

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi *Outbound* PT Adi Sarana Logistik

Najah Putri ^{1*}, Ria Andriani ²

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}
Jl. Kramat Raya No. 98, Jakarta Pusat, Indonesia
Email: najahp841@gmail.com¹, ria.rii@bsi.ac.id.com²

Submit: 27-09-2026	Revisi: 08-10-2026	Terima 08-10-2026	Terbit Online: 13-10-2026
-----------------------	-----------------------	----------------------	------------------------------

ABSTRAKSI

Abstraksi - Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung efektivitas kegiatan operasional perusahaan, khususnya pada perusahaan yang bergerak di bidang logistik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi *Outbound* PT. Adi Sarana Logistik, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 120 karyawan dan seluruh populasi dijadikan sampel dengan teknik sensus sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan studi dokumentasi. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan t-hitung $4,064 > t\text{-tabel } 1,980$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Disiplin Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan t-hitung $4,145 > t\text{-tabel } 1,980$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan F-hitung $33,040 > F\text{-tabel } 3,07$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi sebesar 36,1%, sedangkan 63,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: produktivitas, kepatuhan kerja, semangat kerja

ABSTRACT

Abstracts - Employee performance is an important factor in supporting the effectiveness of operational activities, particularly in logistics companies. This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance in the Outbound Division of PT. Adi Sarana Logistik, both partially and simultaneously. This research employed a quantitative method with an associative approach. The population consisted of 120 employees, and the entire population was used as the research sample through census sampling. Data were collected through questionnaires, observation, and documentation studies. Data analysis used validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination with IBM SPSS Statistics version 29. The results show that Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance, with a t-value of $4.064 > 1.980$ and significance of $0.000 < 0.05$. Work Discipline also has a positive and significant effect, with a t-value of $4.145 > 1.980$ and significance of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, Work Motivation and Work Discipline have a positive and significant effect on Employee Performance, with an F-value of $33.040 > 3.07$ and significance of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination is 36.1%, while 63.9% is explained by other factors not examined in this study.

Keywords: Productivity, Work Compliance, Work Enthusiasm

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja baik agar kegiatan operasional dapat berjalan secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan berkaitan dengan produktivitas perusahaan, pencapaian target kerja, serta kualitas pelaksanaan pekerjaan. Dalam perusahaan yang bergerak di bidang logistik, kinerja karyawan memiliki peranan penting karena aktivitas penyimpanan, pengambilan, pengemasan, hingga

distribusi barang membutuhkan ketepatan waktu dan kerja sama yang baik.

Permasalahan kinerja dapat terlihat dari rendahnya produktivitas, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, meningkatnya ketidakhadiran, dan kurang optimalnya pencapaian target. Pada Divisi *Outbound* PT. Adi Sarana Logistik, hasil observasi awal menunjukkan adanya penurunan jumlah orderan yang menyebabkan jadwal kerja karyawan berkurang dan sebagian karyawan memperoleh jadwal off lebih dari dua hari dalam satu minggu. Kondisi tersebut



menyebabkan sebagian karyawan menjadi kurang bersemangat untuk bekerja dan terdapat karyawan yang malas masuk kerja ketika kondisi operasional sedang sepi.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja menjadi faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Pada Divisi *Outbound* PT. Adi Sarana Logistik masih ditemukan karyawan yang kurang disiplin dalam menjalankan jadwal kerja. Sebagian karyawan mengambil izin atau off secara mendadak sehingga jumlah tenaga kerja yang hadir tidak sesuai dengan kebutuhan operasional. Kondisi tersebut dapat menghambat aktivitas kerja pada bagian picker dan packer.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang dapat meningkatkan semangat dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Sementara itu, disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, jadwal, prosedur, dan tanggung jawab yang berlaku. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Penelitian terdahulu yang tercantum dalam skripsi menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Divisi *Outbound* PT. Adi Sarana Logistik.

Hipotesis penelitian: H1: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. H3: Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian dilakukan untuk menguji pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Divisi *Outbound* PT. Adi Sarana Logistik. Data diperoleh melalui kuesioner, observasi, dan studi dokumentasi. Pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 29.

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah 120 karyawan pada Divisi *Outbound* PT. Adi Sarana Logistik. Seluruh anggota populasi dijadikan sampel dengan teknik sensus sampling atau sampling jenuh, sehingga jumlah sampel penelitian sebanyak 120 responden.

2.3 Teknik Analisis Data

Analisis data meliputi uji kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik berupa uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas, kemudian analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui

kontribusi variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Persamaan regresi linear berganda yang digunakan adalah: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi *Outbound* PT. Adi Sarana Logistik. Karyawan dengan motivasi kerja yang lebih baik cenderung mampu menunjukkan semangat, tanggung jawab, dan hasil kerja yang lebih optimal. Selain itu, penerapan disiplin melalui kepatuhan terhadap jadwal, peraturan, prosedur, dan tanggung jawab kerja juga berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Secara bersama-sama, motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 36,1% terhadap variasi kinerja karyawan, sedangkan 63,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

3.1 Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga residual model regresi dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 1. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X1)	0,760	1,316	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja (X2)	0,760	1,316	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: (Output SPSS diolah, 2026).

Nilai *Tolerance* untuk X1 dan X2 sebesar 0,760 (>0,10), sedangkan nilai VIF sebesar 1,316 (<10). Dengan demikian, tidak terdapat gejala multikolinearitas pada model regresi.

3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Uji Regresi Linier Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	13,775	3,545	-	3,886	0,001
Motivasi Kerja (X1)	0,322	0,079	0,345	4,064	0,000
Disiplin Kerja (X2)	0,357	0,086	0,351	4,145	0,000

Sumber: (Output SPSS diolah, 2026).

Persamaan regresi linear berganda adalah $Y = 13,775 + 0,322X_1 + 0,357X_2$. Konstanta sebesar 13,775 menunjukkan nilai Kinerja Karyawan ketika Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dianggap konstan. Koefisien Motivasi Kerja sebesar 0,322 bernilai positif,

sedangkan koefisien Disiplin Kerja sebesar 0,357 juga bernilai positif.

3.3 Pengujian Hipotesis

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	t/F- hitung	t/F- tabel	Sig.	Keputusan
H1 – Motivasi terhadap Kinerja	4,064	1,980	0,000	Diterima
H2 – Disiplin terhadap Kinerja	4,145	1,980	0,000	Diterima
H3 – Motivasi & Disiplin terhadap Kinerja	33,040	3,07	0,000	Diterima

Sumber: (Output SPSS diolah, 2026).

Hasil uji t menunjukkan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena $t\text{-hitung } 4,064 > 1,980$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Disiplin Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena $t\text{-hitung } 4,145 > 1,980$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji F menunjukkan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena $F\text{-hitung } 33,040 > 3,07$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$.

3.4 Koefisien Determinasi

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
0,601	0,361	0,350	2,528

Sumber: (Output SPSS, 2026)

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,361 atau 36,1%. Artinya, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 36,1% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 63,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.5 Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa penurunan jumlah orderan dan berkurangnya jadwal kerja dapat menurunkan semangat sebagian karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga dorongan kerja melalui penghargaan, insentif, kesempatan pengembangan kemampuan, dan komunikasi yang baik.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin tercermin melalui

kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu, penyelesaian pekerjaan sesuai ketentuan, dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang tercantum dalam skripsi, antara lain John Widagai Akerina (2023) dan Elmira Deviani dkk. (2023), yang menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji F membuktikan bahwa kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja dengan semangat, sedangkan disiplin membantu karyawan menjalankan pekerjaan sesuai jadwal, aturan, prosedur, dan tanggung jawab. Nilai kontribusi sebesar 36,1% menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut penting, tetapi masih terdapat faktor lain sebesar 63,9% yang dapat memengaruhi kinerja.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa: (1) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi *Outbound* PT. Adi Sarana Logistik dengan $t\text{-hitung } 4,064 > t\text{-tabel } 1,980$ dan $\text{Sig. } 0,000 < 0,05$. (2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan $t\text{-hitung } 4,145 > t\text{-tabel } 1,980$ dan $\text{Sig. } 0,000 < 0,05$. (3) Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan $F\text{-hitung } 33,040 > F\text{-tabel } 3,07$ dan $\text{Sig. } 0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi sebesar 36,1% menunjukkan kontribusi kedua variabel terhadap Kinerja Karyawan.

Saran yang dapat diberikan yaitu perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja melalui penghargaan, insentif, dan kesempatan pengembangan karier sesuai prestasi. Kedisiplinan perlu dijaga melalui pengawasan yang konsisten, penerapan jadwal dan peraturan secara adil, serta pemberian sanksi dan penghargaan secara proporsional. Perusahaan juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan.

REFERENSI

- Astuti, A. D. (2017). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SD di Kabupaten Cilacap. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 5(2), 150–160.
- Chalim, S., & Rizani, F. (2018). Motivation and commitment as influential factors in a taxation department and the way they affect employee performance: A survey study in a taxation department in Indonesia. *The Open Psychology Journal*, 11, 261–270.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Edgar, F., Zhang, J. A., & Blaker, N. M. (2021). The HPWS and AMO: A dynamic study of system-

- and individual-level effects. *International Journal of Manpower*, 42(5), 794–809.
- Hidayat, A., Murniati, N. A. N., & Abdullah, G. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri se-Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 4(1), 79–96.
- Mardanov, I. (2021). Intrinsic and extrinsic motivation, organizational context, employee contentment, job satisfaction, performance and intention to stay. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 9(3), 223–240.
- Nena, M. F., Zulaihati, S., & Sumiati, A. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru (studi kasus guru akuntansi kejuruan bisnis dan manajemen SMK di Jakarta Pusat). *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 19(1), 49–65.
- Nguyen, C. N., Ning, W., Alikaj, A., & Tran, Q. N. (2021). Motivating language and employee outcomes: A multinational investigation. *Management Research Review*, 44(2), 268–289.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). Factors affecting employee performance of PT. Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602–614.
- Rahmayanti, R., Haryati, T., Miyono, N., & Safitri, A. (2021). Pengaruh kompetensi profesional, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah atas negeri se-Kabupaten Pematang. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 3(1), 43–55.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sudirman, S. (2024). The effect of work environment and job satisfaction on employee performance with motivation as an intervening variable at the Sungai Penuh City BAPPEDA Office. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 20(2), 71–85.