisasi berfungsi (Hasibuan, 2016). Salah satu peran penting dari departemen sumber daya manusia yaitu pengelolaan kesempatan kepada sumber daya manusia di perusahaan agar dapat berperan aktif

dan maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan (Sutrisno, 2016). Pengelolaan yang baik dapat mendorong sumber daya manusia termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui cara mengelola potensi, kesempatan dan faktor – faktor yang dapat mendorong kinerja para karyawan di suatu perusahaan.

Berikut adalah hasil dari prasurvey fenomena Motivasi Kerja yang diberikan kepada beberapa 20 orang karyawan di Divisi warehouse PT. Medion Ardhika Bhakti.

Tabel 1. Motivasi Kerja

No	Fenomena	Ya		Tidak		%
		p	%	P	%	
1	Saya mendapatkan waktu istirahat yang cukup	5	25%	15	75%	100%
2	Saya senang mendapatkan jaminan Kesehatan di perusahaan	14	70%	2	30%	100%
3	Saya mampu bekerja dalam kelompok	9	45%	11	55%	100%
4	Saya senaang mendapatkan penghargaan dari prestasi kerja	16	80%	4	20%	100%
5	Saya senang mendapatkan apresiasi dari atasan	7	35%	13	65%	100%

Sumber : Prasurvey 2024

Pada tabel berikut diketahui responden banyaknya tidak setuju. Artinya Motivasi Kerja masih belum efektif. Berikut adalah hasil dari prasurvey fenomena Disiplin kerja yang diberikan kepada beberapa 20 karyawan di Divisi warehouse PT. Medion Ardhika Bhakti

Tabel 2. Disiplin kerja

N0	Fenomena	Ya		Tidak		%
		P	%	P	%	
1	Hadir Tepat	5	25%	15	75%	100%
2	Mematuhi perturan orgaisasi	12	60%	8	40%	100%
3	Bersosialisasi di dalam organisasi	5	75%	15	15%	100%
4	Adanya skorsing saat melanggar peraturan perusahaan	13	20%	7	80%	100%

Sumber : Prasurvey 2024

Pada tabel diatas diketahui responden banyaknya tidak setuju. Artinya masih terdapat masalah dalam kedisiplin kerja karyawan.

Berikut adalah hasil dari prasurvey fenomena Kinerja yang diberikan kepada beberapa 20 karyawan di Divisi warehouse PT. Medion Ardhika Bhakti.

Tabel 3. Kinerja

No	Fenomena	Setuju		Tidak Setuju		%
		p	%	P	%	
1	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan dengan tepat dan sempurna	4	20%	16	80%	100%
2	Dalam satu hari, saya mampu menyelesaikan beberapa pekerjaan hingga tuntas	12	60%	8	40%	100%
3	Saya mampu bekerja dengan teliti	14	70%	6	30%	100%
4	Saya mampu bekerja dengan rapih dan bersih	8	40%	12	60%	100%
5	Saya mampu mengerjakan pekerjaan melebihi target yang ditentukan	6	30%	14	70%	100%

Sumber : Prasurvey 2024

Pada tabel tiga diatas nampak bahwa responden banyaknya tidak setuju. Artinya kinerja masih kurang maksimal. Berdasarkan Identifikasi masalah penelitian ini dapat memunculkan sebagai suatu yang kebaruan dalam peneltaian ini dimana mengabungkan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun identifikasi masalah tersebut adalah bagaimana motivasi dan disiplin serta pengaruhnya masing-masing terhadap kinerja karyawan di PT. Medion Ardhika Bhakti Kab. Bandung Barat.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi kerja adalah pemberian keinginan yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mampu bekerja sama, jeli, dan bekerja secara efektif dengan segala upayanya guna mencapai tujuan (Mulyeni, 2023a). Menurut ahli yaitu (Gibson et al., 2017) motivasi adalah terpacunya kegairahan seseorang untuk bergerak, bekerja sama menacapai suatu tujuan yang akan dicapai. Dimensi dan indikator motivasi kerja menurut para ahli yaitu (Gibson et al., 2017) adalah 1) Kebutuhan Fisik 2) Kebutuhan rasa aman 3) Kebutuhan sosial 4) Kebutuhan dorongan mencapai tujuan 5) Kebutuhan akan penghargaan.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja yang baik adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja. Menurut (Rachmayuniawati & Mulyeni, 2020), proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan yang akhirnya dapat memenuhi tujuan organisasi yang diharapkan. Dimensi dan Indikator disiplin kerja yaitu : 1)

Taat terhadap aturan waktu. 2) Taat terhadap peraturan organisasi/ instansi. 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4) Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi / instansi.

Menurut (Mangkunegara, 2017) mengartikan kinerja adalah kualitas kerja yang dicapai seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan penuh kehati-hatian dan pertimbangan. Hal ini mencakup melaksanakan tugas dengan cara yang berkualitas dan kuantitas tinggi dengan tetap mematuhi standar yang ditetapkan yang telah disepakati secara tertulis dan dapat dihentikan kapan saja. Dalam melaksanakan tugas, dibandingkan dengan berbagai kendala, standar prestasi kerja, sasaran, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan. Dimensi dan indikator kinerja karyawan. (Mangkunegara, 2017) yaitu : 1) Dimensi kuantitas kerja 2) Dimensi Kuantitas kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mulyeni & Herlina, 2023) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja yang baik menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. (Evisastra et al., 2018) dalam penelitiannya menngungkapkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Pendekatan ini digunakan untuk membantu peneliti mendapatkan pengaruh antar variabel. Populasi menurut (Sugiyono, 2018) mengatakan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja diwilayah bagian *warehouse* di PT.Medion Ardhika Bhakti yang berjumlah 208 dan jumlah sampel 137 menggunakan rumus solvin. Dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

N = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir;
e=0,05 = 136.8 dibulatkan menjadi 137

$$n = \frac{208}{1 + 208(0,05)^2} = 136,8 \approx 137$$

Berdasarkan perhitungan sampel dengan menggunakan rumus Slovin diatas, maka diketahui bahwa responden yang dijadikan sampel adalah 137 orang. Angket atau kuesioner dijadikan sebagai instrumen penelitian, dengan uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan validitas dan reliabilitas hasil. Uji-F digunakan ke pengaruh simultan sedangkan uji-t untuk hubungan parsial variabel independent dan dependen pada penelitian ini.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui kelayakan dari instrumen yang dibagikan penulis melakukan uji validitas dan reliabilitas dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Validitas Motivasi Kerja

variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r kritis	Keterangan
Motivasi Kerja	$X_{1.1}$	0,962	0,3	Valid
	$X_{1.2}$	0,962	0,3	Valid
	$X_{1.3}$	0,985	0,3	Valid
	$X_{1.4}$	0,985	0,3	Valid
	$X_{1.5}$	0,985	0,3	Valid
	$X_{1.6}$	0,985	0,3	Valid
	$X_{1.7}$	0,957	0,3	Valid
	$X_{1.8}$	0,972	0,3	Valid
	$X_{1.9}$	0,972	0,3	Valid
	$X_{1.10}$	0,972	0,3	Valid
Disiplin Kerja	$X_{2.1}$	0,979	0,3	Valid
	$X_{2.2}$	0,979	0,3	Valid
	$X_{2.3}$	0,998	0,3	Valid
	$X_{2.4}$	0,998	0,3	Valid
	$X_{2.5}$	0,998	0,3	Valid
	$X_{2.6}$	0,998	0,3	Valid
	$X_{2.7}$	0,998	0,3	Valid
	$X_{2.8}$	0,998	0,3	Valid
Kinerja	Y_1	0,592	0,3	Valid
	Y_2	0,929	0,3	Valid
	Y_3	0,941	0,3	Valid
	Y_4	0,941	0,3	Valid
	Y_5	0,941	0,3	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa yang semua indikator variabel motivasi kerja, variabel disiplin kerja dan variabel kinerja memiliki nilai di atas r -kritis yaitu berada di atas 0,3. Hal ini menunjukan bahwa butir pernyataan pada variabel disiplin kerja, semua kategori tersebut termasuk kedalam kategori valid karena diatas nilai r -kritits. Setelah data melalui tahap uji validitas berikutnya dilakukan uji reliabilitas dengan ketentuan nilai *cronbach's alpha* harus lebih besar dari 0,60 maka data dapat dinyatakan reliabel. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas penelitian ini :

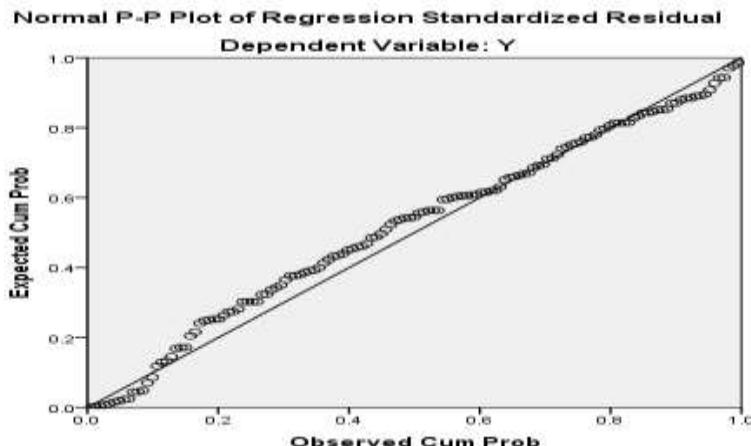
Tabel 5. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,994	Reliabel
Disiplin Kerja	0,998	Reliabel
Kinerja	0,887	Reliabel

Sumber : Data Diolah SPSS, 2025

Hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada ketiga variabel adalah $> 0,60$ yang artinya nilai tersebut berada pada kategori reliabilitas sangat baik.

Berikutnya adalah tahap memastikan bahwa data yang dikumpulkan oleh penulis berdistribusi normal di tunjukkan dengan menggunakan diagram P-plot pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. Uji Normalitas Menggunakan Metode Probability Plots

Sumber: Data Diolah SPSS, 2025

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik plotting yang terdapat pada “Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual” selalu mengikuti garis diagonalnya. Dengan demikian maka normalitas untuk nilai residual dalam analisis regresi linear dalam penelitian ini terpenuhi.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ini ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

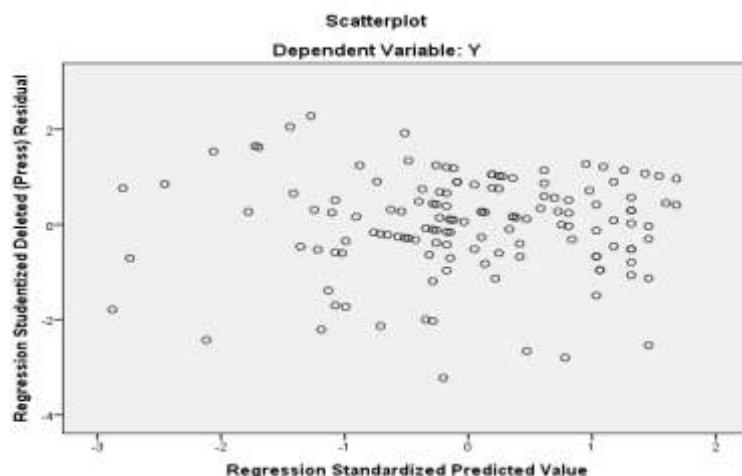
Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.855	.760		1.126	.262		
X1	.064	.021	.108	2.978	.003	.571	1.752
X2	.518	.022	.873	24.004	.000	.571	1.752

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah SPSS, 2025

Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 6 diatas, menunjukkan hasil bahwa nilai tolerance $0,571 > 0,01$ dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,752 atau <10 , sehingga dapat dikatakan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas (independen).

Uji Heterokadastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ini ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Metode Scatterplot

Sumber: Data Diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil dari grafik scatterplot menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik yang menyebar baik diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya).

Tabel 7. Uji Autokorelasi Menggunakan Metode Durbin-Watson

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.948 ^a	.899	.897	.46244	2.131

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah SPSS, 2025

Didapatkan nilai DurbinWatson 2,131. Sedangkan hasil nilai du dapat dilihat pada tabel dengan jumlah data (n) = 137 dan jumlah variable independen (k) = 2, nilai du = 0,46244, nilai $4 - du = 3,53756$. Karena nilai dari Durbin Watson berada diantara du dan $4 - du$ yaitu $0,46244 < 1.7638 < 3,53756$.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pentingnya variabel *independent* untuk variabel *dependent* dalam penelitian ini ditentukan melalui penggunaan analisis regresi linear berganda.

Tabel 8. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.855	.760	1.126	.262
	X1	.664	.021	2.978	.003
	X2	.518	.022	24.004	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah SPSS, 2025

Dapat dilihat hasil tabel yang didapatkan artinya adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Jika variabel Motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) bernilai nol (0) maka kinerja akan bernilai sebesar 855. Dengan cara yang sama koefisien regresi 664 untuk variabel motivasi menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja, koefisien regresi 518 untuk variabel disiplin menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja

Koefesien Determinasi

Tabel 9. Koefesien Determinasi Simultan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.948 ^a	.899	.897	.46244	2.131

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah SPSS, 2025

Diketahui hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,899, artinya besaran pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja sebesar ($R^2 \times 100\%$) 89,9% dan sisanya 10,1% dijelaskan oleh beberapa faktor-faktor lain yang tidak diteliti terhadap penelitian ini.

Tabel 10. Koefesien Determinasi Parsial(R^2)

Variable	Standardized Coefficients	Correlation
	Beta	Zero Order
Motivasi Kerja	0,108	0,681
Disiplin Kerja	0,873	0,944

Sumber: Data Diolah SPSS, 2025

Maka untuk mengetahui pengaruh parsial disetiap variable, dilakukan perhitungan sebagai berikut:

- Variable Motivasi Kerja (X1)= $0,108 \times 0,681 \times 100\% = 7,4\%$
- Variable Disiplin Kerja (X2) = $0,873 \times 0,944 \times 100\% = 82,5\%$

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antar variabel ditunjukkan pada tabel dibawah:

Tabel 11. Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	254.337	2	127.168	594.656	.000 ^b
Residual	28.656	134	.214		
Total	282.993	136			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil dari analisis tabel sebelumnya, diperoleh Fhitung sebesar 594,656 sedangkan nilai Ftabel pada taraf nyata (α) 5% dengan derajat bebas $V_1 = k$; $V_2 = n-k-1 = 137-2-1$, sehingga nilai Ftabel sebesar 3,06. Artinya secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan dampak yang positif dan signifikan.

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antar variabel penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 12. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a		
Model	T	Sig.
Motivasi kerja (X1)	2.978	.003
Disiplin Kerja (X2)	24. 004	.000

Sumber: Data Diolah SPSS, 2025

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa Uji t dengan tingkat $\alpha=5\%$ atau 0,05. Diketahui $n=137$, $k=2$, dengan $df=n-k-1$ ($137-2-1= 134$) angka 134 adalah sebagai df, sehingga t tabel yang didapatkan sebesar 2,617. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja diperoleh nilai $t_{hitung} 24,004 > t_{tabel} 2,617$ dengan probabilitas signifikansi $<0,05$ dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} 2.978 > t_{tabel} 2,617$ sehingga dapat disimpulkan secara parsial masing-masing variabel bebas memberikan pengaruh terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) memberikan pengaruh sebesar 7,4 %. Berdasarkan pembahasan dan pengujian yang telah dilakukan peneliti hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Erawati & Wahyono, 2019) kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja serta motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) memberikan pengaruh sebesar 82,5 %. Berdasarkan pembahasan dan pengujian yang telah dilakukan peneliti hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nugraha & Sari, 2020) disiplin kerja berdampak positif pada kinerja karyawan di PT Infimedia Solusi Humanika Bandung.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

memberikan pengaruh sebesar 89,9%, sedangkan sisanya sebesar 1,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan pembahasan dan pengujian yang telah dilakukan peneliti hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Suharyanto & Putro, 2018) disiplin kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap karyawan karena dapat memberikan pengaruh pada kinerja organisasi, dalam penelitiannya mengemukakan bahwa motivasi adalah terpacunya kegairahan seseorang untuk bergerak, bekerja sama menacapai suatu tujuan yang akan di capai. Dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan bahwa variabel motivasi kerja berada pada kategori baik, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja merupakan hal yang positif untuk PT Medion Ardhika Bhakti di Kabupaten Bandung Barat. Berada dalam kategori baik menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat motivasi yang memadai atau lebih untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan semangat dan berdedikasi.

Menurut (Rivai, 2021) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yan berlaku disekitarnya. Variabel disiplin kerja berada pada kategori sangat baik di PT Medion Ardhika Bhakti, Kabupaten Bandung Barat, ini adalah hal yang sangat positif. Berada dalam kategori sangat baik menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. (Hidayat, 2021) Motivasi dan disiplin kerja merupakan dua faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, motivasi dapat meningkatkan kegairahan untuk bekerja, berambisi untuk bekerja dan dorongan untuk bekerja secara efektif, disiplin kerja yang baik dapat memberikan hasil kerja yang bagus dan dapat meningkatkan kemampuan dan kemauan seseorang untuk memahami dan menaati hukum yang berlaku.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan di atas terbukti bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Mulyeni, 2018) bahwa motivasi kerja yang baik memberikan efek pada kinerja karyawan sehingga penting bagi perusahaan untuk selalu menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan dua hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan terhadap pekerjaan. Begitu juga dengan semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin

tinggi pula kinerja karyawan terhadap pekerjaan (Arif et al., 2020; Rizal & Radiman, 2019). Saran dari peneliti kepada perusahaan adalah dengan melibatkan karyawan dalam proses penilaian dan pemberian pujian untuk meningkatkan rasa dihargai mereka, dan dorong mereka untuk terus meningkatkan kinerja melalui umpan balik yang konstruktif. Dengan demikian dapat memperkuat budaya penghargaan yang akan lebih mendukung motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Perusahaan perlu memberikan kesempatan untuk pengembangan karyawan agar bisa meminimalisir kesalahan dan mempertahankan tingkat disiplin sehingga menjadi bagian integral dari budaya kerja yang sukses di perusahaan. Perusahaan dapat melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Erawati, A., & Wahyono. (2019). PERAN KOMITMEN ORGANISASI DALAM MEMEDIASI PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Economic Education Analysis Journal*, 8(1), 288–301.
- Evisastra, Masud, E., & Suhardi. (2018). ANALISIS PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, KOMPETENSI DAN KEPEMIMPINAN, TERHADAP KINERJA SERTA DAMPAKNYA PADA PRESTASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(1).
- Gibson, J. L., Invancevich, J. M., & Donelly, J. H. (2017). *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*. Alih Bahasa Djorban Wahid. Erlangga.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2021). PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Mangkunegara, A. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Mulya, A., Herlina, H., & Mulyeni, S. (2023). Pengembangan Kemampuan Sumber Daya Manusia dalam Implementasi Good University Governance di Universitas Negeri Malang. *Jurnal Soshum Insentif*, 6(1). <https://doi.org/10.36787/jsi.v6i1.988>
- Mulyeni, S. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelayanan dan Jaringan Padalarang Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Soshum Insentif*, 1(1), 68–78. <https://doi.org/10.36787/jsi.v1i1.35>

- Mulyeni, S. (2023a). Manajemen Bisnis. In *Manajemen Kewirausahaan* (pp. 59–66). CV. Gita Lentera.
- Mulyeni, S. (2023b). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Triedukasi Ilmiah.
- Mulyeni, S., & Herlina, H. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business*, 1(1), 1–10.
- Nugraha, C. A., & Sari, F. P. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT INFOMEDIA SOLUSI HUMANIKA BANDUNG DIVISI INBOUND CALL CENTER). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(3), 352–362. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i3.354>
- Rachmayuniawati, Y., & Mulyeni, S. (2020). *Kepemimpinan Organisasi*. Media Sains Indonesia.
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1).
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. CV. Alfabeta.
- Suharyanto, D., & Putro, T. (2018). Analisis Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Tiga Putra. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 3(1), 81–92.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.