

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Shafira Laras Persada Kota Bandung

Desi Prasetyani

Universitas Pamulang, Indonesia

Email Korespondensi: dosen 02496@unpam.ac.id

Submitted: 09th October 2025 | **Edited:** 23rd December 2025 | **Issued:** 01st January 2026

Cited on: Prasetyani, D. (2026). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Shafira Laras Persada Kota Bandung. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 9(1), 291-299.

ABSTRACT

Employee performance is a critical factor in achieving organizational goals, and it is influenced by various internal and external factors, including motivation and work discipline. In the current competitive business environment, organizations must ensure that their employees maintain high performance levels to sustain productivity and organizational success. PT Shafira Laras Persada, as a growing company, faces challenges in optimizing employee performance, making it necessary to examine the role of motivation and work discipline in shaping employee behavior and productivity. This study aims to analyze the effect of motivation and work discipline on employee performance, both partially and simultaneously, at PT Shafira Laras Persada. The research employed a quantitative approach with an associative method. The population consisted of 65 employees, and the entire population was selected as the research sample using a census technique. Data were collected using closed-ended questionnaires with a Likert scale, distributed directly to the respondents. The collected data were analyzed using SPSS version 27, including descriptive analysis, validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis. The results indicate that both motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. Individually, each factor contributes to improving productivity and work quality. Simultaneously, the combination of motivation and work discipline provides a stronger impact on employee performance, emphasizing the importance of managing these factors together. These findings suggest that the company should strengthen strategies to enhance employee motivation and enforce work discipline to achieve optimal performance and support organizational objectives.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance, Productivity, HR Management

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen utama dalam kesuksesan sebuah organisasi karena manusia tidak sekadar faktor produksi, melainkan makhluk yang memiliki pikiran, perasaan, kebutuhan, dan harapan tertentu. Kompleksitas karakter manusia ini menuntut organisasi untuk mengelola SDM secara strategis agar mampu mendorong produktivitas, dedikasi, dan loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya maupun organisasinya (Reis & Dos Santo, 2025). Dengan demikian, pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga pada aspek psikologis

dan perilaku kerja, termasuk dalam hal motivasi dan disiplin kerja, yang merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan organisasi yang kondusif menjadi sangat penting untuk memaksimalkan potensi SDM. Organisasi harus mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung pengembangan kemampuan dan keterampilan karyawan, sekaligus memperkuat motivasi dan disiplin kerja mereka agar produktivitas dan kualitas kinerja meningkat (Sapira et al., 2024). Motivasi dan disiplin kerja bukan hanya instrumen manajerial, tetapi juga bagian dari strategi organisasi untuk mencapai tujuan, sehingga setiap kebijakan SDM harus dirancang untuk menstimulasi kedua aspek tersebut secara optimal.

Dalam konteks bisnis yang berorientasi pada profit, perusahaan swasta, termasuk PT Shafira Laras Persada, sangat bergantung pada kualitas SDM untuk mencapai target dan keunggulan kompetitif. Kinerja karyawan yang tinggi, didukung oleh motivasi yang kuat dan disiplin yang konsisten, akan meningkatkan produktivitas, mengurangi kesalahan, dan memperkuat pencapaian tujuan perusahaan (Zaeni, et al., 2023). Sebaliknya, kinerja yang rendah, yang disebabkan oleh kurangnya motivasi dan disiplin, dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan, baik secara finansial maupun reputasi.

Fenomena yang muncul di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua karyawan mematuhi aturan perusahaan, seperti kehadiran yang rendah, terlambat, atau ketidakhadiran tanpa izin, yang mencerminkan rendahnya disiplin kerja. Kondisi ini tentu berdampak negatif pada kinerja karyawan, kualitas pelayanan, dan pencapaian target organisasi (Antika, 2023). Observasi dan wawancara di PT Shafira Laras Persada mengindikasikan adanya kebutuhan mendesak untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja agar karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat meningkatkan komitmen, dedikasi, dan produktivitas karyawan, sedangkan disiplin kerja membantu menciptakan perilaku kerja yang konsisten dan profesional (Karaman & Marewa, 2023). Penelitian empiris tersebut mendukung asumsi bahwa peningkatan kedua faktor ini secara simultan akan memberikan dampak positif terhadap kinerja individu maupun organisasi.

Namun demikian, masih terdapat gap penelitian terkait analisis simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam konteks perusahaan swasta di Indonesia dengan sampel karyawan penuh. Sebagian besar penelitian terdahulu hanya meneliti pengaruh parsial atau dalam konteks sektor publik, sehingga kurang memberikan gambaran menyeluruh mengenai dinamika kerja di perusahaan swasta menengah (Sapira et al., 2024). Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan tersebut dengan meneliti bagaimana motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan.

Dalam praktik manajerial, penelitian ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan untuk mengelola SDM secara efektif. Melalui penguatan motivasi dan disiplin kerja, perusahaan dapat menciptakan budaya kerja yang produktif, meminimalkan konflik, serta mencapai tujuan organisasi secara optimal. Dengan begitu, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoritis dalam literatur manajemen SDM, tetapi juga manfaat praktis yang nyata bagi perusahaan seperti PT Shafira Laras Persada dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan (Reis & Dos Santo, 2025).

Dengan mempertimbangkan kompleksitas manusia sebagai faktor utama organisasi dan fenomena nyata di lapangan, penelitian ini menjadi relevan dan penting untuk dilakukan. Fokus pada motivasi dan disiplin kerja sebagai determinan kinerja karyawan memberikan landasan empiris yang kuat untuk strategi pengelolaan SDM, sekaligus memberikan insight bagi pengambilan keputusan manajerial yang berbasis bukti. Hal ini menjadi kunci agar perusahaan mampu bersaing, meningkatkan produktivitas, dan mencapai target yang telah ditetapkan secara konsisten (Zaeni et al., 2023).

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi individu untuk bertindak dan bertahan dalam melaksanakan tugas serta mencapai tujuan organisasi (Kreitner & Kinicki, 2018). Motivasi berperan penting dalam meningkatkan semangat, inisiatif, dan kinerja karyawan, karena melalui motivasi, karyawan terdorong untuk mengerahkan kemampuan dan sumber daya yang dimilikinya secara optimal. Secara teoritis, motivasi kerja dapat dikaitkan dengan teori kebutuhan, teori penguatan, dan teori tujuan, yang menekankan bahwa perilaku kerja dipengaruhi oleh keinginan individu untuk memenuhi kebutuhan, mendapatkan penghargaan, serta mencapai target yang telah ditetapkan (Steers, et al., 2019). Motivasi kerja yang tinggi akan tercermin pada peningkatan produktivitas, kualitas kerja, disiplin, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, pemahaman tentang motivasi kerja menjadi penting bagi manajemen sumber daya manusia dalam merancang strategi pemberian insentif, pembinaan, dan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal (Robbins & Judge, 2019).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap aturan, peraturan, prosedur, dan norma yang berlaku di tempat kerja, yang tercermin dalam perilaku dan sikap yang konsisten dalam menjalankan tugasnya (Robbins, 2017; Luthans, 2020). Disiplin kerja tidak hanya meliputi kepatuhan terhadap peraturan formal, tetapi juga mencakup tanggung jawab pribadi, inisiatif, dan kemampuan untuk mengatur diri sendiri agar tetap produktif dan profesional dalam setiap situasi. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, tepat waktu, dan mampu menjaga kualitas serta konsistensi kerja, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Secara teoritis, disiplin kerja dikaitkan dengan manajemen perilaku dan prinsip-prinsip penguatan, di mana penerapan disiplin yang tepat dapat meningkatkan kinerja individu maupun kelompok dalam organisasi, serta membentuk budaya kerja yang positif dan berkelanjutan (McShane & Von Glinow, 2018).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan ukuran efektivitas dan efisiensi individu dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, yang mencakup aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi (Mangkunegara, 2020). Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis dan pengalaman kerja, tetapi juga oleh motivasi, disiplin, dan komitmen karyawan terhadap visi dan misi organisasi. Secara teoritis, kinerja karyawan dapat dipahami sebagai hasil interaksi antara kompetensi individu dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung, sehingga semakin baik manajemen sumber

daya manusia dalam memberikan arahan, pembinaan, dan penghargaan, maka semakin optimal pula kinerja yang dicapai (Hasibuan, 2019). Dengan demikian, kinerja karyawan merupakan indikator utama dalam menilai keberhasilan implementasi strategi organisasi serta kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang (Dessler, 2020).

Kerangka Pemikiran Penelitian

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari peran motivasi sebagai penggerak internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan pekerjaan secara optimal (Robbins & Coulter, 2018). Motivasi kerja meningkatkan kesadaran, inisiatif, dan komitmen karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga berdampak langsung pada produktivitas dan kualitas hasil kerja. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki energi lebih tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan, mengambil tanggung jawab tambahan, dan berinovasi dalam proses kerja, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan (Kreitner & Kinicki, 2018). Dengan kata lain, motivasi yang tepat dapat menjadi faktor pendorong utama bagi karyawan untuk menunjukkan performa terbaiknya.

Selain motivasi, disiplin kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan individu terhadap peraturan, prosedur, dan etika kerja yang berlaku, yang memungkinkan terciptanya konsistensi dan keteraturan dalam pelaksanaan tugas (Luthans, 2020). Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih tepat waktu, bertanggung jawab, dan mampu menjaga kualitas pekerjaan, sehingga mengurangi kesalahan dan meningkatkan efisiensi operasional. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja berfungsi sebagai fondasi yang mendukung implementasi motivasi dan kebijakan organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal (Schermerhorn, et al., 2019).

Secara simultan, motivasi dan disiplin kerja saling berinteraksi dalam memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi memberikan dorongan untuk bertindak dan meningkatkan usaha, sementara disiplin kerja memastikan tindakan tersebut dilakukan secara konsisten dan sesuai dengan standar organisasi (Mondy & Martocchio, 2021). Kombinasi keduanya memungkinkan karyawan tidak hanya bekerja lebih keras tetapi juga bekerja lebih cerdas dan efektif, sehingga kinerja individu maupun organisasi meningkat secara signifikan. Oleh karena itu, manajemen perlu merancang strategi yang mampu meningkatkan motivasi dan disiplin kerja secara bersamaan, termasuk pemberian penghargaan, pengembangan kompetensi, dan penerapan sistem kontrol yang adil (Ivancevich, et al., 2019).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antarvariabel. Penelitian asosiatif dipilih karena fokus penelitian adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, serta untuk menguji hubungan kausal atau korelasional di antara variabel-variabel tersebut. Lokasi penelitian berada di PT Shafira Laras Persada yang beralamat di Jl. Rumah Sakit No.131, Kelurahan Mekar Mulya, Kecamatan Cinambo, Kota Bandung, Jawa Barat 40613. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan perusahaan, yang berjumlah 65 orang, sehingga sampel penelitian ditentukan dengan teknik sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden, sehingga data yang diperoleh mewakili kondisi nyata di perusahaan.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada seluruh responden. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan skala Likert, yang memungkinkan responden memberikan penilaian terhadap pernyataan yang telah disediakan dengan tingkat persetujuan tertentu. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur variabel penelitian secara sistematis dan objektif, sehingga dapat meminimalkan subjektivitas dalam penilaian responden. Dengan penggunaan skala Likert, peneliti dapat mengubah jawaban responden menjadi data numerik yang memadai untuk dianalisis secara statistik. Pendekatan ini juga mendukung validitas data karena setiap item kuesioner telah disusun berdasarkan indikator yang relevan dengan variabel penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27, dengan teknik analisis regresi linear berganda untuk menguji hubungan antarvariabel. Sebelum dilakukan uji regresi, data terlebih dahulu diuji melalui beberapa tahapan, yaitu uji deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden, uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian mengukur variabel secara akurat dan konsisten, serta uji asumsi klasik untuk memverifikasi bahwa data memenuhi syarat analisis regresi. Hasil dari analisis regresi linear berganda kemudian digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan maupun parsial. Dengan prosedur ini, penelitian diharapkan menghasilkan temuan yang valid, reliabel, dan mampu memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan teori maupun praktik manajemen di PT Shafira Laras Persada.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan Pearson correlation, seluruh pertanyaan pada variabel Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid karena masing-masing memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,30 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan secara statistik memiliki hubungan yang signifikan dengan total skor variabelnya, sehingga mampu merefleksikan konstruk yang diukur dengan tepat. Dengan kata lain, indikator-indikator yang digunakan dalam kuesioner terbukti relevan dan konsisten dalam menangkap dimensi motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, sehingga data yang diperoleh dapat dijadikan dasar analisis lebih lanjut dengan tingkat kepercayaan tinggi. Validitas ini juga memastikan bahwa instrumen penelitian mampu menghasilkan informasi yang akurat mengenai kondisi aktual karyawan di perusahaan, sehingga analisis selanjutnya seperti uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan regresi linear berganda dapat dilakukan dengan keyakinan bahwa data yang dianalisis mencerminkan fenomena yang sesungguhnya. Secara keseluruhan, hasil uji validitas menegaskan bahwa kuesioner yang digunakan layak dan siap digunakan untuk menilai hubungan dan pengaruh variabel penelitian secara komprehensif.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel penelitian, yaitu Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y), memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari standar minimum 0,60, masing-masing sebesar 0,899, 0,910, dan 0,927. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel tersebut memiliki konsistensi internal yang tinggi dan dapat diandalkan untuk menghasilkan data yang stabil dan akurat. Dengan kata lain, setiap item pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud secara

konsisten, sehingga variasi jawaban responden mencerminkan perbedaan aktual dalam motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, bukan disebabkan oleh ketidaktepatan atau inkonsistensi alat ukur. Reliabilitas yang tinggi ini memperkuat validitas instrumen dan memberikan dasar yang kuat bagi analisis lanjutan, termasuk uji asumsi klasik dan regresi linear berganda, sehingga kesimpulan yang diambil dari penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Secara keseluruhan, hasil uji reliabilitas menegaskan bahwa kuesioner penelitian layak digunakan dan data yang diperoleh mencerminkan kondisi sebenarnya terkait motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di perusahaan.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05, sehingga data penelitian dinyatakan berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa sebaran data untuk variabel Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan mengikuti pola distribusi normal, sehingga asumsi dasar dalam analisis statistik parametrik, seperti regresi linear berganda, terpenuhi. Normalitas data yang baik memastikan bahwa hasil estimasi parameter regresi, pengujian hipotesis, dan interpretasi koefisien akan valid dan tidak bias, karena pengaruh deviasi dari distribusi normal dapat diminimalkan. Dengan kata lain, variabilitas data yang diperoleh dari responden merepresentasikan kondisi aktual karyawan tanpa adanya penyimpangan signifikan, sehingga analisis lebih lanjut dapat dilakukan dengan akurat. Kondisi normalitas ini juga memperkuat keandalan hasil penelitian, memungkinkan peneliti untuk membuat kesimpulan yang sah mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = 5,221 + 0,309X_1 + 0,555X_2$. Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 5,221 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tidak dipertimbangkan, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 5,221 point. Hal ini sesuai dengan teori Robbins dan Judge (2019) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, namun tetap memiliki level baseline yang merefleksikan kapasitas individu dan kondisi organisasi secara umum. Artinya, karyawan tetap memiliki kinerja dasar meskipun faktor motivasi dan disiplin kerja tidak optimal.
2. Nilai motivasi (X_1) 0,309 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,309 point. Hal ini sejalan dengan teori Armstrong (2020) yang menjelaskan bahwa motivasi berperan sebagai pendorong internal yang meningkatkan dorongan dan komitmen karyawan dalam mencapai target kerja. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin besar usaha dan dedikasi yang mereka tunjukkan, sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja secara nyata.
3. Nilai disiplin kerja (X_2) 0,555 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak terdapat perubahan pada variabel motivasi (X_1), maka setiap perubahan satu unit pada variabel disiplin kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,555 point. Temuan ini sejalan dengan teori Mathis dan Jackson (2018) yang menekankan bahwa disiplin kerja adalah fondasi penting dalam menjalankan tugas secara konsisten dan sesuai aturan organisasi, sehingga

karyawan yang disiplin akan menunjukkan kinerja lebih tinggi, mengurangi kesalahan dan meningkatkan produktivitas. Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa kombinasi motivasi dan disiplin kerja secara simultan berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan pengelolaan kedua faktor ini menjadi kunci strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Uji Determinasi

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai $R^2=0,638$ $R^2=0,638$, yang berarti bahwa sebesar 63,8% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan disiplin kerja, sementara sisanya sebesar 36,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan dua faktor penting yang memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dalam perspektif teori manajemen sumber daya manusia, hal ini sejalan dengan pandangan Rivai dan Sagala (2019) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan individu, kemauan bekerja, serta sejauh mana organisasi mampu menumbuhkan motivasi dan menegakkan disiplin kerja yang baik. Artinya, ketika perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi dan disiplin, maka produktivitas dan kualitas kerja karyawan akan meningkat secara signifikan.

Lebih jauh, kontribusi motivasi terhadap kinerja karyawan mencerminkan relevansi teori kebutuhan Abraham Maslow yang menekankan bahwa individu akan bekerja secara optimal ketika kebutuhan fisiologis, sosial, penghargaan, dan aktualisasi dirinya terpenuhi. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk berusaha mencapai hasil kerja terbaik, meningkatkan tanggung jawab, serta berkomitmen terhadap tujuan organisasi (Hasibuan, 2019). Dalam konteks PT Shafira Laras Persada, hal ini berarti perusahaan perlu memperhatikan sistem penghargaan, komunikasi, serta pengembangan karier agar motivasi karyawan tetap terjaga. Peningkatan motivasi yang berkelanjutan akan berdampak langsung pada peningkatan performa kerja, terutama dalam menghadapi tuntutan kerja dan target yang tinggi.

Selain itu, disiplin kerja juga terbukti memberikan pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian (2018) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan wujud ketaatan dan tanggung jawab seseorang terhadap peraturan dan standar organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan kesadaran karyawan dalam melaksanakan kewajibannya tanpa harus diawasi secara ketat, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif. Dengan demikian, nilai determinasi sebesar 63,8% menegaskan bahwa sinergi antara motivasi dan disiplin kerja memiliki peran yang dominan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan di PT Shafira Laras Persada. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu terus mengoptimalkan strategi pembinaan, pengawasan, dan pemberian penghargaan agar motivasi dan disiplin karyawan tetap tinggi demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

Uji Hipotesis

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 57,304 lebih besar dari F tabel sebesar 2,750, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,050. Hal ini mengindikasikan bahwa secara simultan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Shafira Laras Persada. Berdasarkan teori manajemen sumber daya manusia, temuan ini memperkuat pandangan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil interaksi antara faktor internal dan eksternal

yang memengaruhi perilaku kerja seseorang (Rivai & Sagala, 2019). Motivasi menjadi pendorong internal yang menggerakkan karyawan untuk berprestasi, sementara disiplin kerja berfungsi sebagai pengendali eksternal yang menjaga agar tindakan karyawan tetap sesuai dengan standar dan tujuan organisasi. Kombinasi keduanya menciptakan keseimbangan antara dorongan pribadi dan kepatuhan terhadap peraturan, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas kerja.

Secara teoritis, hasil ini juga sejalan dengan pandangan Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan dua aspek fundamental dalam menciptakan kinerja tinggi. Motivasi yang kuat membuat karyawan bekerja dengan semangat, tanggung jawab, dan rasa memiliki terhadap organisasi, sedangkan disiplin kerja menumbuhkan keteraturan, ketepatan waktu, serta kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan. Karyawan yang termotivasi namun tidak disiplin cenderung tidak konsisten, sebaliknya karyawan yang disiplin tetapi tidak termotivasi akan bekerja secara mekanis tanpa inisiatif. Oleh karena itu, pengaruh simultan keduanya menggambarkan pentingnya keseimbangan antara dorongan kerja dan pengendalian perilaku agar kinerja dapat meningkat secara berkelanjutan.

Lebih lanjut, temuan ini mempertegas teori kinerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2020), bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Ketika motivasi dan disiplin kerja meningkat secara bersamaan, maka produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja karyawan juga akan meningkat. Dalam konteks PT Shafira Laras Persada, hal ini berarti perusahaan telah memiliki dasar yang kuat untuk mengembangkan sistem manajemen SDM yang berfokus pada pembinaan motivasi dan penegakan disiplin kerja secara konsisten. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya mendukung teori manajemen SDM modern, tetapi juga memberikan bukti empiris bahwa keseimbangan antara motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor kunci dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan dua faktor fundamental yang berperan penting dalam membentuk dan meningkatkan kinerja karyawan di PT Shafira Laras Persada. Kedua variabel tersebut tidak hanya berpengaruh secara individual, tetapi juga secara simultan mampu menciptakan sinergi yang mendorong terciptanya kinerja optimal. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis karyawan, tetapi juga oleh dorongan psikologis dan sikap profesional yang terbentuk melalui motivasi dan disiplin kerja yang tinggi. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki motivasi kuat akan bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab, sementara disiplin kerja menjadi penyeimbang agar setiap aktivitas berjalan sesuai standar, waktu, dan aturan organisasi.

Implikasi dari hasil penelitian ini menegaskan pentingnya peran manajemen sumber daya manusia dalam membangun sistem yang mampu memelihara motivasi dan menegakkan disiplin secara berkelanjutan. Manajemen perlu mengembangkan strategi yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan, pengakuan prestasi, pemberian kesempatan berkarier, serta penerapan aturan kerja yang adil dan konsisten. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendorong keterlibatan dan kepatuhan karyawan, perusahaan dapat membangun budaya kerja yang produktif, loyal, dan berintegritas.

tinggi. Hal ini pada akhirnya akan memperkuat daya saing perusahaan, meningkatkan kepuasan kerja karyawan, serta memastikan keberlanjutan kinerja organisasi di tengah tantangan bisnis yang semakin kompetitif.

DAFTAR PUSTAKA

- Antika, F. P. (2023). *The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance*. West Science Business and Management, 1(1), 31-36.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. New York: Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2019). *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill Education.
- Karaman, A., & Marewa, J. (2023). *The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Performance*. Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan, 13(5).
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2018). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Education.
- Luthans, F. (2020). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2018). *Human Resource Management* (15th ed.). Boston: Cengage Learning.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2018). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge, Global Insights*. New York: McGraw-Hill Education.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2021). *Human Resource Management*. Boston: Pearson.
- Reis, C., & Dos Santo, L. (2025). *Human Resource Management: Motivation, Discipline, and Performance Satisfaction*. Bandung: Literasi Nusantara Abadi.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2017). *Organizational Behavior*. Boston: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Sapira, A. O., Karimudin, Y., Hadjri, M. I., Hanafi, A., & Yuliani, Y. (2024). *The Influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable*. Jurnal Ekonomi, 13(1), 605-620.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2019). *Organizational Behavior*. Hoboken: Wiley.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Steers, R. M., Mowday, R. T., & Shapiro, D. L. (2019). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. San Diego: Academic Press.
- Zaeni, N., Walda, W., & Ayu, M. (2023). *The Impact of Motivation and Work Discipline on Employee Performance*. Advances: Jurnal Ekonomi & Bisnis, 1(2), 87-98.