

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AHY MULYA TEKNIK BEKASI

Fauzi Ramadhan¹, Sugiyah², Khoirun Nisa³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

fauziramadhan1122@gmail.com, sugiyah.sgy@bsi.ac.id, bimbingan.khoirunnisa@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of work motivation and work discipline on employee performance at PT AHY Mulya Teknik, partially and simultaneously. A quantitative survey was conducted on 46 employees selected through saturated sampling, and the data were analyzed with SPSS version 25 using multiple linear regression. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance ($t = 2.952 > 2.017$; sig. = 0.005), and work discipline also has a positive and significant effect ($t = 5.550 > 2.017$; sig. = 0.000). Simultaneously, both variables have a significant effect ($F = 65.456 > 3.21$; sig. = 0.000) and explain 75.3% of the variation in employee performance. Work discipline plays a more dominant role than work motivation.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT AHY Mulya Teknik secara parsial maupun simultan. Survei kuantitatif dilakukan terhadap 46 karyawan yang dipilih dengan sampling jenuh, dan data dianalisis dengan SPSS versi 25 menggunakan regresi linier berganda. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 2,952 > 2,017; sig. 0,005), demikian pula disiplin kerja (t hitung 5,550 > 2,017; sig. 0,000). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan (F hitung 65,456 > 3,21; sig. 0,000) dan menjelaskan 75,3% variasi kinerja karyawan. Disiplin kerja berperan lebih dominan daripada motivasi kerja.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan*

Article history

Received: Oktober 2026

Reviewed: Oktober 2026

Published: Oktober 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting yang berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja, perusahaan membutuhkan karyawan yang berdisiplin tinggi, sedangkan karyawan cenderung bekerja secara totalitas apabila memperoleh apresiasi dari perusahaan, misalnya berupa insentif [1]. Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, kualitas SDM, khususnya kinerja karyawan, menjadi penentu keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai individu sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga menjadi indikator penting pencapaian tujuan perusahaan [2].

Dalam praktiknya, rendahnya kinerja karyawan masih menjadi permasalahan di banyak perusahaan. Faktor internal yang kerap menjadi penyebab adalah motivasi kerja yang rendah dan disiplin kerja yang belum optimal. Rendahnya motivasi membuat karyawan kurang

terdorong untuk bekerja maksimal, sedangkan rendahnya disiplin tampak dari ketidakhadiran, keterlambatan, serta kurangnya kepatuhan terhadap aturan perusahaan, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas dan menghambat pencapaian target. Disiplin kerja memiliki peranan penting dalam menentukan kualitas kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya [3], sementara motivasi merupakan daya dorong dalam diri seseorang yang dapat membangkitkan, mengarahkan, dan mengatur perilaku [4]. Ketika motivasi tinggi, karyawan merasa antusias dan menikmati pekerjaannya sehingga produktivitas meningkat.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, antara lain pada PT Antam Tbk [4] dan PT Samugara Artajaya [5]. Kesenjangan penelitian (*research gap*) yang diangkat dalam studi ini adalah perlunya kajian yang mengintegrasikan kedua variabel tersebut pada konteks perusahaan tertentu, yaitu PT AHY Mulya Teknik yang bergerak di bidang pengelolaan kawasan industri dan penyediaan jasa logistik terpadu dengan sistem operasional khusus dan aturan yang ketat. Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada pengujian secara kuantitatif pengaruh parsial dan simultan motivasi kerja serta disiplin kerja pada objek tersebut, sehingga memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan kerja dengan aturan ketat.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT AHY Mulya Teknik, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan memberikan rekomendasi yang aplikatif bagi perusahaan serta kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Motivasi Kerja

Pemikiran tentang motivasi kerja berakar pada teori hierarki kebutuhan Maslow [6]. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu dan memengaruhi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Dorongan tersebut tercermin melalui usaha, intensitas kerja, dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas [7]. Dalam penelitian ini, indikator motivasi kerja mengacu pada lima kelompok kebutuhan, yaitu kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan, dan perwujudan diri [8].

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku kepatuhan individu terhadap peraturan, prosedur, serta norma yang berlaku di lingkungan kerja, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin juga dipandang sebagai alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku dan meningkatkan kesediaan menaati peraturan organisasi [9], serta mencakup kesadaran dan pemahaman individu terhadap aturan yang berlaku [10]. Indikator disiplin kerja meliputi tingkat absensi, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, dan tanggung jawab [11].

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja menggambarkan bagaimana suatu pekerjaan dilaksanakan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Organisasi akan beroperasi secara efektif apabila didukung kinerja pegawai yang optimal, sehingga aspek kompetensi dan kedisiplinan perlu mendapat perhatian agar hasil kerja sejalan dengan tujuan organisasi [12]. Kinerja pegawai juga berkaitan erat dengan pencapaian hasil kerja individu di dalam organisasi [10].

2.4 Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Kerangka berpikir penelitian ini menempatkan motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sebagai variabel bebas yang memengaruhi kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Berdasarkan kerangka tersebut dan temuan penelitian terdahulu [4], [5], hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut.

- H1 Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT AHY Mulya Teknik.
H2 Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT AHY Mulya Teknik.
H3 Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT AHY Mulya Teknik.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Penelitian dilaksanakan di PT AHY Mulya Teknik Bekasi selama tiga bulan, yaitu Maret-Mei 2026, dengan penyebaran kuesioner secara *online* melalui Google Form selama kurang lebih satu bulan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT AHY Mulya Teknik yang berjumlah 46 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (total), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel sehingga diperoleh 46 responden.

Variabel bebas terdiri atas motivasi kerja (X_1 ; 10 butir pernyataan) dan disiplin kerja (X_2 ; 8 butir pernyataan), sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y ; 9 butir pernyataan) [13]. Indikator motivasi kerja meliputi kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan, dan perwujudan diri. Indikator disiplin kerja meliputi kepatuhan terhadap waktu kerja, prosedur, aturan perilaku dan pimpinan, serta kesadaran dan tanggung jawab kerja. Indikator kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas kerja, keterampilan kerja, sikap dan etika kerja, serta kemampuan kepemimpinan dan inisiatif. Seluruh butir diukur dengan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju).

Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner sebagai instrumen utama [14], dan studi dokumentasi terhadap literatur yang relevan. Analisis data dilakukan dengan IBM SPSS Statistics versi 25 melalui tahapan berikut. (1) Uji validitas, dengan kriteria butir valid apabila r hitung lebih besar daripada r tabel, dan uji reliabilitas dengan koefisien Cronbach's Alpha $> 0,60$ [15]. (2) Uji asumsi klasik, yaitu normalitas (Kolmogorov-Smirnov; data normal jika $\text{sig.} > 0,05$), heteroskedastisitas (Glejser; tidak terjadi jika $\text{sig.} > 0,05$), dan multikolinearitas ($\text{Tolerance} > 0,10$ dan $\text{VIF} < 10$) [15]. (3) Analisis regresi linier berganda dengan persamaan $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$. (4) Uji hipotesis melalui uji t (parsial) dan uji F (simultan) pada taraf signifikansi 5% [16], serta uji koefisien determinasi (R^2).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Karakteristik Responden

Responden penelitian adalah 46 karyawan PT AHY Mulya Teknik. Karakteristik responden disajikan pada Tabel 1. Responden didominasi laki-laki (67,4%), berusia 20-25 tahun (69,6%), berpendidikan terakhir SMA/SMK (60,9%), memiliki masa kerja 4-10 tahun (47,8%), dan belum menikah (73,9%).

Tabel 1. Karakteristik Responden (n = 46)

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	31	67,4

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Usia	Perempuan	15	32,6
	20-25 tahun	32	69,6
	26-30 tahun	11	23,9
	31-35 tahun	2	4,3
	Di atas 41 tahun	1	2,2
Pendidikan terakhir	SMA/SMK	28	60,9
	D3	7	15,2
	S1	10	21,7
	S2	1	2,2
Lama bekerja	1-3 tahun	10	21,7
	4-10 tahun	22	47,8
	11-15 tahun	11	23,9
	> 15 tahun	3	6,5
Status pernikahan	Belum menikah	34	73,9
	Menikah	12	26,1

Sumber: Data primer diolah (2026)

4.2 Uji Kualitas Data

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh butir pernyataan pada ketiga variabel valid karena nilai r hitung melebihi r tabel (0,297). Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel berada di atas 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel (Tabel 2).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jumlah butir	Rentang r hitung	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi kerja (X_1)	10	0,499 - 0,794	0,856	Valid dan reliabel
Disiplin kerja (X_2)	8	0,646 - 0,803	0,881	Valid dan reliabel
Kinerja karyawan (Y)	9	0,730 - 0,844	0,917	Valid dan reliabel

Sumber: Output SPSS 25, diolah (2026)

4.3 Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik pada Tabel 3 menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal, model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas, dan tidak terdapat multikolinearitas antarvariabel bebas, sehingga model regresi layak digunakan.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji	Statistik	Kriteria	Kesimpulan
Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)	Asymp. Sig. = 0,136	Sig. > 0,05	Berdistribusi normal
Heteroskedastisitas (Glejser)	Sig. X_1 = 0,856; Sig. X_2 = 0,218	Sig. > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji	Statistik	Kriteria	Kesimpulan
Multikolinearitas	Tolerance = 0,482; VIF = 2,075 (X_1 dan X_2)	Tolerance > 0,10; VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Output SPSS 25, diolah (2026)

4.4 Hasil Regresi dan Pengujian Hipotesis

Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada Tabel 4, dengan persamaan regresi $Y = 5,333 + 0,253X_1 + 0,681X_2$. Konstanta sebesar 5,333 menunjukkan nilai kinerja karyawan ketika motivasi dan disiplin kerja bernilai nol. Koefisien regresi motivasi kerja (0,253) dan disiplin kerja (0,681) bernilai positif, artinya kenaikan masing-masing variabel diikuti peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
(Konstanta)	5,333	3,096	-	1,723	0,092
Motivasi kerja (X_1)	0,253	0,086	0,322	2,952	0,005
Disiplin kerja (X_2)	0,681	0,123	0,606	5,550	0,000

Variabel terikat: kinerja karyawan; t tabel = 2,017 ($\alpha = 0,05$; $df = 43$). Sumber: Output SPSS 25, diolah (2026)

Pengujian parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki t hitung 2,952 > t tabel 2,017 dengan sig. 0,005 < 0,05, sehingga H1 diterima. Disiplin kerja memiliki t hitung 5,550 > 2,017 dengan sig. 0,000 < 0,05, sehingga H2 diterima. Pengujian simultan pada Tabel 5 menghasilkan F hitung 65,456 > F tabel 3,21 dengan sig. 0,000 < 0,05, sehingga H3 diterima. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,753, yang diperoleh dari perbandingan jumlah kuadrat regresi terhadap jumlah kuadrat total (443,680/589,413), menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja menjelaskan 75,3% variasi kinerja karyawan, sedangkan 24,7% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (ANOVA)

Sumber variasi	Jumlah kuadrat	df	Rata-rata kuadrat	F hitung	Sig.
Regresi	443,680	2	221,840	65,456	0,000
Residual	145,733	43	3,389		
Total	589,413	45			

Prediktor: motivasi kerja dan disiplin kerja. Sumber: Output SPSS 25, diolah (2026)

4.5 Pembahasan

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi, semakin tinggi pula kinerja, dan sebaliknya. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan [4], [5]. Hasil ini juga konsisten dengan kerangka kebutuhan yang menjadi indikator motivasi [6], [8]: pemenuhan kebutuhan seperti gaji yang layak, bonus, rasa aman, kerja sama tim, serta kesempatan pelatihan dan pengembangan kompetensi mendorong karyawan bekerja lebih giat dan bertanggung jawab.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan. Koefisien regresi disiplin kerja (0,681) dan koefisien bakunya (0,606) lebih besar daripada motivasi kerja (0,253 dan 0,322), sehingga dalam model ini disiplin kerja merupakan

prediktor yang lebih dominan. Temuan ini sejalan dengan pandangan bahwa disiplin berperan penting dalam menentukan kualitas kinerja karyawan [3] dan dengan hasil penelitian terdahulu [5]. Kepatuhan terhadap waktu kerja, prosedur, dan aturan perilaku menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif, terutama pada perusahaan dengan sistem operasional khusus dan aturan yang ketat.

Pengaruh simultan dan kontribusi ilmiah. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja menjelaskan 75,3% variasi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak cukup bertumpu pada salah satu faktor saja: motivasi yang tinggi perlu didukung disiplin yang baik agar menghasilkan kinerja yang optimal. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa kedua faktor tersebut berperan dalam kinerja karyawan pada konteks perusahaan pengelola kawasan industri dan jasa logistik. Secara praktis, manajemen dapat memadukan program pemenuhan kebutuhan karyawan dengan penegakan aturan yang konsisten. Keterbatasan penelitian ini adalah cakupan pada satu perusahaan dengan 46 responden dan penggunaan data persepsi melalui kuesioner, sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan dengan hati-hati.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada PT AHY Mulya Teknik, dapat disimpulkan bahwa (1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan pengaruh yang lebih dominan daripada motivasi kerja; dan (3) motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan R Square sebesar 0,753, sedangkan 24,7% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Secara praktis, perusahaan disarankan terus meningkatkan motivasi karyawan melalui penghargaan atas prestasi, kesempatan pengembangan karier dan pelatihan, serta lingkungan kerja yang kondusif, sekaligus memperkuat disiplin melalui penerapan aturan yang konsisten, keteladanan pimpinan, serta pengawasan dan evaluasi berkala. Peneliti selanjutnya disarankan memperluas jumlah responden atau objek penelitian dan menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, atau kepuasan kerja, mengingat masih terdapat 24,7% faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Sugiyah, "Insentif terhadap kinerja karyawan PT.," *JISAMAR*, vol. 8, no. 2, pp. 351-360, 2024, doi: 10.52362/jisamar.v8i2.1476.
- [2] R. U. Saraswati and S. M. Zulkifli, "Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Trimitra Cikarang," vol. 12, pp. 929-940, 2024.
- [3] B. Hasyim, "Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN dengan variabel mediasi motivasi kerja," vol. 6, no. 2, pp. 997-1007, 2026.
- [4] T. N. Adinda, M. A. Firdaus, and S. Agung, "The influence of work motivation and work discipline on employee performance (in Indonesian)," *Indones. J. Innov. Multidisiplin. Res.*, vol. 1, no. 3, pp. 134-143, 2023.
- [5] S. N. N. Oktiani, "Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan," vol. 1, no. 3, pp. 197-207, 2024.
- [6] A. A. Rahmi, "Analisis teori hierarki of needs Abraham Maslow terhadap perkembangan sosial emosional anak usia dini," *Aulad: J. Early Child.*, vol. 5, no. 3, pp. 320-328, 2022, doi: 10.31004/aulad.v5i3.385.
- [7] Silitonga, "Pengaruh motivasi dan lingkungan terhadap kinerja pegawai," 2020.

- [8] A. S. Nining, "Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bima," vol. 1, no. 4, 2023.
- [9] Rony, "Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi," vol. 2, no. 7, pp. 325-339, 2024.
- [10] Y. Saputra, "Pengaruh lingkungan kerja, disiplin dan beban kerja terhadap kinerja tenaga harian lepas seksi pengolahan sampah DLHK Pekanbaru," vol. 4, no. 1, pp. 1641-1651, 2025.
- [11] Hartoko, "Pelaksanaan training dalam meningkatkan kinerja karyawan," vol. 7, no. 2, pp. 191-201, 2021.
- [12] N. Widowati, "Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai," 2020.
- [13] Misbahuddin, "Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap organizational citizenship behavior dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada kantor kecamatan di wilayah barat Kabupaten Aceh Utara," *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, vol. 6, no. 2, pp. 1-10, 2021.
- [14] Amalia, "Pengaruh jumlah responden terhadap hasil uji validitas dan reliabilitas kuesioner pengetahuan dan perilaku swamedikasi," *Generics: J. Res. Pharm.*, vol. 2, no. 1, pp. 9-15, 2022.
- [15] A. H. Saputro, "Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Niramas Utama pada divisi modern trade di Kota Bandung," vol. 9, no. 4, 2023.
- [16] Tahitu, "Pengaruh komunikasi organisasi terhadap gaya kepemimpinan lurah milenial di Kota Ambon," *Jurnal Badati*, vol. 6, no. 1, pp. 53-72, 2024.