



**JEMSI:**  
**Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem**  
**Informasi**

E-ISSN: 2686-5238  
P-ISSN: 2686-4916

<https://dinastirev.org/JEMSI>    [dinasti.info@gmail.com](mailto:dinasti.info@gmail.com)    +62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i4>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## **Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Kantor Desa Jelegong, Kecamatan Kutawaringin, Kabupaten Bandung)**

**Sugiyanto Sugiyanto<sup>1</sup>, Rita Rahmawati<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Widyatama Bandung, Jawa Barat, Indonesia, [evan.devian@widyatama.ac.id](mailto:evan.devian@widyatama.ac.id)

<sup>2</sup>Universitas Widyatama Bandung, Jawa Barat, Indonesia, [adjeng.mariana@widyatama.ac.id](mailto:adjeng.mariana@widyatama.ac.id)

Corresponding Author: [evan.devian@widyatama.ac.id](mailto:evan.devian@widyatama.ac.id)<sup>1</sup>

**Abstract:** *This research aims to examine the influence of work discipline and motivation on employee performance. The background of this study is based on the assumption that disciplined and motivated employees tend to achieve better work results. The method used in this study is quantitative, with data collected through questionnaires distributed to selected respondents. The analytical technique employed is multiple linear regression analysis to measure both partial and simultaneous effects of the independent variables on the dependent variable. The findings show that both work discipline and motivation have a positive and significant impact on employee performance. High discipline contributes to better adherence to company rules and task completion, while motivation drives enthusiasm, commitment, and work consistency. The combination of these two factors significantly improves performance outcomes. Based on these findings, it is recommended that organizations enhance discipline through structured policies and strengthen motivation through fair incentives and a supportive work environment. These insights are expected to serve as a reference for further development in human resource management strategies.*

**Keyword:** *Discipline, Motivation, Performance, Human Resource Management, Work Environment*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada asumsi bahwa karyawan yang disiplin dan termotivasi cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden terpilih. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh variabel bebas secara parsial dan simultan terhadap variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin yang tinggi meningkatkan kepatuhan terhadap aturan perusahaan dan penyelesaian tugas, sedangkan motivasi mendorong semangat, komitmen, dan konsistensi kerja. Kombinasi kedua faktor ini secara signifikan meningkatkan hasil kinerja. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar organisasi meningkatkan kedisiplinan melalui kebijakan yang terstruktur serta memperkuat

motivasi melalui insentif yang adil dan lingkungan kerja yang mendukung. Temuan ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di masa mendatang.

**Kata Kunci:** Disiplin, Motivasi, Kinerja, Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja

---

## PENDAHULUAN

Dalam perkembangan era globalisasi yang semakin dinamis, berbagai organisasi dihadapkan pada tantangan kinerja yang kompleks, seperti keharusan untuk menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi yang pesat, perubahan perilaku konsumen, serta tuntutan terhadap pelayanan yang lebih cepat, personal, dan responsif (Sitinjak dkk., 2021). Tantangan semacam ini tidak hanya dialami oleh organisasi bisnis, tetapi juga oleh institusi pemerintah, termasuk kantor desa yang memiliki posisi strategis dalam menyelenggarakan pelayanan publik secara langsung kepada masyarakat. Sebagai garda terdepan pelayanan publik, kantor desa dituntut untuk mampu merespons berbagai tantangan tersebut demi menjaga kualitas layanan yang diberikan.

Kinerja organisasi, khususnya di sektor pelayanan publik, sangat dipengaruhi oleh sejumlah faktor baik dari dalam maupun luar organisasi. Sejumlah penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa disiplin kerja dan motivasi merupakan faktor internal yang memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan (Diu dkk., 2024). Kedisiplinan yang tinggi membantu pegawai dalam menjalankan tugas secara konsisten dan bertanggung jawab, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan efisiensi serta produktivitas kerja. Di sisi lain, motivasi kerja yang kuat menjadi kekuatan pendorong bagi karyawan untuk terus berinovasi dan memberikan kontribusi maksimal guna mencapai tujuan organisasi (Pricilia dkk., 2024).

Penelitian yang dilakukan oleh (Sitinjak dkk., 2021) menyimpulkan bahwa kombinasi antara disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa sinergi kedua faktor tersebut menjadi kunci penting dalam mendorong pertumbuhan dan efektivitas organisasi. Selain itu, hasil studi oleh (Diu dkk., 2024) di wilayah Kelurahan Bojong Rawalumbu juga menunjukkan bahwa disiplin kerja secara signifikan memberikan kontribusi terhadap pencapaian kinerja pegawai. Kesamaan hasil ini memperkuat pemahaman bahwa kedisiplinan merupakan faktor utama dalam mendukung peningkatan produktivitas di sektor pemerintahan.

Kesadaran akan pentingnya aspek disiplin dan motivasi dalam mendorong kinerja pegawai telah menjadi perhatian serius pemerintah Indonesia, yang diwujudkan dalam berbagai kebijakan dan regulasi. Salah satunya tercermin dalam (Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, 2010), yang secara rinci mengatur hak dan kewajiban, larangan, serta sanksi bagi PNS (Geli dkk., 2022). Kebijakan ini diperkuat melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menekankan pentingnya sistem merit, pemberian motivasi, dan pengembangan kompetensi pegawai sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja aparatur sipil.

Dalam konteks pemerintahan desa, (Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2015 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Desa, 2015) menyoroti pentingnya aspek disiplin dan kinerja dalam menjalankan tugas-tugas perangkat desa. Diharapkan, implementasi dari regulasi ini mampu mendorong peningkatan kedisiplinan dan motivasi pegawai desa, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Namun, pelaksanaan regulasi tersebut di tingkat lapangan masih menghadapi sejumlah kendala, terutama dalam hal pelaksanaan monitoring dan evaluasi yang

berkelanjutan. Penelitian yang dilakukan oleh (Alim dkk., 2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Disiplin membentuk pola perilaku yang terstruktur dan konsisten, sehingga membantu pegawai dalam menetapkan serta mencapai tujuan kerja secara terarah. Dengan disiplin yang baik, pegawai mampu mengelola waktu serta sumber daya secara lebih efisien, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja.

Motivasi memiliki peran sebagai kekuatan pendorong internal yang menstimulasi individu untuk terus belajar, berkembang, dan berkontribusi secara aktif. Menurut (Muna & Isnowati, 2022) mengungkapkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan karena mampu membangkitkan semangat kerja yang tinggi. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih proaktif dalam mengembangkan kemampuan, menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja, serta memberikan kontribusi positif bagi lingkungan kerja secara keseluruhan. Sementara itu, penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Marsinah & Hatidah, 2022) di PT Ar Rayhan Tour and Travel menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian (Nadeak, 2022) yang menegaskan bahwa disiplin kerja memberikan dampak lebih besar terhadap produktivitas pegawai dibandingkan dengan motivasi. Di Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang, studi serupa juga menunjukkan bahwa meskipun motivasi memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja, disiplin kerja tetap menjadi faktor dominan yang mendorong tercapainya produktivitas optimal.

Penelitian ini mengambil fokus di Kantor Desa Jelegong, yang berdasarkan hasil pra survei menunjukkan adanya indikasi permasalahan dalam aspek kinerja pegawai. Survei yang dilakukan terhadap 30 responden mengungkapkan sejumlah keluhan dari masyarakat, seperti pelayanan yang belum maksimal, sikap staf yang kurang ramah, waktu tunggu yang tidak sesuai harapan, informasi pelayanan yang tidak jelas, hingga ketidakpuasan secara umum terhadap kualitas layanan yang diberikan oleh kantor desa dalam memenuhi kebutuhan warganya.

Tabel 1 di bawah ini menyajikan karakteristik responden yang berpartisipasi dalam survei awal tersebut:

**Tabel 1. Data Responden**

Jenis Kelamin	Usia	Jumlah
Laki-Laki	17 - 27 tahun	5
	28 - 38 tahun	3
	39 - 49 tahun	4
	> 50 tahun	1
Perempuan	17 - 27 tahun	2
	28 - 38 tahun	6
	39 - 49 tahun	6
	> 50 tahun	3
<b>Total</b>		<b>30</b>

Hasil pra survei pada Tabel 2 menunjukkan bahwa terdapat sejumlah permasalahan yang perlu mendapat perhatian:

**Tabel 2. Data Pra Survei**

No	Pertanyaan	Jumlah	
		Ya	Tidak
1	Apakah Anda merasa bahwa pelayanan di Kantor Desa Jelegong sudah memadai?	21	9
2	Apakah staf di Kantor Desa Jelegong ramah dan siap membantu Anda?	29	1
3	Apakah Anda merasa bahwa waktu tunggu untuk mendapatkan pelayanan di Kantor Desa Jelegong sudah sesuai?	22	8
4	Apakah informasi yang diberikan oleh Kantor Desa Jelegong jelas dan mudah dipahami?	23	7
5	Apakah Anda puas dengan kinerja keseluruhan Kantor Desa Jelegong dalam memenuhi kebutuhan masyarakat?	22	8

Data di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan ketidakpuasan terhadap berbagai aspek pelayanan di Kantor Desa Jelegong. Indikasi permasalahan kinerja karyawan ini diduga dipengaruhi oleh faktor disiplin dan motivasi yang belum optimal. Hal ini menjadi dasar pentingnya dilakukan penelitian untuk menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Desa Jelegong. Kebaruan ilmiah dari penelitian ini terletak pada pendekatan komprehensif yang mengintegrasikan disiplin dan motivasi sebagai faktor simultan yang mempengaruhi kinerja karyawan di sektor pelayanan publik tingkat desa. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang lebih banyak berfokus pada sektor swasta atau instansi pemerintahan yang lebih tinggi, penelitian ini secara khusus menganalisis dinamika disiplin dan motivasi dalam konteks pemerintahan desa yang memiliki karakteristik unik dalam hal struktur organisasi, budaya kerja, dan interaksi langsung dengan masyarakat.

Selain itu, penelitian ini juga menghadirkan perspektif baru dengan menganalisis kinerja karyawan berdasarkan persepsi masyarakat sebagai penerima layanan, bukan hanya berdasarkan penilaian internal organisasi. Pendekatan ini memberikan gambaran yang lebih holistik tentang efektivitas kinerja pegawai dalam konteks pelayanan publik, sekaligus menjembatani kesenjangan antara penilaian internal dan ekspektasi masyarakat terhadap kualitas pelayanan. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Menganalisis kondisi disiplin, motivasi, dan kinerja karyawan di Kantor Desa Jelegong; (2) Mengukur signifikansi pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan; (3) Mengukur signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan; dan (4) Menganalisis signifikansi pengaruh simultan disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Desa Jelegong.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu memberikan data yang terukur dan dapat dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran secara objektif mengenai variabel-variabel yang diteliti, yaitu disiplin, motivasi, dan kinerja karyawan, tanpa mengaitkannya satu sama lain. Sementara itu, penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel bebas, yaitu disiplin dan motivasi, terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan. Objek dalam penelitian ini adalah disiplin dan motivasi kerja yang dimiliki karyawan serta kinerja mereka dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Unit analisis dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan Kantor Desa Jelegong, Kecamatan Kutawaringin, Kabupaten Bandung, yang dinilai dari perspektif masyarakat sebagai pihak penerima langsung layanan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh masyarakat Desa Jelegong yang pernah atau sering berinteraksi langsung dengan karyawan Kantor Desa, khususnya dalam konteks pelayanan administrasi kependudukan, pelayanan kesehatan dasar seperti posyandu, dan

penerimaan bantuan sosial. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu. Responden dipilih berdasarkan kriteria bahwa mereka memiliki pengalaman langsung dalam menerima layanan dari karyawan desa, sehingga persepsi mereka dianggap valid dalam menilai kinerja karyawan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kombinasi metode guna memperoleh data yang komprehensif dan mendalam. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, wawancara langsung, serta observasi lapangan. Kuesioner disebarakan kepada masyarakat Desa Jelegong yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu mereka yang sering berinteraksi dengan karyawan kantor desa. Instrumen kuesioner disusun berdasarkan skala Likert lima tingkat, dengan opsi jawaban: Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Cukup Setuju (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5). Skala ini digunakan untuk mengukur persepsi masyarakat terkait disiplin, motivasi, dan kinerja karyawan kantor desa. Wawancara dilakukan secara langsung terhadap responden terpilih untuk menggali informasi lebih mendalam dan menjelaskan temuan dari hasil kuesioner, terutama mengenai pengalaman mereka dalam menerima pelayanan. Selain itu, observasi langsung digunakan untuk melihat secara nyata bagaimana perilaku karyawan desa dalam menjalankan tugas dan berinteraksi dengan masyarakat. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari sumber-sumber dokumenter seperti jurnal ilmiah, buku, laporan penelitian terdahulu, serta arsip desa yang relevan. Jurnal-jurnal yang digunakan berasal dari publikasi antara tahun 2019 hingga 2024 untuk memastikan data yang digunakan tetap aktual. Sebagaimana dijelaskan oleh Aninda dan Marzuqi (2024), disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang terdiri dari analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan memberikan pemahaman umum mengenai variabel disiplin, motivasi, dan kinerja karyawan melalui perhitungan frekuensi, persentase, mean, dan standar deviasi. Sementara itu, analisis verifikatif dilakukan untuk menguji hipotesis dan menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan regresi linier berganda. Sebelum regresi dilakukan, uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi dilaksanakan untuk memastikan validitas model. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan. Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) dan determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menilai kekuatan dan kontribusi hubungan antar variabel. Seluruh hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel dan grafik, serta dijadikan dasar dalam penarikan kesimpulan dan pemberian rekomendasi penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Deskripsi Statistik Data**

Penelitian ini mengkaji pengaruh dua variabel independen, yaitu disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ), terhadap satu variabel dependen, yakni kinerja karyawan ( $Y$ ). Untuk memperoleh data, peneliti menggunakan instrumen berupa kuesioner yang disebarakan kepada responden, dan dihasilkan 385 responden. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara deskriptif guna menggambarkan karakteristik umum dari masing-masing variabel yang diteliti. Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran awal mengenai tingkat disiplin, motivasi, dan kinerja karyawan sebelum dilakukan analisis lebih lanjut terhadap hubungan antar variabel tersebut

Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (56.7%) dengan dominasi usia 39–49 tahun (33.3%). Distribusi ini mencerminkan komposisi demografi pegawai Kantor Desa

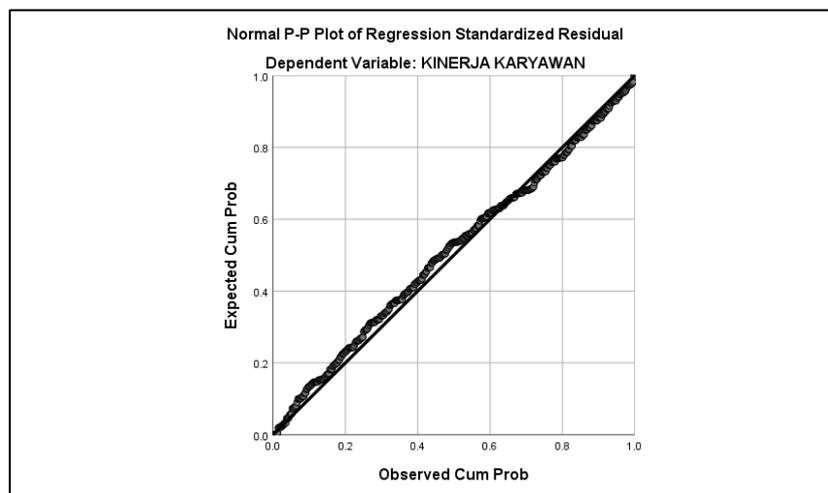
Jelegong yang didominasi oleh kelompok usia produktif. Disiplin mendapatkan skor rata-rata 3.85, hal ini menunjukkan tingkat kedisiplinan yang cukup baik, tetapi masih ada ruang untuk peningkatan melalui penegakan aturan yang konsisten. Motivasi mendapatkan skor rata-rata 3.86, hal ini mengindikasikan pegawai memiliki dorongan internal yang kuat, didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif. Kinerja Karyawan mendapatkan skor rata-rata 3.83, hal ini mencerminkan kinerja yang stabil, namun perlu ditingkatkan melalui optimalisasi disiplin dan motivasi.

**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson, di mana hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh item pada kuesioner memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,1), yang berarti semua item tersebut valid. Selain itu, uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha menghasilkan nilai di atas 0,7 untuk seluruh variabel, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini reliabel dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel yang diteliti.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.



**Gambar 1. Uji Normalitas**

Dari Gambar 1, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, yang mengindikasikan bahwa data terdistribusi normal. Selain itu, hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,086 (> 0,05), yang berarti data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi dilakukan untuk melihat pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berikut ini hasil analisis regresi:

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	.226		
	DISIPLIN	.550	.052	.403	10.531	.000

MOTIVASI	.733	.049	.577	15.071	.000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Interpretasi model ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel disiplin akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,550 satuan, sementara peningkatan satu satuan pada motivasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,733 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

Secara ilmiah, hasil ini mengindikasikan bahwa disiplin dan motivasi memiliki peran signifikan dalam mendorong kinerja karyawan. Disiplin mencerminkan tingkat kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab individu, sedangkan motivasi berfungsi sebagai dorongan internal dan eksternal yang mengarahkan perilaku kerja. Temuan ini konsisten dengan teori Herzberg yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik, seperti pencapaian dan pengakuan, memiliki dampak yang kuat terhadap peningkatan kinerja individu.

**Uji Hipotesis**

Uji hipotesis dilakukan menggunakan uji-t untuk mengetahui pengaruh parsial dan uji-F untuk pengaruh simultan.

**Uji-t**

Dari Tabel 3, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel disiplin sebesar 0,000 dan motivasi sebesar 0,000, keduanya lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa:  
 H<sub>1</sub> diterima: Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan.  
 H<sub>2</sub> diterima: Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 4. Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.964 <sup>a</sup>	.928	.928	3.11480
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN				

Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,928 menunjukkan bahwa 92,8% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin dan motivasi dalam model regresi ini. Artinya, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap perubahan kinerja karyawan. Namun, 7,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam model ini, yang menunjukkan bahwa meskipun disiplin dan motivasi memiliki pengaruh besar, masih ada faktor-faktor eksternal lainnya yang berperan dalam menentukan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut sangat diperlukan untuk mengidentifikasi dan mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin berkontribusi pada peningkatan kinerja di organisasi atau perusahaan.

**Pembahasan**

Temuan utama dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Penjelasan ilmiah terhadap fenomena ini dapat dilihat melalui pendekatan psikologi organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Secara teoritis, disiplin kerja yang tinggi mengarah pada pematuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Hal ini tentunya berkontribusi langsung pada output kerja yang lebih baik. Sebaliknya, motivasi mempengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Penjelasan ini selaras dengan teori Expectancy Theory yang dikemukakan oleh Vroom, yang menyatakan bahwa individu akan termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila mereka percaya bahwa upaya yang mereka lakukan akan menghasilkan kinerja yang baik dan imbalan yang diinginkan.

Data penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki koefisien yang lebih tinggi dibandingkan dengan disiplin (0,733 vs. 0,550), yang mengindikasikan bahwa dalam konteks PT. Tidar Sarana Serviceindo, peningkatan motivasi memiliki dampak yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan dibandingkan dengan peningkatan disiplin. Fenomena ini bisa jadi dipengaruhi oleh karakteristik karyawan yang lebih cenderung merespons penghargaan, pengakuan, dan peluang pengembangan karier, daripada disiplin yang lebih berfokus pada hukuman atau kontrol struktural. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mencapai kinerja optimal, penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian lebih pada aspek motivasi karyawan, selain menjaga kedisiplinan dalam lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan-temuan dari studi sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh (Sutrisno & Ratnaningsih, 2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian dari (Mangkunegara, 2019) juga mendukung temuan ini, yang menekankan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan keberhasilan organisasi, karena berhubungan langsung dengan efektivitas pelaksanaan tugas. Temuan ini membenarkan hipotesis yang diajukan di awal penelitian, yaitu terdapat pengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Implikasi praktis dari hasil penelitian ini adalah bahwa manajemen perusahaan perlu mengimplementasikan kebijakan yang tidak hanya fokus pada penguatan sistem kedisiplinan, tetapi juga pada peningkatan motivasi karyawan. Beberapa langkah yang dapat diambil antara lain pemberian insentif, pelatihan, serta penyediaan jenjang karier yang jelas. Strategi-strategi ini akan mendukung tercapainya kinerja yang optimal dan meningkatkan kepuasan kerja di kalangan karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, yang berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas kerja. Sementara itu, motivasi kerja yang tinggi mendorong semangat, loyalitas, dan komitmen karyawan dalam menjalankan tugasnya. Secara parsial, kedua variabel ini terbukti memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan upaya berkelanjutan dari pihak organisasi untuk memperkuat kedisiplinan dan meningkatkan motivasi melalui kebijakan yang adil, lingkungan kerja yang kondusif, serta sistem penghargaan yang tepat. Temuan ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif di masa depan

## REFERENSI

- Alim, H., Basalamah, M. R., & Wahono, B. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Karyawan KUD Pakis Malang). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 10(15). <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/11293>
- Diu, J., Yoganingsih, T., & Husadha, C. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kelurahan Bojong Rawalumbu 2024. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 230–243.
- Geli, G., Carcia, M. S. M., & Muda, V. A. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja Aparat Desa Kecamatan Kangae Kabupaten Sikka (Desa Meken Detung, Desa Kokowahor, Desa Watumilok)* [PhD Thesis, Universitas Nusa Nipa]. <https://repository.nusanipa.ac.id/id/eprint/543/>

- Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. <https://library.stik-ptik.ac.id/detail?id=49332&lokasi=lokal>
- Marsinah & Hatidah. (2022). Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ar Rayhan Tour And Travel Musi Rawas Utara. *MANABIS: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 177–185. <https://doi.org/10.54259/manabis.v1i2.947>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119–1130.
- Nadeak, B. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang. *Jurnal Sosial Humaniora*, 13(1), 1–9.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2015 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Desa, Pub. L. No. 83 (2015).
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Pub. L. No. 53 (2010).
- Pricilia, T., Suroso, S., & Prasetyo, E. T. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Pusaka Rakyat Bekasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(7), 772–781.
- Sitinjak, W., Anugrah, R., Andary, R. W., Sungkawati, E., Badrianto, Y., Sulaiman, S., Rokhmawati, D., Wardhana, A., Dullah, M., & Marlina, N. (2021). *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Media Sains Indonesia.
- Sutrisno, D., & Ratnaningsih, S. Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Athena Tagaya Surabaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2, 395–414.