

---

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANIAH RAHMAT UTAMA

Iwan Gunadi<sup>1</sup>, Amidi<sup>2</sup>, Ummi Kalsum<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang

Email: [iwangunadi0829@gmail.com](mailto:iwangunadi0829@gmail.com)

---

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Baniah Rahmat Utama. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 orang responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan Fhitung, artinya ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan nilai thitung motivasi kerja, disiplin kerja, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai determinasi memperlihatkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan, dengan besarnya perubahan yang disebabkan sebabkan sebesar 76,8%..

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

---

### Abstract

*This study aims to determine the Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Baniah Rahmat Utama. The sample used in this study was 100 respondents. The data used in this study are primary and secondary data. The data analysis used is qualitative and quantitative analysis. The analysis technique used is multiple linear regression. The results of the multiple linear regression analysis show that work motivation and work discipline have a positive effect on employee performance. The results of the simultaneous hypothesis test show Fcount, meaning that there is a significant influence of work motivation and work discipline on employee performance. The results of the partial hypothesis test show the tcount value of work motivation, work discipline, meaning that partially there is a significant influence of work motivation and work discipline on employee performance. The determination value shows that work motivation and work discipline can contribute to the rise and fall of employee performance, with the magnitude of the change caused by 76.8%.*

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

---

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia selalu dibutuhkan oleh perusahaan, baik itu hal kecil maupun besar. Meskipun sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang ada pada perusahaan akan tetapi peranannya dalam mencapai tujuan yang sangat besar (Afandi, 2018). Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor pendorong dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi (Ekhsan, 2019). Manajemen SDM merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. BANIAH RAHMAT UTAMA***Iwan Gunadi<sup>1</sup>, Amidi<sup>2</sup>, Ummi Kalsum<sup>3</sup>*

---

dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Afandi, 2018). Menurut Setyaningrum & Ekhsan (2021) Kinerja karyawan merupakan salah satu hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai atau seorang karyawan didalam sebuah perusahaan ataupun instansi lainnya dengan mengikuti dan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

PT. Baniah Rahmat Utama merupakan salah satu perusahaan yang berdiri pada tahun 1998, memiliki beberapa usaha diantaranya bergerak dibidang produksi split stone sering disebut batu pecah. Salah satu produksi split stone ini yaitu berukuran 2/3 mm, yang digunakan sebagai material pembangunan yang diperoleh dengan cara memecah atau membelah batu menjadi ukuran kecil. PT. Baniah Rahmat Utama saat ini memiliki karyawan sebanyak 100 orang dalam produksinya. PT. Baniah Rahmat Utama diawal berdirinya sampai saat ini selalu berusaha melakukan upaya untuk mencapai peningkatan produksinya. Namun masih banyak karyawan yang merasa belum termotivasi dalam mencapai target produksinya dan juga masih banyak karyawan yang sering lalai dengan waktu sehingga terjadinya keterlambatan masuk kerja dan dapat membuat kinerja semakin menurun pada PT. Baniah Rahmat Utama.

Berdasarkan dari Pra Riset yang peneliti lakukan terdapat permasalahan pada variabel Motivasi kerja dan Disiplin Kerja yang mana ditemukan pada PT. Baniah Rahmat Utama yaitu kurangnya dorongan dari pimpinan untuk mencapai target atau tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dari itu karyawan merasa kurang motivasi dari pimpinan maka dari itu kurang adanya motivasi didiri karyawan maka karyawan akan malas bekerja sehingga menimbulkan efek yang kurang baik terhadap perusahaan dan menurunkan kinerja karyawan.

Ditemukan juga pada PT. Baniah Rahmat Utama terdapat kinerja karyawan menurun juga disebabkan karena disiplin kerja pada PT. Baniah Rahmat Utama masih ada karyawan yang datang tidak tepat waktu sesuai peraturan jam kerja di perusahaan, sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun. Selain itu masih banyak karyawan yang tidak menggunakan waktu secara efektif dan jika terlambat tidak ada sanksi yang diterima. Maka kurangnya disiplin pada diri karyawan sehingga karyawan kurang dalam mengemban tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang harus segera diselesaikan sehingga target yang telah ditargetkan perusahaan tidak tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Baniah Rahmat Utama.

**KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS****Kepuasan Kerja**

Menurut Wibowo (2016) Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan, dan memberikan kontribusi pada perusahaan. Menurut Afandi (2018) Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika.

### **Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Kasmir (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Kemampuan dan Keahlian, Merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya.
2. Pengetahuan, adalah segala pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang mempunyai pengetahuan tentang pekerjaan secara bagus maka akan memberikan hasil pekerjaan yang bagus, demikian sebaliknya.
3. Rancangan Kerja, adalah persiapan pekerjaan yang akan melancarkan pekerjaan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian, adalah kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki perseorangan.
5. Motivasi Kerja, adalah gerakan atau dorongan bagi individu untuk melaksanakan pekerjaan.
6. Kepemimpinan, adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada bawahannya.
7. Gaya Kepemimpinan, adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya Organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma- norma yang berlangsung dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan Kerja, adalah perasaan bahagia atau gembira, perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan Kerja, adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
11. Loyalitas, adalah kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen, adalah kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin Kerja, adalah usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

### **Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Kasmir (2019) keberhasilan kinerja dapat diukur berdasarkan 5 indikator yaitu:

1. Kualitas (mutu)  
Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan pekerjaan mendekati titik kesempurnaan.
2. Kuantitas (jumlah)  
Kuantitas merupakan hasil produksi yang dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Waktu (jangka waktu)

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. BANIAH RAHMAT UTAMA***Iwan Gunadi<sup>1</sup>, Amidi<sup>2</sup>, Ummi Kalsum<sup>3</sup>*

---

Waktu merupakan ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi, jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

**4. Penekanan Biaya**

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

**5. Pengawasan**

Hampir semua jenis pekerjaan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.

**6. Hubungan antar karyawan**

Hubungan ini sering kali dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik serta kerja sama stars karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

**Faktor Fisik**

Menurut Winardi (2016) Motivasi merupakan hasil sejumlah proses baik internal maupun eksternal bagi seorang individu sehingga menimbulkan sikap antusiasme dan semangat dalam melaksanakan kegiatan tertentu. Menurut Hasibuan (2018) Motivasi kerja merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendorong perilaku mausia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal.

**Indikator Faktor Fisik**

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator motivasi sebagai berikut:

**1. Tunjangan/Balas Jasa**

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan tunjangan yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

**2. Kondisi Kerja**

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja.

**3. Fasilitas Kerja**

Segala sesuatu yang terdapat pada organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

**4. Prestasi Kerja**

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja.

**5. Pekerjaan itu sendiri**

Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai karena

keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil performance yang tinggi.

6. Pengakuan dan penghargaan

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai satu sama lain. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi..

### Faktor Sosial

Menurut Hasibuan (2018) Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Rivai (2017) Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

### Indikator Faktor Sosial

Menurut Hasibuan (2018) yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan atau organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan  
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
2. Teladan pimpinan  
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
3. Balas jasa  
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.
4. Keadilan  
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlukan sama seperti manusia lainnya.
5. Waskat  
Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan.

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian **asosiatif**. Populasi yang ada pada penelitian ini sebanyak 100 karyawan tetap dan sampel sebanyak 50 responden yang diambil dari rumus **slovin** dengan tingkat kesalahan 10%. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Probability Sampling*. Penelitian ini menggunakan pendekatan **kualitatif yang dikuantitatifkan** untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Data diperoleh melalui wawancara dan kuesioner sebagai sumber data primer serta dokumentasi sebagai sumber data sekunder. Teknik analisis yang digunakan yaitu **regresi linier berganda dan uji hipotesis**.

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. BANIAH RAHMAT UTAMA**  
Iwan Gunadi <sup>1</sup>, Amidi <sup>2</sup>, Ummi Kalsum <sup>3</sup>

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

**Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,950	1,159		2,546	,014
	Motivasi Kerja	,240	,125	,187	1,918	,061
	Disiplin Kerja	,897	,119	,736	7,551	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengelolahan Data SPSS V.26, 2025

$$Y=2,950+0,240X_1+0,897X_2$$

Berdasarkan tabel diatas, nilai koefisien sebesar 2,950 (positif) menunjukkan jika seandainya variabel motivasi kerja dan disiplin kerja tidak ada, maka kinerja karyawan tetap positif hal ini menggambarkan bahwa meski tanpa dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja maka kinerja karyawan tetap bernilai positif. nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,240 (positif) menunjukkan bahwa variabel motivasi mempengaruhi kinerja karyawan, apabila terjadi peningkatan dalam motivasi sebesar 1 maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,240. nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,897 (positif) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, apabila terjadi peningkatan dalam disiplin kerja sebesar 1 maka kinerja karyawan akan menurun.

**Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1318,613	2	659,306	77,587	.000 <sup>b</sup>
	Residual	399,387	47	8,498		
	Total	1718,000	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.26, 2025

Berdasarkan tabel F, nilai  $F_{tabel}$  untuk taraf nyata ( $\alpha$ ) sebesar 10% dengan derajat bebas (db) = 50-2 = 48 sehingga  $F_{tabel}$  diperoleh sebesar 2,42. Dengan demikian nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $77,587 > 2,42$  dengan nilai signifikan lebih besar dari pada tingkat signifikan yang ditentukan yaitu  $0,003 < 0,1$ . Berdasarkan hipotesis secara simultan yang telah dijelaskan bahwa nilai  $sig < 0,1$  dan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### Uji t

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2,950	1,159		2,546	,014
	X1	,240	,125	,187	1,918	,061
	X2	,897	,119	,736	7,551	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.26, 2025

Berdasarkan tabel diatas, bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki thitung sebesar 1,918 dan tingkat signifikan sebesar 0,061, artinya ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel Disiplin Kerja memiliki thitung sebesar 7,551 dan tingkat signifikan sebesar 0,000, artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

### Koefisien Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,876 <sup>a</sup>	,768	,758	2,91506

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.26, 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa besarnya nilai Adjusted R Square dalam model regresi diperoleh nilai sebesar  $0,758 \times 100 \% = 75,8\%$ . hal ini menunjukkan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan, dengan besar sumbangan 75,8%. sedangkan sisanya 24,2% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

### Pembahasan

#### Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi linear berganda diketahui rumus persamaan, Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. BANIAH RAHMAT UTAMA***Iwan Gunadi<sup>1</sup>, Amidi<sup>2</sup>, Ummi Kalsum<sup>3</sup>*

Kinerja Karyawan PT. Baniah rahmat Utama. Uji koefisien determinasi diperoleh 76,8% artinya variabel variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya Kinerja Karyawan, dengan besarnya sumbangan. Sedsangkan sisanya 23,2% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja merupakan aspek yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Kasmir (2019). Hasil penelitian sejalan dengan peneltian terdahulu Adinda (2023) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut memperkuat hasil dari penelitian ini.

**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uji regresi linear berganda terdapat koefisien koefisien motivasi sebesar 0,240 (positif) menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja mempengaruhi kinerja karyawan, apabila terjadi peningkatan dalam motivasi maka kinerja karyawan, apabila terjadi peningkatan dalam motivasi maka kinerja karyawan akan meningkat pula dan sebaliknya apabila terjadi penurunan pada motivasi maka kinerja karyawan akan menurun.

Hal ini juga sejalan dengan Kasmir (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, Motivasi Kerja. Berdasarkan teori tersebut membuktikan bahwa kinerja karyawan terbukti dipengaruhi variabel yang peneliti teliti yaitu Motivasi Kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Siregar (2022) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut memperkuat hasil dari penelitian ini.

**Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uji regresi linear berganda terdapat koefisien Disiplin Kerja sebesar 0,897 (positif) menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempengaruhi kinerja karyawan, apabila terjadi peningkatan dalam disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat pula, dan sebaliknya apa bila terjadi penurunan pada disiplin kerja maka kinerja karyawan akan menurun.

Hal ini juga sejalan dengan Kasmir (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, Disiplin Kerja. Berdasarkan teori tersebut membuktikan bahwa kinerja karyawan terbukti dipengaruhi variabel yang peneliti teliti yaitu Disiplin Kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian dahulu Hidayat (2023) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa pengaruh signifikan motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama. Artinya, kedua variabel tersebut memiliki kontribusi bersama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh nilai  $F_{hitung}$  yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  dan dengan nilai signifikan lebih kecil dari tingkat signifiikan, sehingga secara statistik dinyatakan signifikan.

Secara parsial, motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan Kasmir (2019), yang menyatakan bahwa

motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, disiplin kerja juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan Kasmir (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **SARAN**

Perusahaan harus disarankan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dengan kualitas kerjanya. Selain itu, perusahaan juga perlu menekankan karyawan untuk meningkatkan hasil produksi dengan baik agar dapat mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Selain itu juga perusahaan juga harus menegaskan karyawan agar lebih memanfaatkan waktu dengan baik.

PT. Baniah Rahmat Utama, Perlu memperhatikan karyawan- karyawan yang berpotensi dan itu harus diberi pengakuan atas hasil yang telah dicapainya guna untuk memotivasi dirinya agar lebih gigih dalam melaksanakan pekerjaannya. PT. Baniah Rahmat Utama, diharapkan untuk melakukan Waskat (Pengawasan Melekat) pada karyawan yang lagi melakukan pekerjaan guna untuk mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. BANIAH RAHMAT UTAMA**Iwan Gunadi <sup>1</sup>, Amidi <sup>2</sup>, Ummi Kalsum <sup>3</sup>**REFERENSI**

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3),134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru Riau: Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing, 1(1)
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Optimal: *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13
- Hasibuan, M.S.P (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi revisi, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hidayat, M.S (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT KALIMUTU MITRA PERKASA *Journal of Management and Bussines (JOMB)* DOI: <https://doi.org/10.31539/jomb.v6i1.7570> Volume 6, Nomor 1, Januari - Februari 2024
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan ke-1. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Rivai, V, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Rajawali Pers
- Siregar, S, (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* Vol 4, No. 3, Februari 2022: 1791-1802, DOI: <http://dx.doi.org/10.34007/jehss.v4i3.951>
- Wibowo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Winardi. 2016. *Motivasi dan Permotivasi Dalam Manajemen*. Jakarta. Raja Grafindo Perkasa.