

The Influence of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at Private company in South Jakarta City
(Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Private company di Kota Jakarta Selatan)

Citra Dwi Oktavia, Heru Sudinta, Agung Priyono
Tanri Abeng University, Indonesia

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of motivation and work discipline on employee performance at private company. Human resources (HR) are considered a crucial asset in achieving company goals, and employee performance is greatly influenced by motivation and work discipline factors. The method used in this study is a quantitative approach with a survey technique. The population studied consisted of 37 employees at private company. Data were obtained through a questionnaire designed to measure the variables of motivation, work discipline, and employee performance. Data analysis was conducted using multiple linear regression to test the proposed hypothesis. The results of the study indicate that work motivation has a positive and significant influence on employee performance. Work discipline also shows a positive and significant influence on employee performance. Motivation and work discipline simultaneously affect employee performance. Based on these findings, it can be concluded that motivation and work discipline have a significant influence on employee performance at private company. Therefore, it is recommended that the company continue to strive to improve employee motivation and work discipline to achieve more optimal performance.

Keywords : Motivation, Work Discipline, Employee Performance, Perusahaan Swasta.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di private company. Sumber daya manusia (SDM) dianggap sebagai aset krusial dalam mencapai tujuan perusahaan, dan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi dan disiplin kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei. Populasi yang diteliti terdiri dari 37 karyawan di private company. Data diperoleh melalui kuesioner yang dirancang untuk mengukur variabel motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di private company. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan terus berupaya meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih optimal.

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

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan, , berupaya meraih keberhasilan jangka panjang yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM). SDM dianggap sebagai aset utama yang menentukan efektivitas operasional dan daya saing perusahaan. Untuk itu, kinerja karyawan menjadi fokus utama dalam pengelolaan SDM karena berdampak langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perusahaan Swasta, sebagai perusahaan di bidang energi terbarukan, menyadari pentingnya pengembangan kompetensi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung demi meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja, perusahaan menghadapi tantangan pada aspek motivasi dan disiplin kerja karyawan. Berdasarkan survei internal, hanya 65% karyawan yang merasa termotivasi dalam bekerja, sedangkan sisanya merasa kurang dihargai dan kurang mendapat kesempatan berkembang. Di sisi lain, masalah kedisiplinan juga mencuat dengan tercatat 60 kasus keterlambatan dan satu kasus tanpa keterangan selama tahun 2024 dari 37 karyawan aktif. Rendahnya motivasi dan disiplin ini dapat menghambat efektivitas kerja dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Penilaian kinerja yang dilakukan terhadap karyawan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada kategori C dan D, yang berarti bahwa kinerja mereka masih dalam tingkat sedang hingga rendah. Faktor-faktor seperti kurangnya penghargaan, terbatasnya jenjang karir, dan minimnya umpan balik dari atasan turut memengaruhi rendahnya motivasi. Di sisi lain, kedisiplinan yang lemah juga disebabkan oleh kurangnya pengawasan, tidak adanya sanksi yang tegas, serta sosialisasi aturan yang belum maksimal.

Berbagai teori seperti teori motivasi, disiplin kerja, dan perilaku organisasi menunjukkan bahwa ketiganya saling berkaitan dan memengaruhi kinerja karyawan. Namun, belum banyak penelitian yang menggabungkan ketiga teori tersebut secara komprehensif, khususnya dalam konteks industri energi. Oleh karena itu, penelitian ini dianggap penting untuk mengisi kekosongan teori dan memberikan pendekatan baru dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Swasta. Selain itu, isu-isu lain seperti keterikatan karyawan, kompensasi, dan lingkungan kerja juga menjadi perhatian. Hasil penelitian diharapkan memberikan masukan berarti bagi manajemen dalam merancang kebijakan SDM yang lebih efektif dan juga sebagai referensi bagi akademisi untuk mengembangkan kajian lebih lanjut di bidang manajemen sumber daya manusia. Judul penelitian ini adalah *"Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Private company di Kota Jakarta Selatan."*

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori kuantitatif eksplanatori, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis. Pendekatan ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Subjek/Partisipan

Subjek penelitian adalah seluruh karyawan Private company yang bekerja di berbagai divisi dan memiliki peran dalam operasional perusahaan, yang berjumlah 37 orang. Teknik total sampling digunakan, dengan jumlah responden yang aktif mengisi kuesioner sebanyak 37 orang.

3. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disusun menggunakan skala Likert 1–6. Kuesioner disebarkan secara daring menggunakan media komunikasi digital untuk menjangkau seluruh responden secara efisien. Selain itu, data sekunder juga diperoleh dari literatur, jurnal, dan dokumen perusahaan.

4. Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial dari motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Proses analisis dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 30, serta didahului oleh analisis statistik deskriptif.

5. Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai corrected item-total correlation, dan dinyatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach Alpha, dan dinyatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,60$. Seluruh item dalam kuesioner telah melalui proses uji ini sebelum dianalisis lebih lanjut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Private company. Jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah 37 orang dari total seluruh karyawan yang tersebar di berbagai divisi dan memiliki peran dalam operasional perusahaan.

Karakteristik responden menunjukkan mayoritas karyawan adalah responden sudah bekerja lebih dari 1 tahun yaitu sebanyak 28 responden (75,7%), sedangkan responden yang bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 9 responden (24,3%). Pada penelitian ini mayoritas responden adalah yang telah bekerja lebih dari 1 tahun.

Nilai rata-rata hasil analisis deskriptif untuk masing-masing variabel adalah:

- **Motivasi Kerja (X1):** 52,65
- **Disiplin Kerja (X2):** 53,14
- **Kinerja Karyawan (Y):** 53,70

Sebelum dilakukan analisis regresi, seluruh item kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan valid (r hitung $>$ r tabel). Uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha menghasilkan nilai sebagai berikut:

- Motivasi kerja (X1): 0,621
- Disiplin kerja (X2): 0,632
- Kinerja karyawan (Y): 0,645

Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji regresi menunjukkan nilai sebagai berikut:

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.
Motivasi Kerja (X1)	0,257	0,019
Disiplin Kerja (X2)	0,448	0,000

Hasil uji **parsial (uji t)** menunjukkan bahwa kedua variabel bebas

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi untuk

motivasi kerja adalah 0,019 ($<0,05$) dan untuk disiplin kerja adalah 0,000 ($<0,05$), yang berarti keduanya berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Data lengkap hasil uji t dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.158	5.878		2.409	.022
	Motivasi (X1)	.257	.104	.300	2.474	.019
	Disiplin Kerja (X2)	.488	.100	.591	4.878	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji **simultan (uji F)** menghasilkan nilai $F = 23,823$ dengan signifikansi 0,000, yang berarti motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Data lengkap hasil uji F dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	201.283	2	100.642	23.823	.000 ^b
	Residual	143.636	34	4.225		
	Total	344.919	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X1)

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,584 menunjukkan bahwa 58,4% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 41,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

B. Analisis dan Interpretasi Hasil

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa kedua variabel bebas, yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Swasta, Jakarta Selatan, dengan nilai thitung sebesar 2,474 dan signifikansi 0,019. Artinya, karyawan yang merasa dihargai dan memiliki tujuan kerja yang jelas cenderung lebih bertanggung jawab dan menunjukkan inisiatif

tinggi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola aspek motivasi secara strategis, seperti melalui penghargaan dan pelatihan pengembangan karir, untuk mencegah penurunan kinerja dan loyalitas karyawan.

Sementara itu, variabel disiplin kerja (X2) juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung 4,878 dan signifikansi 0,000. Disiplin yang mencakup kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, dan tanggung jawab, sangat penting bagi kelancaran operasional. Untuk itu, perusahaan harus konsisten dalam menerapkan sanksi terhadap pelanggaran dan memperkuat sistem kedisiplinan melalui pengawasan dan pendekatan preventif. Budaya disiplin yang menyeluruh akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan.

Secara simultan, kedua variabel ini saling memperkuat. Motivasi kerja yang seimbang akan lebih meningkat jika didukung oleh disiplin kerja yang positif. Oleh karena itu, perusahaan harus melihat dua aspek ini sebagai satu kesatuan dalam sistem manajemen kinerja yang terpadu.

C. Pembedingan dengan Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya dari **Ramadhan. T (2020)** yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja yang ketat dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan dan motivasi berperan penting dalam pencapaian target kerja di industri manufaktur.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Prasetyo, B. (2022) yang menekankan bahwa disiplin kerja yang tinggi berpengaruh positif terhadap kualitas layanan dan motivasi yang tinggi meningkatkan kinerja karyawan dalam memenuhi tujuan perusahaan.

D. Implikasi dari Temuan

1. Implikasi Teoritis:

Penelitian ini memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami peran motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memperkuat pendekatan perilaku organisasi dan mendukung kerangka teoritis yang menyatakan bahwa kondisi internal dan eksternal mempengaruhi perilaku kerja karyawan.

2. Implikasi Praktis:

Private company dapat memperoleh manfaat dari penelitian ini dalam mengembangkan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efisien yang dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan mereka, yang pada

gilirannya dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai acuan bagi perusahaan dalam mengembangkan program pelatihan, penghargaan, dan mekanisme pengawasan yang dapat meningkatkan motivasi dan kedisiplinan karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan panduan bagi praktisi sumber daya manusia di perusahaan lain, khususnya yang bergerak di sektor energi, dalam menciptakan lingkungan kerja yang terus meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. Ringkasan Temuan Utama

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Private company di Kota Jakarta Selatan. Secara parsial, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dengan nilai signifikansi 0,019, sedangkan disiplin kerja memberikan pengaruh dominan dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,000. Secara simultan, kedua variabel tersebut menjelaskan 58,4% variasi dalam kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa pemberian motivasi kerja yang tepat dan penciptaan disiplin kerja yang positif sangat penting untuk meningkatkan produktivitas.

2. Rekomendasi Teoritis dan Praktis

Diketahui bahwa indikator “Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki” pada variabel motivasi (X1) serta indikator “Tanggung Jawab” pada variabel disiplin kerja (X2) mendapatkan respons terendah. Oleh karena itu, perusahaan disarankan membangun lingkungan kerja yang inklusif dengan komunikasi terbuka, forum diskusi, sistem penghargaan atas prestasi, dan pelatihan pengembangan karir guna meningkatkan motivasi karyawan. Selain itu, untuk meningkatkan rasa tanggung jawab, perusahaan perlu menyosialisasikan visi misi secara rutin, menerapkan sistem reward and punishment, memberikan pendampingan dari atasan, serta pelatihan softskill yang mendukung tanggung jawab terhadap pekerjaan.

3. Keterbatasan dan Saran Penelitian Lanjutan

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal jumlah sampel yang relatif kecil (37 responden) dan lingkup objek yang terbatas pada satu perusahaan. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan mix-method yaitu metode kuantitatif dan metode kualitatif untuk mendapatkan hasil yang lebih handal dan tepat sasaran. Serta menambahkan beberapa variabel lain seperti keterikatan karyawan, kompensasi, dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Annishia, F. B., & Prastiyo, E. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 45–52.
- Ardianto, H. (2022). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT ABC. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 123–131.
- Bahri, S. (2015). *Metodologi Penelitian: Panduan Lengkap untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (6th ed.). McGraw-Hill Education.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, R. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Edisi Revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Prasetyo, B. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Setiyawan, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan X. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 45–53.
- Suryani, N., & Wijaya, H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Kencana.