

Volume 10 Nomor 1 April 2025
E-ISSN 2541-0938 P-ISSN 2657-1528

JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI JURKAMI

JURKAMI

VOLUME 10
NOMOR 1

SINTANG
APRIL
2025

DOI
10.31932

E-ISSN
2541-0938
P-ISSN
2657-1528

PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WIRA GARDA PERKASA

Oka Agus Murvanto[✉], Bonaventura Hendrawan Maranata²

Program Studi Manajemen, Universitas Nasional Karangturi, Indonesia ¹²

[✉]Corresponding Author Email: Okaagus55@gmail.com

Author Email : Okaagus55@gmail.com¹, Bonaventura.maranata@unkartur.ac.id²

Abstract:

Article History:
Received: November 2024
Revision: January 2025
Accepted: January 2025
Published: April 2025

This study aims to determine (1) The Effect of Discipline on Employee Performance of PT Wira Garda Perkasa. (2) The Effect of Work Motivation on Employee Performance of PT. Wira Garda Perkasa. (3) The Effect of Discipline and Performance Motivation on Employee Performance of PT. Wira Garda Perkasa. This research is Quantitative research. The population of this study consisted of personnel of PT Wira Garda Perkasa totaling 109 respondents. One method of data collection is the use of a questionnaire. The data processing tool used is SPSS 26.0 for Windows. According to the research findings, (1) with a t value of $9.318 > t$ table 1.65922 and a significance level of 0.000 , discipline (X1) significantly and positively affects employee performance (Y). (2) with a calculated t value of $2.368 > t$ table of 1.65922 and a significance level of 0.020 , Work Motivation (X2) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y). Employee discipline and motivation increase with clear and challenging targets, supported by a corporate culture that values punctuality, achievement, and cooperation.

Keywords:
Discipline,
Work Motivation,
Employee,
Performance.

Abstrak:

Sejarah Artikel
Diterima: November 2024
Direvisi: Januari 2025
Disetujui: Januari 2025
Diterbitkan: April 2025

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wira Garda Perkasa. (2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wira Garda Perkasa. (3) Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wira Garda Perkasa. Penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif. Populasi penelitian ini terdiri dari personel PT. Wira Garda Perkasa sejumlah 109 responden. Salah satu metode pengumpulan data adalah penggunaan kuesioner. Alat pengolahan data yang digunakan adalah SPSS 26.0 for Windows. Menurut temuan penelitian, (1) dengan nilai t hitung $9,318 > t$ tabel $1,65922$ dan tingkat signifikansi $0,000$, disiplin (X1) secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan (Y). (2) dengan nilai t hitung sebesar $2,368 > t$ tabel sebesar $1,65922$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,020$ maka Motivasi Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kedisiplinan dan motivasi karyawan meningkat dengan target jelas dan menantang, didukung budaya perusahaan yang menghargai ketepatan waktu, pencapaian, dan kerjasama.

Kata kunci:
Disiplin,
Motivasi Kerja,
Kinerja Karyawan.



How to Cite: Oka Agus Murvanto, Bonaventura Hendrawan Maranata. 2025. *Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wira Garda Perkasa.* Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI), 10 (1) DOI : [10.31932/jpe.v10i1.4114](https://doi.org/10.31932/jpe.v10i1.4114)

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, keamanan dan ketertiban menjadi aspek krusial untuk menjaga stabilitas organisasi atau institusi. Salah satu komponen utama dalam menjaga keamanan adalah peran karyawan satpam, yang bertugas melindungi lingkungan kerja dari berbagai potensi ancaman dan risiko keamanan. (Anam, 2024). Kinerja atau performance menurut Menurut Mangkunegara dalam (Erika *et al.*, 2021) Kinerja (performance) berpusat pada hasil output kerja yang diraih oleh seorang pekerja, baik segi kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tugas sejalan dengan tanggung jawab yang diperoleh. Oleh karena itu, kinerja karyawan satpam menjadi aspek penting yang berperan signifikan dalam menentukan tingkat keamanan suatu entitas. (N *et al.*, 2024).

Dalam konteks ini, dimensi seperti kedisiplinan dan motivasi memiliki pengaruh besar terhadap kualitas kinerja karyawan satpam. Kedisiplinan, yang merupakan norma perilaku yang telah terinternalisasi, membantu menentukan sejauh mana seorang penjaga keamanan dapat melaksanakan tugasnya seefektif mungkin. Menurut Slameto dalam (Mokoagow, 2021) Motivasi memegang peran penting dalam mendorong karyawan satpam untuk memberikan kinerja terbaik mereka dan berkontribusi secara maksimal dalam menjalankan tugas-tugas keamanan. Menurut Huitt, W. dalam (Sumarsya & Ahmad, 2020) Kekuatan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan penuh semangat, berkolaborasi dengan orang lain, beroperasi secara efisien, dan terintegrasi dengan inisiatif lain untuk mencapai kepuasan kerja dikenal sebagai motivasi. (Putri & Azahra, 2023) Keadaan atau situasi internal, seperti kebutuhan, keinginan, atau

gairah, yang mendorong seseorang untuk mengambil langkah proaktif menuju pencapaian tujuan dikenal sebagai motivasi.

Indah Puji Hartatik dalam (Erika *et al.*, 2021), Kedisiplinan didefinisikan sebagai etika dan tindakan yang mencerminkan niat guna mematuhi seluruh peraturan organisasi, yang didasarkan pada kesadaran diri untuk menyesuaikan diri dengan aturan yang berlaku. Selanjutnya Nitisemito dalam (Sari *et al.*, 2022), Kedisiplinan adalah bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Motivasi dari Hasibuan dalam (Deva *et al.*, 2022), Ini adalah sekelompok keyakinan dan sikap yang memotivasi seseorang untuk memenuhi keinginannya dan mencapai tujuan tertentu. Selain itu, Siagian dalam (Fransiska & Tupti, 2020) Agar tercapai sasaran dan tujuan yang ditetapkan oleh pihak yang berwenang, motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong karyawan untuk secara sukarela mengalokasikan bakat, ilmu pengetahuan, kemampuan, tenaga, dan waktunya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta memenuhi komitmen.

Sedarmanyanti menurut (Mawardiningtyas *et al.*, 2024), Hasil kerja yang diperoleh seorang karyawan selama masa kerjanya harus dapat dibuktikan dan dipertanggungjawabkan secara jelas, sesuai dengan perilaku karyawan tersebut di dalam perusahaan. Notoatmodjo dalam (Almaududi *et al.*, 2021) Kinerja dapat digambarkan sebagai pencapaian kerja yang berasal dari usaha pekerja atau tindakan nyata yang sejalan dengan perannya dalam perusahaan.



PT. Wira Garda Perkasa adalah perusahaan jasa pengamanan yang menawarkan layanan pendidikan dan penyediaan satuan pengamanan yang terampil, responsif, dan memiliki loyalitas tinggi. Dengan meningkatnya angka kriminalitas, institusi baik pemerintah, swasta, maupun individu tidak ingin kehilangan atau dirugikan oleh pihak yang tidak bertanggung jawab, baik dalam bentuk kehilangan harta, benda, maupun nyawa. Hal ini mencakup pentingnya menjaga ketertiban, kenyamanan, keamanan, dan kebersihan di area institusi. Oleh karena itu, PT. Wira Garda Perkasa menawarkan kerjasama dalam bidang pengamanan untuk membantu menjaga ketertiban dan kenyamanan di area institusi Anda.

Dalam rangka meningkatkan kualitas layanan dan memperkuat posisinya sebagai perusahaan penyedia jasa keamanan yang handal, PT. Wira Garda Perkasa mengandalkan pembina yang kompeten dan memiliki kredibilitas dalam sistem manajemen pengamanan. Setiap personel satuan pengamanan PT. Wira Garda Perkasa wajib menjalani pelatihan dasar di perusahaan dan mengikuti pelatihan gada pratama yang diorganisir oleh Kepolisian Republik Indonesia, menurut ketentuan undang-undang yang berlaku. Penyegaran berkala juga dilakukan setiap kuartal atau sesuai kebutuhan untuk memastikan kualitas personel tetap terjaga.

PT. Wira Garda Perkasa menyediakan standar seragam bagi setiap personel sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Peralatan pengamanan, seperti radio, ponsel, perlengkapan perlindungan pribadi (PPE), sistem penjaga tour, metal detector, dan lainnya, dapat disediakan oleh perusahaan atau klien. Selain itu, PT. Wira Garda Perkasa juga memiliki tim pengawas mobile

yang secara rutin mengunjungi lokasi klien untuk memeriksa kinerja personel pengamanan dan memastikan standar pelayanan terpenuhi. Dalam keadaan darurat, tim ini dapat bertindak sebagai reaksi cepat, bekerja sama dengan pihak kepolisian setempat, dan berada dalam pengawasan 24 jam melalui radio atau ponsel dengan Koordinator PT. Wira Garda Perkasa.

PT. Wira Garda Perkasa berkomitmen untuk memenuhi standar kualitas tinggi dan menerapkan sistem manajemen mutu yang terfokus pada kepuasan pelanggan. Perusahaan ini secara aktif mendorong para manajer dan supervisor untuk melakukan kunjungan rutin ke lokasi klien guna memastikan bahwa pelayanan yang diberikan sesuai kebutuhan dan dapat ditingkatkan lebih lanjut. Mereka juga diminta untuk menyampaikan tindakan korektif dan pencegahan yang direkomendasikan untuk klien, terutama terkait dengan masalah keamanan perusahaan klien.

Fenomena gap yang timbul pada PT. Wira Garda Perkasa Semarang mengindikasikan bahwa tingkat absensi karyawan yang terbilang tinggi. Belum optimalnya kinerja karyawan yang bisa terlihat dari tingkat ketidakhadiran karyawannya yang masih tinggi. Hal ini dikarenakan tidak adanya peluang pengembangan dalam hal gaji ataupun promosi yang didapatkan. Karyawan yang merasa bahwa tidak ada peluang pengembangan karir atau kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mereka mungkin kehilangan motivasi dalam jangka panjang dan juga berkurangnya tingkat kedisiplinan mereka akan tugas serta tanggung jawabnya. Berdasarkan uraian tersebut maka menunjukkan adanya fenomena gap dimana kedisiplinan dan



motivasi yang dimiliki oleh karyawan cenderung menurun secara signifikan tiap tahunnya.

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai Kedisiplinan yang dilakukan oleh (Krisnandi & Saputra, 2021), Kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin sampai batas tertentu. Hal ini berbeda dengan penelitian lain yang meneliti disiplin yang dilakukan. (Muna & Isnowati, 2022), Kedisiplinan belum mampu mempengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks ini, kedisiplinan berkaitan dengan jam kerja karyawan, di mana masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal dari jadwal yang ditetapkan perusahaan. Meskipun demikian, masalah ini ternyata tidak berdampak pada kinerja karyawan. Artinya, karyawan tetap dapat mempertahankan kinerja yang dihasilkan meskipun mereka terlambat datang atau pulang lebih awal.

Selanjutnya, berdasarkan peneliti terdahulu mengenai motivasi yang dilakukan oleh (Hustia, 2020), terjadi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Output penelitian tersebut sefrekuensi dengan pendapat Robbins & Judge dalam (Putra & Adriansyah, 2022), Motivasi adalah serangkaian keyakinan dan sikap yang dapat mendorong orang untuk memenuhi keinginan mereka dan mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan ini, orang sangat termotivasi untuk berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai-nilai ini. Orang yang terinspirasi cenderung membuat keputusan dan bertindak bijak karena motivasi dapat memacu pekerja untuk berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan mereka. meningkatkan produktivitas kerja, dan pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilaksanakan oleh (Muna & Isnowati,

2022), yang mengklaim bahwa kinerja karyawan tidak banyak dipengaruhi oleh motivasi. Menurut Maslow dalam (Tanjung *et al.*, 2020) Individu akan terdorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling mendesak bagi dirinya pada waktu tertentu. Perbedaannya dengan temuan penelitian ini adalah, motivasi dari atasan tampaknya tidak lagi diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan karena karyawan sudah memahami tugas dan tanggung jawabnya, yang mengarah pada tidak adanya pengaruh signifikan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Kurniawan & Sutiyanti, 2021).

Meskipun telah ada beberapa peneliti yang sudah mengeksplorasi dimensi-dimensi yang memengaruhi kinerja karyawan, namun penelitian yang fokus pada pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan satpam kuantitasnya masih sedikit. Oleh sebab itu, penelitian ini guna untuk mendalami pemahaman tentang sejauh mana kedisiplinan dan motivasi dapat memengaruhi kinerja karyawan satpam, dan juga apakah ada korelasi antar kedua faktor tersebut yang dapat menciptakan dinamika kinerja yang lebih kompleks.

Dengan mengeksplorasi keterkaitan antara kedisiplinan, motivasi, dan kinerja karyawan satpam, diharapkan penelitian ini mampu menghasilkan kontribusi dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di bidang keamanan. Hasil dari penelitian tersebut diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih baik kepada organisasi atau institusi terkait untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi tugas keamanan yang diemban oleh karyawan satpam.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, dapat diringkas adanya gap



atau perbedaan fenomena dalam hasil peneliti terdahulu terkait variabel Kedisiplinan dan Motivasi. Berdasarkan hal tersebut, saya menulis penelitian dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wira Garda Perkasa Semarang.”

METODE PENELITIAN

Analisis Regresi Linier Berganda menggunakan SPSS versi 26 adalah metodologi yang digunakan dalam penelitian ini (Yulianti & Terzaqi, 2023). Analisis ini dilakukan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Uji validitas, reliabilitas, dan asumsi tradisional, seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, merupakan langkah awal dalam pengujian regresi linier berganda. (Wibowo & Rahayu, 2021). Dalam penelitian ini, populasi yang dipakai ialah karyawan PT. Wira Garda Perkasa. keseluruhan populasi yang dipergunakan pada penelitian ini sejumlah 150 karyawan PT. Wira Garda Perkasa.

Variabel penelitian ini adalah Disiplin (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Terdapat 10 pernyataan pada angket. Indikator yang dipakai dalam membuat angket yaitu untuk variabel Disiplin (X1) adalah absensi, sikap dan perilaku, dan tanggung jawab. Variabel Motivasi Kerja (X2) indikatornya kesungguhan dan keseriusan, tanggung jawab, kebutuhan akan prestasi, dan khawatir menghadapi kegagalan. Teknik analisis data menggunakan skala likert. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan dengan program SPSS 25.0 for Windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji prasyarat analisis dengan menggunakan uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas. Reliabilitas menunjukkan tingkat konsistensi an keandalan data (Rahmadani, 2024). Hasil uji reliabilitas didapati nilai Cronbach’s alpha yaitu 0,776 yang berarti nilai reliabilitas $> 0,7$. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen Disiplin dinyatakan reliabel. Sedangkan hasil uji reliabilitas didapati nilai Cronbach’s Alpha yaitu 0,858 yang berarti nilai reliabilitas $> 0,7$. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen Motivasi kerja dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, dimana diketahui hasilnya menunjukkan data tersebut dapat diinterpretasikan bahwa $\text{sig } 0,200 > 0,05$. Data penelitian berdistribusi normal. Uji Heteroskedastisitas dilakukan dan didapati hasil sig variabel disiplin 0,202 dan motivasi kerja 0,826 artinya memiliki nilai tidak signifikan secara acak. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikannya ditingkat kepercayaan 0,05. Jadi dapat disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas. Uji Multikolienaritas VIF nilai disiplin sebesar 1,009, nilai VIF motivasi kerja sebesar 1,009, tolerance 0,991 dan $0,991 > 10$. Berdasarkan data tersebut maka dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengathui hubunga lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen, apakah variabel-variabel independen terhubung positif atau negatif serta untuk memprediksi nilai variabel dependen jika terjadi perubahan pada variabel independent.



Tabel 1: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|--|
| Model | Unstandardized Coefficients | | |
| | B | Std. Error | |
| 1 (Constant) | 2.378 | 1.146 | |
| Kedisiplinan_X1 | .655 | .070 | |
| Motivasi_Kerja_X2 | .112 | .047 | |

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

Sumber data: SPSS V25, 2024.

Berdasarkan tabel coefficients, maka persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut: $Y = 2,378 + 0,655X1 + 0,112X2 + e$. Interpretasi dari persamaan regresi berganda tersebut adalah konstanta 2.378 secara sistematis menyatakan bahwa jika nilai variabel bebas X1 dan X2 adalah 0, maka besarnya nilai Y adalah 2.378. Koefisien $\beta_1 = 0,655$ menunjukkan bahwa variabel Kedisiplinan (X1) memiliki nilai koefisien positif. Artinya, dengan asumsi semua faktor lain tetap sama, setiap peningkatan satu unit dalam disiplin dapat

meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,655, atau 65,5%. Di sisi lain, Kinerja Karyawan (Y) turun sebesar 0,655, atau 65,5%, jika Disiplin turun satu unit. Variabel Persepsi Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai koefisien positif, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien $\beta_2 = 0,112$. Artinya, dengan asumsi semua faktor lain tetap sama, setiap kenaikan satu unit motivasi kerja akan menghasilkan kenaikan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,112, atau 11,2%. Sebaliknya, Kinerja Karyawan (Y) turun sebesar 0,112, atau 11,2%, jika Motivasi Kerja turun satu unit.

Tabel 2: Hasil Uji t (Uji Parsial)

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2.378 | 1.146 | | 2.074 | .040 |
| Kedisiplinan_X1 | .655 | .070 | .656 | 9.318 | .000 |
| Motivasi_Kerja_X2 | .112 | .047 | .167 | 2.368 | .020 |

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

Sumber Data: Data Diolah SPSS V25, 2024

Menurut tabel 2 output uji t tertera seperti berikut, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, uji statistik t variabel disiplin (X1) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan (Y). Selanjutnya, nilai t hitung sebesar 9,318 lebih besar dari t tabel sebesar 1,65922. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa H1 diterima. Dengan tingkat signifikansi $0,020 < 0,05$, uji statistik



t variabel persepsi motivasi kerja (X2) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Selanjutnya, nilai t

hitung sebesar 2,368 lebih besar dari t tabel sebesar 1,65922. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa H2 diterima.

Tabel 3: Hasil Uji F (Uji Simultan)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Siig. |
| 1 | Regression | 112.217 | 2 | 56.108 | 48.763 | .000 ^b |
| | Residual | 121.967 | 106 | 1.151 | | |
| | Total | 234.183 | 108 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja_X2, Kedisiplinan_X1

Sumber Data: Diolah SPSS V25, 2024

Menurut output uji F tabel 3, didapatkan nilai F-hitung senilai 48,763 dan tingkatan signifikansinya 0,000. Dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan F-

hitung $48,763 > F\text{-tabel } 2,70$, hal ini mampu disimpulkan variabel Kedisiplinan (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4: Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .692 ^a | .479 | .469 | 1.073 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja_X2, Kedisiplinan_X1

Sumber Data: Diolah SPSS V25, 2024

Berdasarkan olah data analisis regresi pada tabel 8, diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) senilai 0,479. Dengan demikian 47,9% variabel Kinerja Karyawan mampu diterangkan dari kedua variabel independen, yaitu Kedisiplinan dan Motivasi Kerja. Sementara itu, 52,1% selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin waktu dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan

jadwal memiliki kinerja yang superior dibandingkan dengan yang sering terlambat atau tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Kedisiplinan mencakup ketaatan terhadap peraturan dan prosedur perusahaan. Karyawan yang patuh dan bertanggung jawab terhadap pedoman perusahaan dengan disiplin akan memberikan sumbangan positif terhadap hasil kerja organisasi. Sesuai dengan Syafri et al., (2023) dan Amelia & Saputra (2023) keduanya menyatakan bahwa Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedisiplinan juga melibatkan kehadiran karyawan. Karyawan yang jarang absen atau mengambil cuti



tanpa alasan yang jelas cenderung memiliki kinerja yang stabil dan dapat diandalkan. Suasana kerja yang teratur dan bersih dapat mencerminkan tingkat kedisiplinan. Karyawan yang menjaga ketertiban di tempat kerja dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih baik, yang berdampak positif pada hasil kerja. Latainer (2009), mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi pekerjaan dan perilaku. Siswanto, dalam (Sirhi, S., 2018) menyatakan bahwa Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin Karyawan adalah tugas manajerial yang sulit dan tidak menyenangkan bagi sebagian besar pimpinan. Tindakan tidak efektif atau pelanggaran terhadap pedoman tersebut merupakan salah satu bentuk nyata dari tindakan ketidakdisiplinan para tenaga kerja dan akan merugikan perusahaan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan hasil riset dari Zunaedi *et al.*, (2023) motivasi yang bersifat intrinsik terkait langsung dengan sifat pekerjaan yang dilakukan individu atau isi pekerjaannya. Motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan atau kepuasan tertentu. Motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih

keras dan efisien serta dapat memperkuat komitmen terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Robbins dan Judge (2013), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Majid *et al*, dalam (Pratama & Kurniawan., 2023) menyatakan bahwa Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang berasal dari diri seseorang maupun orang lain untuk bekerja lebih giat dalam sebuah perusahaan. Dengan kata lain, motivasi harus memiliki dimensi arah. Usaha untuk tekun maju ke arah tujuan organisasi adalah usaha yang harus dipupuk. Akhirnya, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi akan tetap bertahan pada pekerjaan untuk mencapai tujuan mereka.

Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil riset ini senada Nazara & Yuliana (2024) dengan hasil riset yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang individu dalam suatu organisasi yang mencerminkan efektivitas, produktivitas, dan kontribusi mereka terhadap tujuan perusahaan. Karyawan yang merasa puas pada pekerjaannya cenderung melaksanakan tugas dengan lebih baik selaras pada deskripsi pekerjaan yang sudah ditetapkan



(Sopiati & Astikawati, 2024). Disiplin dan motivasi kerja merupakan dua faktor utama yang saling berhubungan dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin merujuk pada kepatuhan terhadap aturan, prosedur, dan norma yang berlaku di tempat kerja. Karyawan yang disiplin cenderung menyelesaikan tugas tepat waktu dan mengikuti prosedur kerja dengan benar. Produktivitas meningkat karena waktu dan sumber daya dimanfaatkan secara efisien. Disiplin menciptakan pola kerja yang terstruktur, sehingga hasil kerja konsisten dan sesuai standar perusahaan. Hal ini mengurangi kemungkinan kesalahan atau pengulangan tugas. Karyawan yang disiplin menjaga kebersihan, kerapian, dan ketertiban di tempat kerja, menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas. Lingkungan kerja yang kondusif membantu meningkatkan fokus dan konsentrasi. Karyawan yang mematuhi aturan lebih dipercaya oleh atasan dan rekan kerja, sehingga mereka lebih diandalkan untuk menjalankan tanggung jawab penting. Disiplin mengurangi risiko pelanggaran aturan yang dapat berdampak negatif pada operasional perusahaan.

Motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang membuat karyawan ingin bekerja lebih keras dan mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi dapat berasal dari faktor intrinsik (seperti rasa tanggung jawab) atau ekstrinsik (seperti penghargaan). Karyawan yang termotivasi memiliki energi dan antusiasme lebih besar untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik. Motivasi mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik meskipun menghadapi tantangan. Motivasi intrinsik, seperti rasa puas atas pekerjaan, dapat memacu kreativitas dalam mencari solusi atau menghasilkan ide baru yang bermanfaat

bagi perusahaan. Motivasi yang kuat membuat karyawan merasa dihargai dan ingin tetap berkontribusi pada perusahaan. Hal ini menurunkan tingkat turnover karyawan. Motivasi ekstrinsik seperti insentif, bonus, dan pengakuan dapat memacu karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai target yang ditetapkan. Motivasi yang baik menciptakan kepuasan kerja, yang berdampak pada suasana hati positif dan hasil kerja yang lebih baik.

Disiplin dan motivasi saling melengkapi dalam membangun kinerja karyawan. Kombinasi keduanya dapat menghasilkan dampak yang signifikan. Disiplin memastikan karyawan bekerja secara konsisten sesuai aturan, sedangkan motivasi memberikan dorongan tambahan untuk mencapai hasil yang lebih tinggi. Ketika aturan dan prosedur terasa membosankan, motivasi dapat membuat karyawan tetap bersemangat dalam menjalankan tugas. Disiplin menciptakan fondasi kerja yang stabil, sedangkan motivasi mendorong karyawan untuk melampaui standar yang ditetapkan.

PENUTUP

Menurut output penelitian tersebut mengenai pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wira Garda Perkasa, mampu ditarik kesimpulan sebagai berikut; 1. Kedisiplinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, dan t-hitung $9,318 > t\text{-tabel } 1,65922$. Dengan demikian, H1 diterima. 2. Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat signifikansi $0,020 < 0,05$, dan t-hitung $2,368 > t\text{-tabel } 1,65922$. Oleh karena itu, H2 diterima. 3. Kedisiplinan (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang dibuktikan dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $F\text{-hitung } 48,763 > F\text{-tabel } 2,70$. Hal tersebut menunjukkan H_3 diterima. Kedisiplinan dan motivasi karyawan meningkat ketika mereka memiliki target yang jelas, didukung oleh budaya perusahaan yang mendukung, seperti ketepatan waktu, penghargaan, dan kerjasama, sehingga kinerja karyawan dapat terus berkembang. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 6(1), 96. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
- Anam, K. (2024). Pengembangan Sistem Rekrutmen dan Seleksi Satpam yang Efektif untuk Meningkatkan Kualitas Keamanan di Lingkungan Kerja. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.69693/ijim.v2i2.131>
- Deva, R., Fauzi, A., Kartika Dewi, C., Ramadhani, R., Alianissa, R., Gavirania Maharani, V., & Wulandari, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Career Path. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(3), 689–704. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i3.96>
- Erika, E., Yunior, K., Devita, F., Tamara, I., & Herryanto, C. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dalam PT. Sabas Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 905–914. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.465>
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister ...*, 3(September), 224–234.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), Article 1. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Krisnandi, H., & Saputra, N. A. (2021). Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1), Article 1. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i1.1226>
- Kurniawan, R., & Sutiyaniti, S. (2021). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Berbintang Di Kota Batam. *CoMBInES - Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Sciences*, 1(1), 457–467.
- Latainer, A. R. (2009). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta: Aksara Baru
- Mawardiningtyas, R. P., Listyani, I., & Saptaria, L. (2024). PENGARUH KOMUNIKASI, KERJASAMA TIM



- DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV GEMILANG PRESTASI. Musytari : Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi, 6(9), Article 9. <https://doi.org/10.8734/musytari.v6i9.4612>
- Mokoagow, S. (2021). Peran Guru Pendamping dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa. *Journal of Elementary Educational Research*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.30984/jeer.v1i1.39>
- 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), Article 2. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- N, T. M. F., Br.SK, D. A., Salwa, J. M., Siregar, N. A., Aulia, R., Araafi, A., & Aidha, Z. (2024). Produktivitas Kerja Satpam di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Tuntungan. *Cantaka: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.61492/cantaka.v2i1.152>
- Nazara, D. J., & Yuliana, L. (2024). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yuan Wira Perdana. *Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, 2(6), 22-30.
- Pratama, D. N., & Kurniawan, I. S. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT YOGYAKARTA MEGA GRAFIKA. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 8(3), 842-852.
- Putra, D. A., & Adriansyah, A. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Tenaga Ahli Fraksi X DPR RI. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 8(3), 124. <https://doi.org/10.35384/jemp.v8i3.344>
- Putri, D. N., & Azahra, A. D. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru: Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(4), Article 4. <https://doi.org/10.4444/jisma.v2i4.393>
- Rahmadani, A. A., & Wispandono, R. M. M. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*, 4(4).
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior*, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16, Jakarta, Salemba Empat.
- Sari, I. G. A. N. K., Mendra, I. W., & Harwathy, T. I. S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA CV. PUSAKA BALI PERSADA. *EMAS*, 3(8), Article 8.
- Sirhi, S. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Muhammadiyah



- Kabupaten Ende. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 3(1), 9-17.
- Sopiati, S., & Astikawati, Y. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT RAM BKT. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 9(2), 554-565.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.*
- Sumarsya, C. V., & Ahmad, S. (2020). Think Pair Share sebagai Model untuk Meningkatkan Motivasi Peserta Didik dalam Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(2), 1374–1388.
<https://doi.org/10.31004/jptam.v4i2.603>
- Syafri, M., Marsidi, M., & Vanchapo, A. R. (2023). PENINGKATAN PELAYANAN PUBLIK MELALUI DISIPLIN KERJA PADA KANTOR PEMERINTAHAN KOTA PAGAR ALAM. *Journal of Governance and Public Administration*, 1(1), Article 1.
<https://doi.org/10.59407/jogapa.v1i1.329>
- Tanjung, R., Arifudin, O., Sofyan, Y., & Hendar. (2020). Pengaruh Penilaian Diri dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, 4(1), 380–391.
- Wibowo, H. O., & Rahayu, S. (2021). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, HARGA, DAN PROMOSI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PESAN ANTAR MAKANAN GOFOOD DI KOTA SOLO. *Excellent*, 8(1), Article 1.
<https://doi.org/10.36587/exc.v8i1.888>
- Yulianti, Y., & Terzaqi, M. T. (2023). Pengaruh Akuntabilitas dan Transparansi Terhadap Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Kesehatan (BOK) pada Puskesmas Sukajadi Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(3), Article 3.
<https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i3.4418>
- Zunaidi, Z., Prayekti, P., & Septyarini, E. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, MOTIVASI INTRINSIK DAN KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 8(3), 744-755.

