



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SOLID LOGISTIC JAKARTA

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SOLID LOGISTIC JAKARTA

Arief Fadilah Gunawan¹

arieffadilgunawan@gmail.com

Netty Laura²

nettylaura611@gmail.com

Desideria Regina³

desideria@uki.ac.id

ABSTRACT

The main objective of this study is to evaluate how work discipline and work motivation contribute to shaping employee performance at PT. Solid Logistic Jakarta. This research was conducted using a quantitative method, relying on questionnaires as the primary instrument to collect data from 45 employees who served as the research sample. Based on the results of data analysis, it was found that the work discipline variable (X1) has a positive effect on employee performance, as indicated by a t-value of 1.079 with a significance level of 0.095. Meanwhile, the work motivation variable (X2) shows a very strong positive influence, with a t-value of 9.715 and a significance level of 0.000. Simultaneous testing using the F-test proves that the combination of work discipline and work motivation has a significant relationship with employee performance, with an F value of 81.424. Furthermore, the coefficient of determination reveals that the variables of work discipline (X1) and work motivation (X2) together account for 77.2% of the variance in employee performance (Y).

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Evaluasi terhadap kinerja karyawan dapat diukur melalui serangkaian parameter kunci. Hal ini mencakup aspek kualitas kerja karyawan serta sejauh mana kuantitas atau pencapaian target yang telah ditentukan dapat dipenuhi. Selain itu, efektivitas dalam perampungan mandat yang ditetapkan, tingkat akuntabilitas personel terhadap beban kerja, serta aspek bagaimana karyawan memelihara dirinya sendiri menjadi standar penting dalam penilaian tersebut.

Semua perusahaan berharap agar seluruh karyawan dapat memberikan kinerja yang optimal. Output kerja para pegawai mampu dipicu oleh beragam aspek pendukung, di antaranya efektivitas kerja. Selain itu, pentingnya motivasi dan disiplin kerja setiap karyawan dalam mengikuti proses perbaikan juga dapat berdampak pada kinerja mereka. Kinerja, atau sering disebut sebagai performance, adalah hasil atau prestasi yang telah dicapai melalui pekerjaan yang telah dilakukan. Namun, konsep kinerja sebenarnya mencakup lebih dari sekadar hasil pekerjaan. Ini juga mencakup bagaimana proses pekerjaan tersebut dilaksanakan. Menurut Mangkunegara (Silaen et al., 2021).

Penilaian kinerja merupakan instrumen yang paling sering diterapkan untuk meninjau sekaligus memberikan apresiasi terhadap kontribusi pegawai. Prosedur ini bertujuan menciptakan kesepahaman antara atasan dan bawahan mengenai ekspektasi kerja yang diinginkan. Secara prinsip, penilaian kinerja berfokus pada proses pengukuran efektivitas individu maupun tim dalam mendukung ketercapaian visi organisasi. Mekanisme yang juga dikenal sebagai evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, atau penilaian hasil ini mencakup rangkaian aktivitas mulai dari analisis hasil kerja, perancangan strategi pengembangan kompetensi, hingga penyampaian umpan balik secara langsung kepada staf yang bersangkutan (Arman et al., 2025).

Menurut Sinambela (Abdullah et al., 2023) Secara esensial, disiplin kerja ialah wujud ketekunan dan keteraturan karyawan dalam bekerja yang selaras dengan prosedur instansi serta bentuk kepatuhan penuh dalam mematuhi seluruh regulasi organisasi merupakan hal yang fundamental. Bagi entitas bisnis yang beroperasi di sektor kurir logistik, seperti halnya PT. Solid Logistic Jakarta, integritas perilaku tersebut sangat krusial guna memastikan efektivitas alur operasional. Mengingat fokus usahanya adalah penyedia layanan distribusi kargo, maka manajemen memerlukan standar kepatuhan yang tinggi dari setiap individu di dalamnya.

Pencapaian hasil kerja yang maksimal sangat bergantung pada bagaimana perusahaan menanamkan nilai-nilai kedisiplinan untuk memacu produktivitas. Sebagai elemen vital dalam manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja menjadi instrumen utama dalam mengelola SDM secara efisien (Hasibuan 2021).

Kesadaran kolektif karyawan akan pentingnya disiplin sebagai kunci kesuksesan sangatlah diperlukan. Dengan penerapan disiplin kerja yang konsisten, proses pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan tanpa hambatan, yang pada akhirnya akan membawa perusahaan pada tujuan-tujuan strategisnya.

Tingginya disiplin kerja sering kali menjadi cerminan kekuatan karakter seseorang, yang biasanya menjadi faktor pembeda bagi mereka yang sukses dalam pekerjaannya. Untuk menjamin konsistensi ini, perusahaan memerlukan mekanisme penegakan aturan melalui pemberian sanksi bagi setiap pelanggaran. Langkah-langkah seperti pemberian peringatan atau teguran berfungsi sebagai sarana evaluasi agar karyawan dapat memperbaiki perilakunya. Melalui pendekatan ini, diharapkan muncul perubahan sikap yang nyata sehingga pegawai menjadi lebih taat terhadap protokol perusahaan dan bekerja dengan standar disiplin yang lebih baik (Masriqi et al., 2025).

Selain aspek kepatuhan, antusiasme internal dalam diri pegawai juga memegang peranan vital bagi kesuksesan organisasi dalam meraih targetnya. Secara etimologis, konsep ini berakar dari istilah motive yang merepresentasikan sebuah stimulus atau tenaga penggerak. Pada hal ini, motivasi dimaknai sebagai keadaan mental yang memicu atau menjadi landasan bagi individu untuk menjalankan aktivitas tertentu dengan penuh kesadaran. Semangat profesional tersebut menjadi pilar utama dalam menunjang produktivitas karena sifatnya yang fluktuatif namun mampu mendongkrak efisiensi secara signifikan; individu dengan tekad yang kuat cenderung mendedikasikan seluruh kemampuannya demi menuntaskan tugas. Pada prinsipnya, dorongan kerja ini sangat relevan dengan pemenuhan standar hidup, di mana keinginan untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari menjadi pemantik utama munculnya etos kerja dalam diri seseorang.

Motivasi kerja merupakan kekuatan penggerak yang bersumber dari faktor intrinsik maupun pengaruh lingkungan luar yang memengaruhi setiap personel untuk melaksanakan tugas dengan efisiensi tinggi demi tercapainya target organisasi. Energi ini mencakup intensitas, upaya maksimal, dan ketekunan yang dikerahkan pegawai dalam lingkup pekerjaannya. Sejalan dengan pandangan Dermawan Nur Adinda et al., (2023) konsep ini merujuk pada kondisi psikologis yang memicu, mengarahkan, dan mengatur perilaku seseorang secara sadar untuk

mendongkrak capaian prestasi. Ketika dorongan ini tertanam dengan kuat, pegawai cenderung merasa antusias dan nyaman dalam mengemban tanggung jawabnya. Pada akhirnya, peningkatan semangat dan antusiasme tersebut akan berbanding lurus dengan pertumbuhan produktivitas kerja di dalam perusahaan.

PT. Solid Logistic Jakarta merupakan badan usaha yang menjalankan kegiatan komersial di bidang kurir dan logistic, jasa berbagai jalur seperti jalur darat, udara dan laut serta pengiriman domestik dan internasional. Di satu sisi mereka memiliki dedikasi kuat dalam merealisasikan visi yang berorientasi pada penguatan taraf hidup penduduk di tanah air. Langkah tersebut diimplementasikan lewat penawaran berbagai macam komoditas dan jasa yang disesuaikan dengan kebutuhan setiap tahapan hidup pelanggan, mulai dari fasilitas kredit serbaguna, pemenuhan aset rumah tangga serta peranti elektronik, hingga pembiayaan unit transportasi mekanis baik kelas ringan maupun berat.

Disisi lain tolak ukur atau kriteria pencapaian tugas merupakan akumulasi dari skor berbagai sub-elemen evaluasi yang telah ditentukan. Hasil dari tinjauan performa tersebut diklasifikasikan ke dalam beberapa tingkatan capaian, yakni: predikat istimewa (40-50%), kategori bagus (25-30%), serta level memadai (15-20%). Pihak manajemen PT. Solid Logistic memiliki ekspektasi agar seluruh staf mampu menyajikan hasil kerja yang superior dan mencapai standar pada tingkat istimewa, yakni di kisaran 40-50%. Merujuk pada observasi awal yang telah dilalui, berikut merupakan dokumentasi evaluasi performa staf untuk periode 2022 hingga 2024.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Solid Logistic Jakarta
Tahun 2022-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Kriteria					
		Sangat Baik	%	Baik	%	Cukup	%
2022	45	20	50%	18	30%	7	15%
2023	45	19	42%	16	28%	10	17%
2024	45	17	35%	14	25%	14	20%

Merujuk pada paparan data dalam Tabel 1.1 mengenai evaluasi capaian tugas staf periode 2022-2024 tersebut, dapat diuraikan bahwa hasil peninjauan performa karyawan PT. Solid Logistic Jakarta menurun tiap tahun bisa dilihat pada tahun 2022 jumlah kriteria sangat baik (50%), jumlah kriteria baik (30%) dan jumlah kriteria cukup 15% , pada tahun 2023 jumlah kriteria sangat baik (42%), jumlah kriteria baik (28%), dan jumlah kriteria cukup (17%) dan pada tahun 2024 jumlah kriteria sangat baik (35%), jumlah kriteria baik (25%) dan jumlah kriteria cukup (20%). Dari penjelasan tersebut terdapat adanya pergeseran angka sangat menurun tiap tahunnya yang menyebabkan angka cukup menjadi lebih banyak. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Solid Logistic Jakarta perlu diakselerasi kembali demi memenuhi standar pencapaian yang menjadi target utama perusahaan.

Pada kondisi seperti ini, para pemimpin didorong untuk terus mempertahankan dan meningkatkan performa serta kompetensi karyawannya agar mampu bersaing secara maksimal. Sangat penting pemimpin guna mencurahkan atensi khusus terhadap motivasi kerja para pekerja di dalam perusahaan. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung menjalankan pekerjaannya dengan antusias dan mengerahkan kemampuan terbaiknya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Langkah ini diprediksi akan memicu akselerasi hasil kerja ke arah yang lebih baik. Keberhasilan dan perkembangan perusahaan dapat dicapai apabila pemimpin mampu menjaga semangat kerja karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka terhadap pencapaian target perusahaan. Salah

satu elemen penting dalam menjaga motivasi kerja adalah terpenuhinya kebutuhan sosial serta rasa aman.

Salah satu masalah yang dihadapi oleh PT. Solid Logistic Jakarta adalah kurangnya disiplin di antara karyawan, seperti jam masuk kerja karyawan yang tidak menentu dan terjadinya keterlambatan karyawan. Di samping persoalan kepatuhan, faktor lain yang berpotensi memicu degradasi produktivitas staf adalah semangat profesional atau motivasi dalam bekerja. Gejala rendahnya dorongan kerja di lingkungan PT. Solid Logistic Jakarta saat ini masih cukup terlihat. Fenomena tersebut terindikasi dari minimnya stimulus yang diberikan pihak manajemen atau atasan kepada para anggotanya. Bentuk apresiasi tersebut dapat direalisasikan melalui pemberian penghargaan bagi individu yang mencapai target, maupun penyediaan sarana rekreasi guna menjaga moral pegawai. Dampak dari lemahnya motivasi ini tercermin pada tingginya angka absensi karyawan, di mana banyak personel yang tidak masuk kerja dengan berbagai dalih, seperti alasan kesehatan maupun kepentingan pribadi lainnya.

Data mengenai tingkat kehadiran personel PT Solid Logistic Jakarta dari bulan November 2023 – Maret 2024:

Tabel 1. 2
Data Absensi Karyawan
2024 Pada November 2023 - Maret2024

No	Bulan	Absensi				Total
		Sakit	Tanpa Keterangan	Izin	Terlambat	
1.	November	2	3	1	10	16
2.	Desember	2	1	4	12	19
3.	Januari	1	1	3	11	16
4.	Februari	3	4	2	9	18
5.	Maret	2	1	2	11	16

Sumber: PT. Solid Logistic Jakarta

Merujuk pada paparan Tabel 1.2, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan karyawan menunjukkan dinamika yang beragam. Akuntabilitas waktu kerja paling rendah terlihat pada Desember 2023 dengan jumlah keterlambatan sebanyak 12 karyawan. Sebaliknya, angka presensi paling rendah tercatat pada Februari 2024, di mana 9 orang tercatat tidak masuk kerja. Meskipun pada Januari dan Maret 2024

jumlah absen sempat menurun ke angka 5 orang, tren keterlambatan tetap stabil di angka 11 personel pada kedua bulan tersebut.

Dari hasil survey peneliti, terdapat karyawan yang masih kurang memiliki disiplin kerja, hal tersebut disebabkan karena jam masuk kerja yang tidak menentu sehingga karyawan mengabaikan batas jam absen dan menjadi terlambat. Adapun peraturan yang harus diberikan kepada karyawan. Beberapa regulasi yang berkaitan erat dengan kepatuhan waktu staf mencakup ketentuan mengenai jam operasional awal, batas durasi jeda istirahat, hingga standarisasi waktu berakhirnya pekerjaan.

Degradasi kepatuhan serta minimnya dorongan profesional dapat berimbas pada merosotnya produktivitas personel. Output kerja staf di PT Solid Logistic Jakarta saat ini terindikasi belum mencapai titik prima. Maka dari itu, pencurahan atensi terhadap efektivitas kerja pegawai merupakan aspek krusial demi merealisasikan target korporasi secara menyeluruh. Terdapat beberapa masalah yang sering muncul dalam dalam perusahaan, seperti kurangnya sikap disiplin dan menaati peraturan yang ada. Selain itu, kurangnya motivasi karyawan juga sering dianggap sebagai masalah yang mempengaruhi kinerja perusahaan secara negatif.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang disampaikan diatas. Untuk itu penulis tertarik mengambil penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Solid Logistic Jakarta”.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori X dan Teori Y (Content Theory)

Douglas McGregor memaparkan dua perspektif kontras mengenai tabiat manusia dalam organisasi, yakni Teori X yang merepresentasikan pandangan skeptis-negatif dan Teori Y yang mencerminkan pandangan optimis-positif. Berdasarkan observasinya terhadap interaksi antara pimpinan dan staf, McGregor merumuskan bahwa paradigma manajerial dibentuk oleh sekumpulan asumsi yang kemudian mengarahkan pola perilaku mereka. Dalam kerangka Teori X, para pemimpin berkeyakinan bahwa pada dasarnya individu cenderung menghindari tugas dan memerlukan pengawasan ketat serta paksaan agar tanggung jawab mereka tertunaikan. Sebaliknya, Teori Y mengasumsikan bahwa bekerja merupakan aktivitas yang bersifat natural bagi manusia, layaknya beristirahat atau berekreasi.

Dalam pandangan ini, individu rata-rata memiliki kapasitas untuk beradaptasi, menginternalisasi kewajiban, bahkan secara proaktif mencari tanggung jawab yang lebih besar.

Dalam upaya mengintegrasikan pemahaman terhadap hierarki kebutuhan Maslow, McGregor berpendapat bahwa Teori Y berpijak pada asumsi bahwa setiap individu sejatinya digerakkan oleh kebutuhan pada level yang lebih tinggi. McGregor meyakini bahwa premis Teori Y memiliki validitas yang lebih kuat dibandingkan Teori X. Sebagai bentuk implementasi, ia mengusulkan sejumlah strategi untuk mengoptimalkan motivasi profesional pegawai, di antaranya melalui keterlibatan staf dalam proses pengambilan keputusan, pemberian tanggung jawab serta tantangan dalam penugasan, hingga penciptaan hubungan kelompok yang harmonis di lingkungan kerja.

Keterkaitan teori ini memberikan dorongan dari luar supaya datang tepat waktu dan mengikuti aturan untuk menjadikan karyawan disiplin. Dan juga motivasi untuk mendorong orang-orang atau karyawan yang rajin tetap bekerja dengan baik serta membuat karyawan yang malas supaya menjadi rajin menunjukkan performa yang mumpuni guna akselerasi tingkat keberhasilan kerja setiap anggota organisasi PT Solid Logistic Jakarta.

Kinerja Karyawan

Menurut pandangan Hasibuan (2021) kinerja dipandang sebagai hasil nyata dari kontribusi seseorang yang diukur berdasarkan kualitas serta kuantitas output yang dihasilkan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya. Definisi ini menekankan bahwa performa seorang staf tercermin dari seberapa besar dedikasi dan kemampuan yang mereka kerahkan untuk mencapai target-target operasional yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Perspektif lain dikemukakan oleh Sedarmayanti (2022) yang mendefinisikan kinerja sebagai sebuah sistem pencapaian hasil kerja yang selaras dengan peran individu dalam suatu instansi selama periode tertentu. Dalam konteks ini, kinerja bukan sekadar hasil akhir, melainkan cerminan dari hubungan timbal balik antara standar tugas, efektivitas waktu, dan kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut dalam menunjang keberhasilan lembaga.

Sementara itu, Mangkunegara (2022) merumuskan kinerja sebagai kristalisasi dari hasil kerja individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, yang dicapai sesuai dengan kewenangan dan beban tugas yang diberikan. Penekanan utamanya terletak pada keterkaitan antara potensi psikologis dan kemampuan teknis karyawan yang diwujudkan melalui aksi nyata untuk memenuhi ekspektasi serta visi yang diusung oleh perusahaan.

Berdasarkan sintesis dari berbagai pemikiran para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan merupakan representasi dari tingkat efektivitas dan produktivitas individu dalam menuntaskan tanggung jawab profesionalnya sesuai standar yang berlaku.

Merujuk pada pemikiran Sedarmayanti (2022), pengukuran terhadap performa kerja individu dapat dilakukan melalui beberapa indikator fundamental yang mencakup aspek kualitas, kuantitas, hingga aspek kreatif sebagai berikut:

1. Akurasi dan Kualitas Standar Output Indikator ini mengukur sejauh mana hasil kerja yang diproduksi karyawan memenuhi kriteria mutu yang telah ditetapkan organisasi. Penekanan utamanya bukan hanya pada penyelesaian tugas, melainkan pada tingkat ketelitian, kerapian, dan kesesuaian hasil akhir terhadap standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku.
2. Produktivitas dan Kuantitas Kerja Poin ini merepresentasikan volume pekerjaan yang mampu dituntaskan dalam periode waktu tertentu. Pengukuran dilakukan dengan membandingkan kapasitas *output* nyata karyawan terhadap target yang dibebankan. Hal ini mencerminkan tingkat efektivitas staf dalam memanfaatkan jam kerja untuk menghasilkan kontribusi fisik atau administratif bagi perusahaan.
3. Kreativitas dan Inovasi Pelaksanaan Tugas Aspek ini menilai kemampuan individu dalam memberikan nilai tambah melalui ide-ide baru atau metode kerja yang lebih efisien. Daya cipta dalam menghadapi kendala serta keberanian untuk melakukan inovasi pada alur kerja menunjukkan bahwa karyawan tersebut tidak hanya bekerja secara mekanis, tetapi juga proaktif dalam mencari solusi demi peningkatan performa unit kerja.

Disiplin Kerja

Menurut pandangan Budiasa (2021), disiplin kerja dipahami sebagai instrumen pengatur perilaku yang digunakan oleh pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mematuhi norma-norma yang berlaku. Dalam konteks ini, kedisiplinan bukan sekadar kepatuhan kaku, melainkan sebuah bentuk kesadaran individu untuk menyesuaikan tindakan pribadinya dengan regulasi organisasi demi mencapai keselarasan operasional.

Sementara itu, Sedarmayanti (2022) mendefinisikan disiplin sebagai perwujudan dari rasa tanggung jawab yang mendalam terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini mencakup ketaatan terhadap aturan waktu, prosedur kerja, serta etika profesional. Bagi Sedarmayanti, disiplin merupakan cerminan dari kekuatan mental dan karakter seseorang dalam menghargai tatanan organisasi sebagai sarana untuk mencapai tujuan bersama secara efektif.

Perspektif lain dikemukakan oleh Rivai (2020), yang memandang disiplin kerja sebagai sarana untuk memotivasi karyawan agar memiliki pengetahuan dan kemauan untuk mengikuti standar perusahaan. Fokus utamanya terletak pada transformasi perilaku melalui sistem yang terstruktur, di mana individu secara sukarela mengadopsi nilai-nilai organisasi agar setiap tindakan yang diambil senantiasa mendukung produktivitas dan meminimalisir penyimpangan kerja.

Berdasarkan sintesis dari berbagai pemikiran para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja merupakan sikap mental yang mencerminkan ketaatan sukarela dan kesadaran penuh individu terhadap seluruh rangkaian aturan serta norma yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan kerangka pemikiran Sedarmayanti (2022), efektivitas kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat diukur melalui beberapa parameter utama yang mencakup aspek keselarasan visi hingga peran kepemimpinan sebagai berikut:

1. Sasaran Strategis dan Kapabilitas Individu Indikator ini menekankan bahwa disiplin bermula dari pemahaman karyawan terhadap target besar organisasi yang disesuaikan dengan kapasitas profesional mereka.
2. Representasi Figuritas Atasan Kedisiplinan amat ditentukan oleh standar perilaku panutan yang diproyeksikan oleh jajaran pimpinan. Atasan tidak hanya berfungsi sebagai pemberi perintah, tetapi sebagai simbol hidup dari regulasi organisasi.

3. Prinsip Objektivitas dan Kesenjangan Perlakuan Indikator ini merujuk pada pentingnya keadilan dalam penegakan norma-norma perusahaan. Disiplin akan terjaga apabila setiap karyawan merasa bahwa sistem *reward* (penghargaan) dan *punishment* (sanksi) diterapkan secara objektif tanpa adanya diskriminasi.

Motivasi Kerja

Menurut perspektif Kasmir (2020) motivasi kerja dipandang sebagai kekuatan pendorong yang memacu seseorang untuk melaksanakan tugas dengan antusiasme tinggi demi mencapai tujuan organisasi. Dalam pandangannya, motivasi bertindak sebagai stimulan psikologis yang mengubah potensi individu menjadi aksi nyata, di mana kekuatan dorongan tersebut sangat dipengaruhi oleh harapan karyawan terhadap imbalan atau kepuasan yang akan diterima setelah pekerjaan selesai.

Sementara itu, Budiasa (2021) merumuskan motivasi sebagai sebuah instrumen yang menstimulasi, menuntun, serta memelihara tindak-tanduk individu supaya senantiasa terpusat pada target spesifik. Menurut pandangan Budiansa, motivasi tidak hanya dipandang sebagai gairah sesaat, namun merupakan mekanisme penyaluran dorongan kerja kepada staf sehingga mereka bersedia berkontribusi secara sukarela guna mewujudkan efisiensi organisasi secara holistik

Perspektif lain dikemukakan oleh Rivai (2021), yang memandang motivasi profesional sebagai korelasi antara pendirian dan norma-norma individu yang mengintervensi seseorang untuk meraih target tertentu demi memenuhi sasaran yang diinginkan. pribadinya. Fokus utamanya terletak pada integrasi antara kebutuhan individu dengan tuntutan organisasi; jika kedua hal ini selaras, maka akan muncul dorongan mental yang kuat bagi karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal dalam setiap tanggung jawab yang diembannya.

Berikut ini beberapa indikator pada motivasi bekerja menurut Budiasa (2021) yaitu:

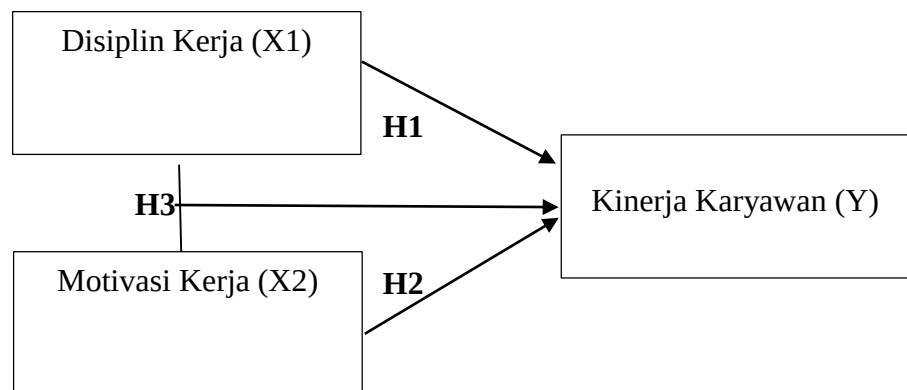
1. Stimulus Penggerak Internal Merupakan bentuk dorongan mendasar yang berasal dari dalam kesadaran individu. Indikator ini mencerminkan sejauh

mana karyawan memiliki inisiatif pribadi untuk memulai pekerjaan tanpa harus menunggu instruksi berlebih, yang didasari oleh kebutuhan akan pencapaian prestasi dan pemenuhan tanggung jawab moral terhadap perusahaan.

2. Hasrat dan Determinasi Kerja Poin ini menunjukkan kekuatan niat dan keteguhan hati karyawan dalam menuntaskan setiap beban tugas yang diberikan. Determinasi yang tinggi tecermin dari sikap pantang menyerah saat menghadapi kendala operasional serta konsistensi dalam menjaga ritme kerja demi tercapainya standar hasil yang telah ditetapkan.
3. Keikhlasan dalam Berkontribusi Indikator ini mengacu pada aspek loyalitas dan kerelaan hati staf dalam mendayagunakan kemampuannya bagi kepentingan organisasi. Motivasi yang berlandaskan keikhlasan akan mewujudkan ekosistem kerja yang harmonis dan penuh semangat, di mana karyawan memberikan usaha terbaiknya bukan semata-mata karena sanksi, melainkan karena rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap instansi.
4. Pengembangan Kompetensi Diri Faktor ini mengukur antusiasme individu untuk terus meningkatkan kapasitas dan keahlian profesionalnya. Karyawan yang termotivasi akan secara aktif mencari peluang untuk belajar, mengikuti pelatihan, dan meng-upgrade diri, karena mereka memandang kemajuan pribadi sebagai bagian integral dari kemajuan perusahaan secara kolektif.

Kerangka Berpikir

Sugiyono (2023) Kerangka berpikir merupakan konstruksi logika yang memetakan alur penelitian secara sistematis, berfungsi sebagai fondasi konseptual dalam menganalisis objek yang menjadi pusat perhatian. Dalam studi ini, kerangka tersebut disusun sebagai pedoman terstruktur untuk mengarahkan proses investigasi terhadap fenomena yang diteliti. Adapun skema alur pemikiran yang melandasi penelitian ini dipaparkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Studi ini menerapkan metode deskriptif kuantitatif melalui pendekatan berbasis data statistik. Penggunaan paradigma ini bertujuan untuk memberikan jawaban atas rumusan masalah melalui proses pengukuran variabel subjek penelitian secara akurat. Hal ini dilakukan guna memperoleh generalisasi kesimpulan yang objektif dan konsisten, tanpa terikat oleh batasan waktu, lokasi, maupun kondisi tertentu.

Dilihat dari sifat hubungannya, penelitian ini diklasifikasikan sebagai penelitian kausal asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Desain kausal asosiatif dipilih untuk menganalisis keterkaitan dan pengaruh antara dua variabel atau lebih. Fokus utama dari studi ini adalah untuk memetakan hubungan sebab-akibat, guna menjelaskan sejauh mana suatu variabel memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel lainnya. Pendekatan kuantitatif dalam penelitian memiliki tiga karakteristik utama, yaitu proses penelitian yang bersifat tetap dari awal hingga akhir, memungkinkan adanya kesamaan dalam judul laporan, serta berfokus pada pengembangan masalah yang telah diidentifikasi sebelumnya.

Metode penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2023) Metodologi ini merupakan paradigma penelitian yang berpijak pada aliran positivisme dan diimplementasikan untuk menganalisis kelompok populasi atau sampel

tertentu. Orientasi utama dari model penelitian ini adalah untuk melakukan verifikasi empiris terhadap hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini dilakukan dengan menitikberatkan pada pengumpulan data melalui alat ukur yang terstandarisasi guna memastikan akurasi hasil. Secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah variabel Kinerja Karyawan mendapatkan pengaruh secara nyata dari faktor Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja.

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi pelaksanaan studi ini bertempat di kantor PT. Solid Logistic Jakarta, yang beralamat di Ruko Buana No. 2F 1, Jl. Ciputat Raya, Pondok Pinang, Kebayoran Lama, Jakarta Selatan. Adapun rangkaian kegiatan penelitian ini dijadwalkan berlangsung selama tiga bulan, terhitung sejak Februari hingga April 2025.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan himpunan entitas yang memiliki keseragaman atribut tertentu, yang kemudian akan dianalisis guna memperoleh sebuah generalisasi (Sugiyono 2023). Cakupan wilayah generalisasi dalam riset ini melibatkan seluruh personel yang beraktivitas di PT. Solid Logistic, yakni sebanyak 45 orang staf.

Merujuk pada pernyataan Arikunto (2021) jika total subjek berada di bawah angka 100, maka seluruh anggota tersebut dapat dijadikan sebagai subjek pengamatan. Apabila seorang ilmuwan memutuskan untuk menginvestigasi tiap-tiap komponen dalam batasan riset mereka, maka prosedur tersebut dikenal dengan istilah studi populasi. Dalam konteks ini, setiap individu yang masuk dalam kriteria dipelajari secara mendalam, temuannya ditinjau, dan inferensi yang dihasilkan diproyeksikan bagi totalitas kelompok tersebut. Atas dasar pemikiran tersebut, penarikan data dalam kajian ini menetapkan 45 karyawan sebagai subjek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas X1

Item	R hitung	R tabel	Kriteria	Keterangan
X1.1	0.599	0.294	Hitung>R-tabel	Valid
X1.2	0.614			
X1.3	0.619			
X1.4	0.517			
X1.5	0.659			
X1.6	0.463			
X1.7	0.563			
X1.8	0.471			
X1.9	0.486			

Sumber, hasil olah data (2025)

Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas X2

Item	R hitung	R tabel	Kriteria	Keterangan
X2.1	0.600	0.294	Hitung>R-tabel	Valid
X2.2	0.724			
X2.3	0.606			
X2.4	0.707			
X2.5	0.469			
X2.6	0.479			
X2.7	0.541			
X2.8	0.538			
X2.9	0.616			
X2.10	0.643			
X2.11	0.755			
X2.12	0.713			

Sumber, hasil olah data (2025)

Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Y

Sumber, hasil olah data (2025)

Item	R hitung	R tabel	Kriteria	Keterangan
X1.1	0.663	0.294	Hitung>R-tabel	Valid
X1.2	0.655			
X1.3	0.620			
X1.4	0.658			
X1.5	0.660			
X1.6	0.605			
X1.7	0.682			
X1.8	0.600			
X1.9	0.688			

Mengacu pada data di atas, seluruh butir pernyataan dalam kuesioner variabel kinerja karyawan, disiplin kerja, motivasi kerja terbukti valid karena nilai r hitung yang diperoleh telah melampaui ambang batas r tabel. Oleh sebab itu, rangkaian pernyataan tersebut dinyatakan memenuhi syarat kelayakan sebagai instrumen untuk tahapan analisis penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Disiplin Kerja	0.731	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja	0.753		
Kinerja Karyawan	0.759		

Sumber, hasil olah data (2025)

Seluruh variabel yang diuji dalam penelitian ini terbukti memenuhi kriteria keandalan yang dipersyaratkan, mengingat perolehan koefisien Cronbach's Alpha secara konsisten melampaui standar minimal 0,60.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,97745633
Most Extreme Differences	Absolute	,079
	Positive	,079
	Negative	-,061
Test Statistic		,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Melalui prosedur pengujian One-Sample Kolmogorov-Smirnov, ditemukan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) mencapai 0,200. Angka tersebut secara signifikan melampaui ambang batas minimal 0,05, yang menegaskan bahwa nilai residual dalam model ini memiliki sebaran data yang normal.

Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.034	1.596		1.901	.064		
	Disiplin_Kerja	.073	.118	.069	.621	.538	.414	2.413
	Motivasi_Kerja	.630	.085	.830	7.433	.000	.414	2.413

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Gambar 4.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Nilai Tolerance > 0,1 yaitu sebesar 0.414 dan nilai VIF <10 yaitu sebesar 2.413. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.742	.932		1.870	.068
	Disiplin_Kerja	-.100	.069	-.332	-1.450	.154
	Motivasi_Kerja	.099	.049	.458	2.002	.052

a. Dependent Variable: Abs_RES

Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Karena nilai signifikansi Disiplin Kerja (0,154) dan Motivasi Kerja (0,052) lebih besar dari 0,05, maka keduanya tidak berpengaruh signifikan terhadap Abs_RES. Artinya, data kamu memenuhi asumsi klasik dan model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.034	1.596		2.876	.006
	Disiplin_Kerja	.073	.118	.069	1.709	.002
	Motivasi_Kerja	.630	.085	.830	7.433	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Gambar 4.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi yang dapat disusun adalah sebagai berikut:

$$Y = 3.034 + 0,073 X_1 + 0,630 X_2$$

Interpretasi Persamaan Regresi:

- Nilai konstanta sebanyak 3,034 diartikan jika variable Disiplin Kerja (X_1) serta Motivasi Kerja (X_2) bernilai 0 maka akan diperoleh nilai variable Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 3,034.
- Koefisien regresi b_1 (Disiplin Kerja) sebanyak 0,073 bisadiartikan jika terjadi peningkatan variable X_1 (Disiplin Kerja) sebanyak 1 Satuan maka Kinerja Karyawan meningkat sebanyak 0,073 dengan asumsi variable yang lain tetap.
- Koefisien regresi b_2 (Motivasi Kerja) sebanyak 0,630 bisa diartikan jika terjadi pengurangan pada variable Motivasi Kerja sebanyak 1 Satuan maka Kinerja Karyawan meningkat sebanyak 0,630 dengan asumsi variable yang lain tetap.

Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.034	1.596		2.876	.006
	Disiplin_Kerja	.073	.118	.069	1.709	.002
	Motivasi_Kerja	.630	.085	.830	7.433	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Gambar 4.5 Hasil Uji t (Parsial)

Pengaruh Parsial: Secara individu, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap performa karyawan. Validitas Data: Kedua variabel memiliki nilai signifikansi jauh di bawah 0,05 (0,002 dan 0,000), yang menunjukkan hasil penelitian sangat kuat secara statistik.

Uji F (simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1427,129	2	713,564	81,424	,000 ^b
	Residual	368,071	42	8,764		
	Total	1795,200	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Gambar 4.6 Hasil Uji F (Simultan)

Hasil pengolahan data menunjukkan angka F-hitung sebesar 81.424, yang melampaui nilai kritis F-tabel 3,22. Hal ini diperkuat dengan tingkat signifikansi yang berada pada angka 0,000 (di bawah limit 0,05). Temuan ini menjadi basis kuat untuk menggugurkan H_0 dan memvalidasi H_a , sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja secara kolektif mempunyai dampak yang nyata bagi Kinerja Karyawan PT. Solid Logistic Jakarta.

Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.783	.772	3.04752

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja

Gambar 4. 1 Hasil Koefisien Determinasi

Melalui hasil perhitungan yang tercantum pada tabel tersebut, ditemukan nilai Adjusted R Square sebesar 0,772. Angka ini merepresentasikan bahwa kombinasi variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja memberikan kontribusi sebesar 77,2% terhadap fluktuasi Kinerja Karyawan pada PT. Solid Logistic Jakarta. Sementara itu, selisih sebesar 22,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar lingkup variabel yang dianalisis dalam penelitian ini.

Keterbatasan Penelitian

Dalam pelaksanaan studi ini, terdapat beberapa kendala yang berpotensi memengaruhi generalisasi hasil penelitian, di antaranya:

1. Restriksi Temporal (Dimensi Waktu) Penelitian ini bersifat *cross-sectional*, di mana pengambilan data hanya dilakukan pada satu titik waktu tertentu (*snapshot*).
2. Keterbatasan Ruang Lingkup Variabel (Eksklusi Faktor Eksternal) Penelitian ini hanya memfokuskan analisis pada variabel Disiplin dan Motivasi sebagai prediktor Kinerja Karyawan.
3. Keterbatasan Skala Representasi (Ukuran Sampel) Ukuran sampel dalam penelitian ini bersifat terbatas, yakni hanya melibatkan 45 responden dari PT. Solid Logistic Jakarta.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan simpulan empiris tersebut, terdapat beberapa implikasi strategis yang dapat dipertimbangkan oleh pihak manajemen:

1. Disiplin Kerja berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Walaupun pihak manajemen telah berupaya menetapkan peraturan disiplin, penerapan sanksi atau teguran bagi pelanggar masih belum maksimal. Jika situasi ini terus dibiarkan, maka dapat berdampak negatif terhadap performa karyawan maupun perusahaan secara keseluruhan. Untuk itu, perusahaan perlu memperkuat penerapan disiplin, misalnya dengan memberikan sanksi kepada karyawan yang sering terlambat atau tidak menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu.
2. Capaian performa staf sangat ditentukan oleh tingginya dorongan profesional atau motivasi dalam bekerja. Oleh sebab itu, manajemen PT. Solid Logistic Jakarta direkomendasikan untuk merancang program strategis yang berfokus pada penguatan aspek motivasi melalui penciptaan ekosistem kerja yang kondusif. Langkah ini dapat direalisasikan dengan menstandarisasi jam kerja secara akurat, menegakkan regulasi secara objektif, serta memproyeksikan gaya

kepemimpinan yang inspiratif sebagai figur percontohan. Lebih jauh lagi, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada aspek keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dengan memberikan fleksibilitas waktu serta menjamin hak-hak normatif karyawan, seperti berbagai jenis cuti (tahunan, sakit, hingga melahirkan), guna menumbuhkan rasa dihargai yang berimplikasi pada loyalitas dan produktivitas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,002 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan disiplin, semakin meningkat pula kinerja karyawan di PT. Solid Logistic Jakarta.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Temuan ini menegaskan bahwa motivasi merupakan faktor penting yang secara langsung mendorong peningkatan kinerja.
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai F-hitung 82,096 dengan signifikansi 0,000. Hasil ini membuktikan bahwa kombinasi keduanya menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Solid Logistic Jakarta.

Saran

1. Bagi perusahaan disarankan untuk memperhatikan absensi para karyawan. Ketegasan perlu ditingkatkan agar disiplin dari karyawan meningkat dan tingkat absensi karyawan pun berubah menjadi lebih baik.
2. Pihak manajemen disarankan untuk menginisiasi program perlindungan masa depan guna memacu semangat kerja staf secara berkelanjutan. Langkah nyata yang dapat diambil oleh perusahaan adalah dengan menyediakan fasilitas jaminan asuransi yang komprehensif bagi seluruh anggota organisasi. Keberadaan jaminan kesehatan dan keselamatan ini tidak hanya berfungsi sebagai bentuk apresiasi, tetapi juga memberikan

rasa aman secara psikologis yang mampu mendorong karyawan untuk mendedikasikan performa terbaik mereka bagi kemajuan PT. Solid Logistic Jakarta.

3. Bagi penulis disarankan agar mengevaluasi tulisan yang sudah ditulis dalam penelitian ini agar menjadi pembelajaran untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Rakhman, B., & Asri. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Nobel Management Review*, 207-218 Vol 6 (3). .
- Arikunto, S. (2021). *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta:Rineka Cipta. .*
- Arman, M. E. N. , Laura, N. S. , & Siagian, J. (2025). *THE INFLUENCE OF AWARDS AND POSITION PROMOTIONS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SUSTAINABLE FOOD AWARD. Fundamental Management Journal*, 10(1p), 16-35.
- Budiasa, I. K. (2021). *BEBAN KERJA DAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA. CV. Pena Persada.*
- Hasibuan.(2021).*Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas. J akarta:Bumi Aksara. .*
- Kasmir. (2020). *Analisis Laporan Keuangan.(Cetakan ke 5 ed.) Jakarta: Rajawali Pers .*
- Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.*
- Masriqi, Laura, N. , & Soekarno, P. (2025). *PENGARUH PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA BHAGASASI BEKASI CABANG KOTA. Fundamental Management Journal*, 10(2), 42-61.

- Nur Adinda, T. , Azis Firdaus, M. , & Agung, S. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja kinerja karyawan. Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1, 134–143.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers.*
- Rivai, V. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers. .*
- Sedarmayanti. (2022). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Bandung: Mandar Maju.*
- Silaen, N. R. , Syamsuriansyah, S. , Chairunnisah, R. , Sari, M. R. , Mahriani, E. , T., anjung, R. , & Putra, S. (2021). *Kinerja karyawan.*
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung Alfabeta.*