

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada PT. Bintang Motor Honda Cikarang)

Nabilla Ardhi¹

nabillaardhi18@email.com

Yennia Endriastuti²

yenia.endriastuty@gmail.com

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharma Agung Indonesia

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine how work discipline and work motivation impact employee performance at PT. Bintang Motor Honda Cikarang. In the highly competitive automotive industry, work discipline and work motivation are considered important components that can influence employee performance levels. This study uses a quantitative and descriptive approach. To collect data, questionnaires were distributed to 63 employees of PT. Bintang Motor Honda Cikarang, who were selected through a probability sampling method. Reliability, validity, classical assumptions (normality, multicollinearity, heteroscedasticity), multiple linear regression, t-test (partial), F-test (simultaneous), and coefficient of determination (R²) were used to analyze the data. The results of this study indicate that work motivation and work discipline significantly influence employee performance at PT. Bintang Motor Honda Cikarang. Work discipline also significantly impacts employee performance. Therefore, improving employee discipline and motivation can lead to improved employee performance. This research is expected to help companies achieve their goals by improving employee motivation and discipline.

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

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja dan motivasi kerja berdampak pada kinerja karyawan di PT. Bintang Motor Honda Cikarang. Dalam industri otomotif yang sangat bersaing, disiplin kerja dan motivasi kerja dianggap sebagai komponen penting yang dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan deskriptif. Untuk mengumpulkan data, kuesioner dibagikan kepada 63 karyawan PT. Bintang Motor Honda Cikarang, yang dipilih melalui metode sampling probabilitas. Uji reliabilitas, validitas, asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), regresi linier berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R²) digunakan untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi

kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Motor Honda Cikarang. Disiplin kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peningkatan kedisiplinan dan motivasi karyawan dapat menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Diharapkan penelitian ini dapat membantu perusahaan mencapai tujuan mereka dengan meningkatkan motivasi dan kedisiplinan karyawan.

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

PENDAHULUAN

Industri otomotif merupakan salah satu sektor penting dalam perekonomian nasional yang memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi, penciptaan lapangan kerja, dan inovasi teknologi. Persaingan di industri ini semakin ketat, sehingga perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua variabel utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Menurut Andika (2019), motivasi merupakan dorongan atau keinginan yang membuat seseorang bersemangat untuk bekerja mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Irman dkk. (2021), motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk memulai dan mempertahankan perilaku kerja. Selain motivasi, disiplin kerja juga memiliki peranan penting. Sutrisno (2019). menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketentuan instansi. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab

seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja, menurut Mangkunegara (2021), Budiasa adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang sesuai tanggung jawab yang diberikan. PT. Bintang Honda Motor Cikarang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa penjualan dan pemeliharaan sepeda motor Honda. Permasalahan utama yang dihadapi perusahaan adalah rendahnya kedisiplinan dalam ketepatan waktu hadir dan kurang optimalnya motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Motor Honda Cikarang.

KAJIAN PUSTAKA

A. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan atau daya penggerak yang mendorong seseorang untuk bekerja mencapai tujuan tertentu. Menurut Hidayat dkk. (2023), motivasi adalah faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu, yang

diwujudkan dalam bentuk usaha keras dan konsistensi. Endra et al. (2021) menambahkan bahwa motivasi adalah proses mengarahkan dan memelihara perilaku manusia untuk bergerak menuju tujuan yang ingin dicapai. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi unsur penting yang menentukan bagaimana seseorang berperilaku dan berkontribusi dalam organisasi.

1. Teori-Teori Motivasi

Dalam memahami motivasi kerja, beberapa teori klasik digunakan sebagai dasar konseptual. Pertama, Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, yang menjelaskan bahwa manusia memiliki lima tingkat kebutuhan: fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah harus terpenuhi terlebih dahulu sebelum menjadi motivasi utama pada tingkat berikutnya.

Kedua, Teori Dua Faktor Herzberg, yang membedakan faktor motivator (intrinsik) seperti prestasi dan tanggung jawab, dengan faktor higienis (ekstrinsik) seperti gaji dan kondisi kerja. Herzberg menjelaskan bahwa motivator meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan faktor higienis mencegah ketidakpuasan.

Ketiga, Teori Harapan (Expectancy Theory) Vroom, yang menekankan bahwa motivasi seseorang bergantung pada tiga komponen: harapan (expectancy), keyakinan bahwa usaha akan menghasilkan kinerja; instrumentalitas (instrumentality), keyakinan bahwa kinerja akan

menghasilkan imbalan; dan valensi (valence), nilai yang diberikan individu terhadap imbalan tersebut. Ketiga teori tersebut menjadi landasan bagi penelitian ini dalam menjelaskan bagaimana motivasi memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.

2. Faktor-Faktor dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2021), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu kebutuhan hidup, kebutuhan masa depan, kebutuhan harga diri, serta pengakuan atas prestasi kerja. Sementara itu, Hasibuan (2022) dan Robbins & Judge (2021) menyebutkan lima indikator motivasi kerja, yakni kebutuhan fisiologis, keamanan kerja, hubungan sosial, penghargaan diri, dan aktualisasi diri. Indikator-indikator ini digunakan sebagai acuan dalam mengukur tingkat motivasi karyawan dalam penelitian ini.

B. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap ketaatan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di tempat kerja. Menurut Sari dkk. (2023), disiplin merupakan karakteristik yang muncul dari hasil pembelajaran dan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Sedangkan Andini (2022) mendefinisikan disiplin sebagai kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri terhadap kebijakan dan nilai-nilai organisasi secara sukarela. Disiplin kerja menjadi ukuran sejauh

mana seorang karyawan dapat mematuhi ketentuan perusahaan dalam menjalankan tugasnya.

2. Teori-Teori Disiplin

Beberapa teori mendasari konsep kedisiplinan, antara lain Teori Self-Discipline, yang menekankan pengendalian diri dan motivasi internal seseorang untuk mematuhi aturan tanpa pengawasan ketat. Teori Harapan (Expectancy Theory) Vroom juga menjelaskan bahwa karyawan akan bekerja disiplin apabila mereka yakin bahwa usaha yang dilakukan akan membawa hasil yang diinginkan. Selain itu, Teori Hukuman dan Penguatan (Behavioristik – Skinner) menjelaskan bahwa perilaku disiplin dapat dibentuk melalui pemberian penghargaan atas perilaku baik (penguatan positif) dan sanksi terhadap pelanggaran (hukuman).

3. Faktor-Faktor dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dan Sutrisno (2019), disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pemberian kompensasi, keteladanan pimpinan, keberanian mengambil tindakan, pengawasan, perhatian terhadap karyawan, serta kebiasaan kerja yang baik. Sementara itu, Sutrisno (2022) dan Siagian (2020) menjelaskan bahwa indikator disiplin kerja meliputi kepatuhan terhadap peraturan, tingkat kehadiran, ketaatan terhadap waktu kerja, tanggung jawab terhadap tugas,

serta hubungan antar karyawan yang harmonis.

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian dan Teori Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Adhari (2020), kinerja adalah hasil dari fungsi pekerjaan tertentu selama periode tertentu yang menunjukkan kualitas serta kuantitas kerja. Mangkunegara (Abidin & Sasongko, 2022) menegaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

Beberapa teori yang menjelaskan kinerja antara lain Teori Harapan (Expectancy Theory) yang dikemukakan oleh Vroom, Teori Dua Faktor Herzberg, dan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow. Ketiga teori tersebut menjelaskan bahwa kinerja yang baik tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh faktor motivasional dan lingkungan kerja yang mendukung.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2021) dan Gibson et al. (2020), indikator kinerja mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, kerja sama tim, serta tanggung jawab. Indikator-indikator tersebut digunakan dalam penelitian ini untuk menilai sejauh mana karyawan mampu mencapai hasil kerja sesuai target dan standar perusahaan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Motor Honda Cikarang. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengujian hipotesis melalui analisis data numerik.

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT. Bintang Motor Honda Cikarang sebanyak 169 orang. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh 63 responden yang dipilih melalui probability sampling.

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner tertutup berbasis skala Likert (1-5) kepada responden.

Tabel 3.1 Hasil Skor Kuesioner

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2021)

Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan dari buku, jurnal, dan sumber daring yang relevan.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini

dilakukan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20 untuk memastikan ketepatan dan reliabilitas hasil penelitian. Analisis mencakup beberapa tahapan uji statistik yang dirancang untuk menguji kelayakan model serta hubungan antarvariabel penelitian.

Tahapan pertama adalah uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data residual berdistribusi normal, sebagaimana dikemukakan oleh Ghozali (2021:196), bahwa data dinyatakan normal apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05. Selanjutnya, uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi kesamaan varians residual antar variabel independen. Ketidakterpenuhan asumsi ini dapat menyebabkan hasil regresi menjadi tidak efisien (Ghozali, 2021). Sementara itu, uji multikolinearitas diterapkan untuk melihat korelasi antar variabel bebas melalui nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Model dinyatakan bebas multikolinearitas jika nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance mendekati 1 (Ghozali, 2021:157).

Tahapan berikutnya adalah uji hipotesis, yang terdiri atas uji t (parsial) dan uji F (simultan). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual, sedangkan uji F digunakan untuk menilai pengaruh kedua variabel

independen secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Ismanto & Pebuary, 2021). Hasil uji ini diinterpretasikan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 sebagai batas pengambilan keputusan.

Selain itu, dilakukan pula perhitungan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Menurut Priyanto (2022), nilai Adjusted R^2 yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel bebas mampu menjelaskan sebagian besar variasi pada variabel terikat.

Keseluruhan uji statistik ini bertujuan untuk memastikan validitas dan reliabilitas model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian, sehingga dapat memberikan hasil analisis yang objektif dan empiris.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Motor Honda Cikarang. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 63 responden, yang mewakili populasi karyawan sebanyak 169 orang. Responden terdiri atas mayoritas berusia 19–24 tahun (60,3%) dan sebagian besar bekerja pada divisi customer service (30,2%).

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan tergolong tinggi, ditunjukkan oleh rata-

rata skor jawaban pada tabel 4.1

Tabel 4.1 Hasil Deskripsi Jawaban responden (XI)

Variabel XI	Rata-rata
Motivasi Kerja	
1. Saya merasa pekerjaan ini dapat memenuhi kebutuhan hidup	50,1
2. Saya merasa fasilitas sudah disediakan dengan baik oleh perusahaan	39,1
3. Saya merasa aman dalam berkerja di PT. Bintang Motor Honda Cikarang	37,5
4. Saya merasa perusahaan memberikan jaminan keamanan kerja dan kesehatan yang memadai	35,9
5. Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja	43,8
6. Saya merasa dihagai oleh tim kerja saya	37,5
7. Saya mendapatkan pengakuan atas hasil kerja saya	42,2
8. Saya merasa dihargai dan diakui atas kontribusi saya dalam berkerja	46,9
9. Saya merasa pekerjaan ini memungkinkan saya untuk berkembang dan beradaptasi	42,2
10. Saya diberi kesempatan untuk mengembangkan diri melaui	35,9

pelatihan tugas baru	
----------------------	--

Disiplin kerja juga tergolong baik, ditunjukkan oleh tingkat kepatuhan terhadap waktu kerja dan tanggung jawab terhadap tugas. Hal tersebut terbukti pada tabel 4.2, kinerja karyawan secara keseluruhan dinilai optimal, dengan indikator kualitas kerja dan kerja sama tim yang tinggi.

Tabel 4.2. Hasil Deskripsi Jawaban responden (X2)

Variabel X2	Rata-rata
Disiplin Kerja	
1. Saya selalu menaati peraturan yang berlaku di PT. Bintang Motor Honda Cikarang	45,3
2. Saya tidak pernah melanggar aturan yang telah ditetapkan di PT. Bintang Motor Honda Cikarang	45,3
3. Saya hadir berkerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan PT. Bintang Motor Honda Cikarang	45,3
4. Saya jarang atau tidak pernah terlambat masuk kerja	43,2
5. Saya selalu datang tepat waktu sesuai jam kerja yang Berlaku	43,8
6. Saya tidak meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja berakhir kecuali dengan izin	46,9
7. Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan penuh tanggung jawab yang diberikan	51,6

8. Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai target	45,3
9. Saya menjalani hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja	50,1
10. Saya mampu berkerja sama dengan tim tanpa menimbulkan konflik	48,4

Responden menyatakan bahwa pekerjaan yang dijalankan mampu memenuhi kebutuhan hidup, memberikan rasa aman, serta menyediakan kesempatan berkembang. Hal tersebut terbukti pada tabel 4.3

Tabel 4.3 Hasil Deskripsi Jawaban Responden (Y)

Variabel Y	Rata-rata
Kinerja Karyawan	
1. Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan kualitas baik	48,4
2. Saya teliti dan cermat dalam menyelesaikan pekerjaan	51,6
3. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target	48,4
4. Saya mampu menguasai beberapa tugas pekerjaan sekaligus	51,6
5. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	57,8
6. Saya menyusun rencana kerja sebelum memulai	45,3

7. Saya mampu berkerja secara efisien dan efektif	55,6
8. Saya dapat mudah memahami intruksi dan infrormasi dari rekan satu tim	51,6
9. Saya sering mengambil inisiatif dalam perkerjaan tanpa menunggu perintah	40,6
10. Saya merasa bertanggung jawab atas setiap hasil kerja saya, baik berhasil maupun gagal	54,7

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai apakah suatu kuesioner mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat (Sumarsih, 2019). Dalam penelitian ini, validitas diuji dengan menghitung korelasi antara skor item dan skor total menggunakan Corrected Item-Total Correlation dalam SPSS versi 20. Data diukur dengan skala ordinal, sehingga digunakan korelasi Pearson Product Moment dengan menggunakan rumus berikut.

$$D(f) : n-2$$

$$D(f) : 65-2$$

$$D(f) : 63$$

Keterangan :

$D(f)$: Degree of Freedom (r-tabel)

N : Jumlah responden

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Kuesioner	r Hitung	r Tabel	Keteangan
X1.1	0.350	0.250	Valid
X1.2	0.320	0.250	Valid
X1.3	0.475	0.250	Valid
X1,4	0.475	0.250	Valid
X1.5	0.604	0.250	Valid
X1.6	0.427	0.250	Valid
X1.7	0.562	0.250	Valid
X1.8	0.385	0.250	Valid
X1.9	0.433	0.250	Valid
X1.10	0.424	0.250	Valid

Sumber : Data diolah penulis 2025

Berdasarkan Tabel 4.6 Hasil Uji validitas dari Motivasi Kerja (X1) atas 10 pertanyaan mempunyai kriteria yang valid pada tiap item nya dan nilai r hitung terlihat lebih besar dibandingkan r table atau 0,250. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan pada variabel Motivasi kerja mampu dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi internal instrumen. Metode yang digunakan adalah Cronbach's Alpha dengan bantuan SPSS. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai koefisien Alpha > 0,600 (Nunnally, 1978). Hasil perhitungan reliabilitas untuk masing-masing

variabel adalah sebagai berikut:

Motivasi Kerja (X_1): Nilai Cronbach's Alpha = 0,666 ($> 0,600$), sehingga kuesioner dinyatakan reliabel.

Disiplin Kerja (X_2): Nilai Cronbach's Alpha = 0,779 ($> 0,600$), sehingga kuesioner dinyatakan reliabel.

Kinerja Karyawan (Y): Nilai Cronbach's Alpha = 0,659 ($> 0,600$), sehingga kuesioner dinyatakan reliabel.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat diandalkan untuk pengukuran.

B. Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, menandakan data berdistribusi normal (Ghozali, 2021:196). Uji multikolinearitas menghasilkan nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , yang berarti tidak terdapat hubungan kuat antar variabel independen. Uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak adanya pola tertentu dalam grafik scatterplot, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi.

C. Uji Regresi Linear Berganda

Hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan, nilai

koefisien regresi untuk motivasi kerja adalah positif dan signifikan, menunjukkan bahwa peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja. Demikian pula, variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Uji t (Parsial) dan Uji F (Simultan)

1. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Hasil uji statistik F menunjukkan nilai F-hitung sebesar 22,416 dengan tingkat signifikansi (p-value) 0,000. Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang ditetapkan ($\alpha=0,05$), model regresi dinyatakan signifikan dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kombinasi kedua faktor tersebut memainkan peran penting dalam menentukan efektivitas kerja karyawan di dalam organisasi.

Temuan penelitian konsisten dengan teori perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2019), yang menyatakan bahwa efektivitas individu dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor motivasional dan kedisiplinan. Teori tersebut menjelaskan bahwa sinergi antara dorongan internal (motivasi) dan kepatuhan terhadap norma (disiplin) dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat proposisi

bahwa peningkatan motivasi kerja yang diiringi penerapan disiplin kerja yang konsisten mampu meningkatkan performa kolektif karyawan dalam suatu organisasi.

2. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil uji statistik t, dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja (X_1) menghasilkan nilai t-hitung sebesar 3,137 dengan tingkat signifikansi (p-value) 0,003, yang lebih kecil dari $\alpha=0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Demikian pula, variabel disiplin kerja (X_2) menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,199 dengan signifikansi 0,032 ($p < 0,05$), yang juga menegaskan pengaruh signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa peningkatan pada tingkat motivasi kerja dan disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan pandangan Handoko (2022) yang menyebutkan bahwa motivasi kerja berfungsi sebagai penggerak internal yang secara langsung mempengaruhi semangat dan produktivitas kerja individu. Selain itu, hasil penelitian juga konsisten dengan pendapat Mangkunegara (2022) yang menekankan bahwa disiplin kerja, sebagai cerminan tanggung jawab dan kepatuhan terhadap

regulasi organisasi, berkontribusi positif terhadap capaian kinerja. Oleh karena itu, baik motivasi maupun disiplin kerja terbukti memainkan peran krusial dalam mendorong produktivitas individu dan mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

E. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai Adjusted R^2 sebesar sekitar 0,68, menunjukkan bahwa 68% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 32% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian (Priyanto, 2022). Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel independen memiliki kontribusi substansial terhadap peningkatan performa individu.

F. Pembahasan

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Mangkunegara (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tanggung jawab dan mencapai target organisasi. Motivasi yang tinggi mencerminkan terpenuhinya kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri sebagaimana dijelaskan dalam teori hierarki kebutuhan Maslow. Sementara itu, hasil penelitian juga memperkuat pandangan Sutrisno (2019) bahwa disiplin kerja yang baik mencerminkan tanggung jawab dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan, yang secara langsung berdampak pada peningkatan produktivitas.

Temuan empiris ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi melalui penghargaan, peluang karier, dan sistem kompensasi yang adil, serta penegakan disiplin yang konsisten, dapat meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Dengan demikian, manajemen perusahaan perlu memperkuat sistem penghargaan berbasis kinerja dan disiplin kerja berbasis keteladanan pimpinan untuk memastikan keberlanjutan performa karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian yang disebut "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bintang Honda Motor Cikarang" mencapai kesimpulan berikut berdasarkan rumusan masalah, pengajuan hipotesis, dan hasil pengolahan dan analisis data regresi linear berganda :

H1: Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji statistik, koefisien regresi linear berganda ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja. Karyawan yang termotivasi lebih cenderung bekerja dengan lebih semangat, bertanggung jawab, dan produktif. Selain itu, tingkat kinerja yang lebih tinggi terkait dengan tingkat motivasi yang lebih tinggi.

Kesimpulan: H1 diterima.

H2: Terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,233 dan signifikansi sebesar 0,012, yang merupakan nilai yang lebih rendah dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja juga berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin akan bekerja lebih 73 konsisten, tepat waktu, dan mematuhi aturan perusahaan, yang pada gilirannya akan menghasilkan peningkatan hasil kerja dan efisiensi perusahaan.

Kesimpulan: H2 diterima

H3: Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 21,378 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,628, berarti 62,8% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Kombinasi motivasi yang tinggi dan kedisiplinan kerja terbukti

memberikan dampak besar terhadap pencapaian kinerja optimal.

Kesimpulan: H3 diterima. penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adjie Prasetyawan, R., Hadian, D., Machmud, S., Manik, E., & Tinggi Ilmu Ekonomi Pasundan Bandung, S. (n.d.). The effect of work motivation and discipline on employee performance (Study at a consumer goods distributor company in Bandung). *ACMAN: Accounting and Management Journal*, 3(2), 138-147. <https://doi.org/10.55208>
- Anwar Prabu Mangkunegara, A. A. (2022). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2021.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1).
- Harsono, Y. (n.d.). The influence of work discipline and motivation on employee performance.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Nasional*, 2(1).
- Hasibuan, M. S. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Husain, B. A., & Santoso, A. B. (2022). Pengaruh disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan CV. Kirana Utama Bogor. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(3), 162-169. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i3.187>
- Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). Pengaruh disiplin kerja karyawan dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 4(2), 107-116.
- Luis Marnisah. (2020). Manajemen SDM: Berbasis Revolusi Industri 4.0.
- Nathasyah, N., Sulistyowati, A., Pitoyo, B. S., Yunita, T., & Jumawan, J. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Bekasi Jaya. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(3), 216-230. <https://doi.org/10.54066/jurma.v2i3.2255>
- Purnomo, A., & Tim Peneliti. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 48(1).
- Putri, E. N., & Tim Peneliti. (2019). Peranan motivasi dalam upaya

- meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada Bandung Super Model Malang). *Jurnal Manajemen*, 8(1), 26–32.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education Limited.
- Sari, M., & Fatkhatul, F. (2018). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang. *Jurnal Agri-SosioEkonomi*, 2(2).
- Sugiyono. (2008). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suwanto. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen SDM*, 3(1).
- Syaefulloh, A. (n.d.). The influence of work discipline and work motivation on employee performance.
<https://doi.org/10.38035/gijtm.v3>