

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Hutan Persada Divisi Produksi Kabupaten Muara Enim

Taufiqul Hafiz¹, Fitantina², Randy Hidayat³

Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

hafiztaufiq78@gmail.com¹, fitantina@gmail.com², randy@um-palembang.ac.id³

Submitted: 01th August 2026 | **Edited:** 27th September 2026 | **Issued:** 01st October 2026

Cited on: Hafiz, T., Fitantina, F., & Hidayat, R. (2026). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Hutan Persada Divisi Produksi Kabupaten Muara Enim. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 9(4), 2063-2072.

ABSTRACT

Employee performance is an important aspect in achieving organizational goals, particularly in production activities that require employees to complete their duties according to established standards and schedules. At PT. Musi Hutan Persada Production Division, Muara Enim Regency, several employee performance issues were identified, including delays in completing tasks, low adherence to work procedures, and attendance-related problems. This study aims to examine the effect of work motivation and work discipline on employee performance, both simultaneously and partially. An associative quantitative approach was employed. The population consisted of 111 employees, with 60 respondents selected through purposive sampling. Data were collected using questionnaires and documentation and analyzed through multiple linear regression using SPSS. The findings indicate that work motivation and work discipline jointly have a significant relationship with employee performance. Partially, both work motivation and work discipline show a positive and significant relationship with employee performance at the 10% significance level. The model explains 59.8% of the variation in employee performance, while the remaining variation is associated with other factors outside the model.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance, Human Resources, Multiple Linear Regression

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam keberlangsungan aktivitas organisasi karena pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya, tetapi juga oleh kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan. Kinerja karyawan dapat tercermin melalui kualitas pekerjaan, pencapaian target, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas. Dalam konteks PT. Musi Hutan Persada Divisi Produksi Kabupaten Muara Enim, masih ditemukan beberapa kondisi yang menunjukkan belum optimalnya kinerja, seperti pekerjaan yang belum selesai sesuai waktu yang ditetapkan serta pelaksanaan pekerjaan yang belum sepenuhnya mengikuti arahan dan pengawasan atasan. Permasalahan tersebut juga terlihat dari aspek motivasi, antara lain adanya persepsi bahwa balas jasa belum sepenuhnya sebanding dengan pekerjaan dan munculnya kejenuhan akibat pekerjaan yang relatif monoton. Pada aspek disiplin, masih ditemukan karyawan yang

meninggalkan tempat kerja pada jam kerja, ketidakteraturan kehadiran, serta belum optimalnya kepatuhan terhadap standar operasional perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja perlu dilihat tidak hanya dari hasil pekerjaan, tetapi juga dari faktor internal yang mendorong dan mengarahkan perilaku karyawan dalam bekerja.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan untuk mengerahkan kemampuan dan usahanya dalam mencapai tujuan pekerjaan. Penelitian Ren et al. (2021) menunjukkan bahwa motivasi otonom memiliki hubungan positif dengan kinerja kerja karyawan, sedangkan Forson et al. (2021) menemukan bahwa faktor-faktor motivasi yang berkaitan dengan kompensasi, desain dan lingkungan pekerjaan, serta sistem manajemen kinerja berhubungan dengan kinerja. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa motivasi dapat berkaitan dengan kinerja melalui kondisi dan dorongan yang dirasakan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Bukti empiris di Indonesia juga menunjukkan adanya hubungan antara motivasi dan kinerja, meskipun hasil penelitian tidak sepenuhnya seragam. Audia (2023) menemukan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan Fahlefi (2024) menempatkan motivasi dan disiplin sebagai faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT. Musi Hutan Persada Muara Enim. Hasil penelitian Agung (2025) juga menunjukkan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, motivasi kerja tetap relevan untuk diuji pada karakteristik pekerjaan produksi yang memiliki tuntutan penyelesaian pekerjaan dan target operasional tertentu.

Selain motivasi, disiplin kerja berkaitan dengan kesediaan karyawan untuk menaati ketentuan, menggunakan waktu kerja secara tepat, dan menjalankan prosedur yang berlaku. Sukiyah et al. (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur, sementara Idris et al. (2021) menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin merupakan bagian dari faktor yang dianalisis dalam menjelaskan kinerja karyawan. Hardati (2021) memperoleh temuan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan motivasi bersama disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Temuan serupa dilaporkan oleh Adipradana dan Andriyani (2021) serta Sudibyo dan Sukmono (2022), yang menunjukkan keterkaitan motivasi dan disiplin dengan kinerja dalam konteks organisasi yang berbeda. Di sisi lain, penelitian Sutioningsih dan Handayani (2021) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan motivasi dan disiplin dengan kinerja masih dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, pekerjaan, dan responden yang diteliti.

Berdasarkan kondisi empiris dan perbedaan temuan penelitian terdahulu tersebut, masih terdapat ruang untuk menguji kembali hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pada lingkungan kerja produksi, khususnya pada PT. Musi Hutan Persada Divisi Produksi Kabupaten Muara Enim. Penelitian ini mempertahankan fokus pada dua faktor tersebut karena keduanya secara teoritis maupun empiris berkaitan dengan perilaku dan hasil kerja karyawan, tetapi hasil penelitian sebelumnya menunjukkan variasi berdasarkan konteks organisasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya bukti empiris mengenai pengelolaan sumber daya manusia pada sektor produksi sekaligus memberikan dasar bagi perusahaan dalam memahami faktor-faktor yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Rosyadi (2022) juga menunjukkan bahwa

motivasi dan disiplin kerja merupakan variabel yang perlu diperhatikan dalam menganalisis kinerja karyawan, sehingga penelitian pada objek dan karakteristik pekerjaan yang berbeda tetap memiliki relevansi untuk dilakukan.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menggambarkan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Mangkunegara (2021) menjelaskan bahwa kinerja berkaitan dengan hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab pekerjaan. Sejalan dengan itu, Robbins dan Judge (2022) memandang kinerja sebagai salah satu keluaran penting dalam perilaku organisasi yang dipengaruhi oleh karakteristik individu maupun kondisi lingkungan kerja. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja tidak hanya berkaitan dengan pencapaian hasil akhir, tetapi juga menunjukkan bagaimana karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai tuntutan organisasi. Model Ability-Motivation-Opportunity yang dibahas oleh Jiang et al. (2020) juga menunjukkan bahwa kemampuan, motivasi, dan kesempatan untuk bekerja merupakan unsur yang dapat membentuk kinerja karyawan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini kinerja karyawan dipahami sebagai hasil pelaksanaan pekerjaan yang tercermin melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu. Ketiga indikator tersebut dipertahankan karena sesuai dengan fokus penelitian pada aktivitas produksi dan tuntutan penyelesaian pekerjaan karyawan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang menyebabkan seseorang bersedia mengarahkan usaha dan perilakunya untuk mencapai tujuan tertentu. Hasibuan (2020) mendefinisikan motivasi sebagai daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang untuk bekerja secara efektif dan terintegrasi dalam mencapai kepuasan. Pandangan tersebut dapat diperluas melalui Self-Determination Theory, yang menjelaskan bahwa kualitas motivasi pekerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan psikologis berupa otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial (Gagné et al., 2022). Dalam konteks organisasi, motivasi yang berasal dari dorongan internal maupun eksternal dapat memengaruhi keterlibatan dan usaha karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Howard et al. (2021) menunjukkan bahwa kualitas motivasi berkaitan dengan berbagai hasil kerja dan kesejahteraan pekerja, sedangkan Roussillon Soyer (2022) menjelaskan bahwa motivasi otonom dapat berhubungan dengan kinerja melalui keterlibatan kerja dan persepsi keadilan. Dengan demikian, motivasi dalam penelitian ini dipahami sebagai dorongan yang mengarahkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Pengukuran motivasi kerja menggunakan indikator balas jasa, prestasi kerja, dan pekerjaan itu sendiri, sebagaimana telah digunakan dalam naskah asli.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja menunjukkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati peraturan, prosedur, serta ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Hasibuan (2020) menjelaskan bahwa disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kasmir (2019) juga menempatkan disiplin sebagai salah satu faktor yang dapat berkaitan dengan kinerja karyawan. Dari perspektif perilaku organisasi, disiplin membantu membentuk keteraturan perilaku kerja karena karyawan dituntut menggunakan waktu secara tepat, menaati prosedur, dan menyelesaikan tanggung jawab sesuai ketentuan. Temuan Dinantara (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berkaitan dengan kinerja karyawan, sedangkan Arifah

et al. (2020) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan dapat berkaitan dengan motivasi. Penelitian Afandi dan Bahri (2020) juga menunjukkan hubungan positif motivasi dan disiplin dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, disiplin kerja dalam penelitian ini diartikan sebagai kepatuhan karyawan terhadap ketentuan yang berlaku selama menjalankan pekerjaan, yang diukur melalui kehadiran, kepatuhan, dan perilaku etis.

Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja dan disiplin kerja secara konseptual merupakan dua faktor yang dapat saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja. Motivasi memberikan dorongan kepada karyawan untuk mencapai hasil tertentu, sedangkan disiplin mengarahkan perilaku tersebut agar dilaksanakan sesuai aturan dan standar organisasi. Chrisnanto dan Riyanto (2020) menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan, sedangkan Hasyim (2021) juga menemukan adanya pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja. Pada konteks organisasi lainnya, Supriandi dan Simanjuntak (2020) menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama berkaitan dengan kinerja karyawan. Temuan yang berbeda pada beberapa konteks penelitian menunjukkan bahwa hubungan tersebut tetap perlu diuji berdasarkan karakteristik organisasi dan pekerjaan yang diteliti. Oleh sebab itu, penelitian ini menempatkan motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, dengan dugaan bahwa motivasi dan disiplin, baik secara parsial maupun simultan, berkaitan dengan kinerja karyawan PT. Musi Hutan Persada Divisi Produksi Kabupaten Muara Enim.

Hipotesis Penelitian

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk menganalisis hubungan dan pengaruh motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Menurut Sugiyono (2022), pendekatan kuantitatif digunakan ketika variabel penelitian dapat diukur dan hubungan antarvariabel dianalisis secara statistik. Populasi penelitian terdiri atas 111 karyawan PT. Musi Hutan Persada Divisi Produksi Kabupaten Muara Enim, sedangkan sampel berjumlah 60 responden yang ditentukan menggunakan purposive sampling. Pemilihan responden didasarkan pada keterlibatan mereka sebagai karyawan pada Divisi Produksi dan kesesuaian dengan kebutuhan pengukuran variabel penelitian. Data yang digunakan berupa data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan data sekunder melalui dokumentasi perusahaan. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert untuk mengukur motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan berdasarkan indikator yang telah ditetapkan dalam landasan teori. Sebelum analisis utama dilakukan, instrumen perlu dipastikan memenuhi uji validitas dan reliabilitas agar butir pernyataan mampu mengukur konstruk penelitian secara tepat dan konsisten, sedangkan karakteristik data perlu diperiksa sebelum digunakan dalam analisis regresi. Prinsip pemeriksaan kualitas data dan instrumen tersebut sejalan dengan Sugiyono (2022), yang menempatkan validitas, reliabilitas, dan objektivitas sebagai aspek penting dalam penelitian kuantitatif.

Data selanjutnya dianalisis menggunakan SPSS melalui analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Model regresi yang digunakan adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, dengan Y sebagai kinerja karyawan, a sebagai konstanta, b_1 dan b_2 sebagai koefisien regresi, X_1 sebagai motivasi kerja, X_2 sebagai disiplin kerja, dan e sebagai kesalahan pengganggu. Sebelum interpretasi model regresi, dilakukan pemeriksaan asumsi regresi yang relevan, sedangkan pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh kedua variabel secara simultan. Koefisien determinasi (Adjusted R^2) digunakan untuk melihat proporsi variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja. Penggunaan regresi berganda mensyaratkan pemeriksaan kondisi dan asumsi model sebelum hasil koefisien diinterpretasikan, sehingga prosedur tersebut perlu dilaporkan secara transparan dalam penelitian (Mendenhall et al., 2020). Tingkat signifikansi penelitian ditetapkan sebesar 10% ($\alpha = 0,10$) sesuai rancangan analisis pada naskah asli.

HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	1.378	1.170		1.178	.244
	Motivasi Kerja	.390	.119	.512	3.270	.002
	Disiplin Kerja	.198	.104	.298	1.905	.062

Sumber : Hasil Olah Data, 2026

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, kedua variabel independen menunjukkan arah hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, peningkatan motivasi kerja dan perbaikan disiplin kerja diikuti oleh kecenderungan peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi internal karyawan dan perilaku kepatuhan terhadap aturan kerja sama-sama memiliki keterkaitan dengan pencapaian pekerjaan pada PT. Musi Hutan Persada Divisi Produksi Kabupaten Muara Enim. Tabel koefisien regresi juga menunjukkan bahwa arah koefisien motivasi kerja dan disiplin kerja bernilai positif, sehingga hubungan kedua variabel dengan kinerja berada pada arah yang sama.

Hasil Uji F

Tabel 2. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	710.194	2	355.097	44.859	.000 ^b
	Residual	451.206	57	7.916		
	Total	1161.400	59			

Sumber : Hasil Olah Data, 2026

Hasil uji F menunjukkan nilai Fhitung sebesar 44,859 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model penelitian secara simultan signifikan pada tingkat kesalahan 10%. Dengan demikian, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berhubungan secara signifikan dengan kinerja karyawan. Temuan ini memperlihatkan bahwa kinerja karyawan dalam lingkungan produksi tidak hanya

berkaitan dengan satu aspek, tetapi dapat dipahami melalui kombinasi dorongan untuk bekerja dan kepatuhan terhadap ketentuan kerja. Hasil pengujian tersebut memberikan dukungan empiris terhadap model penelitian yang menempatkan motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai faktor yang berkaitan dengan kinerja.

Hasil Uji t

Tabel 3. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	.461	.783		.588	.558
Motivasi Kerja	.358	.082	.478	4.346	.000
Disiplin Kerja	.296	.074	.439	3.990	.000

Sumber : Hasil Olah Data, 2026

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Temuan tersebut berarti bahwa semakin baik dorongan karyawan untuk menjalankan pekerjaan, semakin besar kecenderungan kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja juga menunjukkan hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan pada tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian. Dengan demikian, kepatuhan terhadap waktu kerja, ketentuan perusahaan, serta perilaku kerja yang sesuai dengan aturan memiliki keterkaitan dengan pencapaian kinerja karyawan.

Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.611	.598	2.81352

Sumber : Hasil Olah Data, 2026

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,598 menunjukkan bahwa model yang terdiri atas motivasi kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan sebesar 59,8% variasi kinerja karyawan. Sementara itu, 40,2% variasi lainnya berada di luar model penelitian dan dapat berkaitan dengan faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel yang diteliti memiliki kemampuan penjelasan yang cukup berarti terhadap variasi kinerja, tetapi belum dapat menggambarkan seluruh faktor yang membentuk kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki dorongan lebih kuat untuk mencapai hasil kerja cenderung menunjukkan pelaksanaan tugas yang lebih baik. Dalam konteks Divisi Produksi PT. Musi Hutan Persada, motivasi menjadi penting karena pekerjaan menuntut konsistensi, penyelesaian tugas sesuai target, serta kemampuan mempertahankan usaha dalam menghadapi pekerjaan yang bersifat rutin. Dengan demikian, persoalan motivasi yang ditemukan pada tahap awal penelitian, seperti persepsi terhadap balas jasa dan kejenuhan pekerjaan, relevan untuk dipahami sebagai bagian dari kondisi yang dapat berkaitan dengan kinerja.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Afandi dan Bahri (2020) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Sukiyah et al. (2021) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada lingkungan perusahaan produksi. Adipradana dan Andriyani (2021) selanjutnya menemukan bahwa motivasi kerja

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesamaan hasil tersebut memperkuat pemahaman bahwa dorongan kerja merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Namun, makna temuan penelitian ini tidak hanya terletak pada adanya hubungan statistik, tetapi juga pada konteks pekerjaan yang menjadi objek penelitian. Karyawan produksi berhadapan dengan tuntutan pekerjaan yang relatif terstruktur sehingga dorongan untuk mencapai hasil kerja, memperoleh penghargaan, dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dapat membantu mempertahankan usaha kerja. Secara praktis, temuan ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu memperhatikan aspek penghargaan, pengembangan prestasi, serta karakteristik pekerjaan agar motivasi karyawan tetap terpelihara. Penelitian ini memberikan kontribusi dengan menunjukkan bahwa hubungan motivasi dan kinerja juga terlihat pada konteks perusahaan produksi kehutanan yang memiliki karakteristik pekerjaan spesifik.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa keteraturan dalam kehadiran, kepatuhan terhadap ketentuan perusahaan, dan perilaku kerja yang sesuai dengan standar dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan. Dalam lingkungan produksi, disiplin memiliki arti penting karena pekerjaan dilaksanakan berdasarkan waktu, prosedur, pembagian tugas, dan standar operasional yang harus dipatuhi. Dengan demikian, permasalahan awal yang berkaitan dengan ketidakteraturan kehadiran, meninggalkan tempat kerja pada jam kerja, dan kepatuhan terhadap SOP menjadi relevan dengan temuan empiris penelitian.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Hardati (2021) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Supriandi dan Simanjuntak (2020) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan Sukiyah et al. (2021) pada perusahaan produksi gula memperlihatkan hasil yang sejalan, yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Adipradana dan Andriyani (2021) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kesamaan tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja bukan sekadar kepatuhan administratif, tetapi berkaitan dengan keteraturan perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil kerja.

Implikasi dari temuan tersebut adalah perusahaan perlu memastikan bahwa aturan kerja tidak hanya tersedia secara formal, tetapi juga dipahami dan diterapkan secara konsisten. Pengawasan terhadap kehadiran, kepatuhan terhadap jam kerja, dan pelaksanaan SOP perlu dilakukan secara proporsional serta disertai komunikasi yang jelas mengenai standar pekerjaan. Kontribusi penelitian ini terletak pada pengujian hubungan disiplin kerja dengan kinerja pada karyawan Divisi Produksi PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim, sehingga memberikan bukti empiris yang lebih kontekstual dibandingkan penelitian yang dilakukan pada jenis organisasi berbeda.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berhubungan signifikan dengan kinerja karyawan. Temuan ini memperlihatkan bahwa dorongan untuk bekerja dan kepatuhan terhadap aturan merupakan dua aspek yang dapat berjalan berdampingan dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan. Karyawan yang memiliki motivasi tetapi tidak didukung perilaku kerja yang disiplin berpotensi menghadapi hambatan dalam pelaksanaan tugas, demikian pula

disiplin yang tidak disertai dorongan kerja yang memadai belum tentu menghasilkan kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Afandi dan Bahri (2020) yang menemukan bahwa motivasi dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja. Temuan Hardati (2021) juga menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berkaitan dengan kinerja karyawan. Penelitian Sukiyah et al. (2021) pada lingkungan perusahaan produksi memberikan hasil serupa, yaitu motivasi dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa kinerja karyawan dapat dipahami melalui kombinasi faktor pendorong perilaku kerja dan keteraturan dalam menjalankan pekerjaan.

Nilai Adjusted R Square sebesar 59,8% menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang cukup besar terhadap variasi kinerja karyawan, meskipun masih terdapat 40,2% variasi yang berada di luar model. Oleh karena itu, hasil penelitian tidak berarti bahwa motivasi dan disiplin merupakan satu-satunya faktor yang menentukan kinerja. Faktor lain seperti kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, beban kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi masih dapat dipertimbangkan dalam penelitian berikutnya. Dari sisi praktis, hasil ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja di perusahaan sebaiknya tidak hanya diarahkan pada pemberian dorongan kepada karyawan, tetapi juga pada pembentukan sistem kerja yang mampu menjaga kedisiplinan secara konsisten.

KESIMPULAN

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Musi Hutan Persada Divisi Produksi Kabupaten Muara Enim tidak hanya berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga dengan adanya dorongan untuk bekerja dan keteraturan dalam menjalankan ketentuan perusahaan. Hal ini memberikan makna bahwa upaya peningkatan kinerja perlu dipandang sebagai proses yang menggabungkan aspek motivasional dan perilaku kerja secara bersamaan, bukan melalui pendekatan yang hanya berfokus pada salah satunya. Kontribusi penelitian ini terletak pada pemberian bukti empiris mengenai keterkaitan motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja dalam konteks pekerjaan produksi, sehingga dapat melengkapi temuan penelitian sebelumnya pada konteks organisasi yang berbeda. Implikasinya, perusahaan dapat memperhatikan sistem penghargaan, kesempatan berprestasi, karakteristik pekerjaan, kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, dan penerapan standar operasional secara konsisten sebagai bagian dari pengelolaan kinerja; sementara adanya faktor lain di luar model menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tetap perlu mempertimbangkan aspek organisasi dan pekerjaan lainnya secara lebih menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Adipradana, M., & Andriyani, A. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemoderasi (Studi pada karyawan CV Batik Wahyu Kencana Pekalongan). *Diponegoro Journal of Management*, 10(1).
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.

- Agung, R. A. A. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Agung Surya Abadi Denpasar. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(3), 834-850.
- Arifah, M., Safrizal, H. B. A., & Fathor, A. S. (2020). Disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja perawat melalui motivasi sebagai variabel intervening. *Management and Business Review*, 4(2), 88-98.
- Audia, S. (2023). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Alasindo Prima Tangerang. *Jurnal Manajemen*.
- Chrisnanto, C., & Riyanto, S. (2020). The effect of work discipline, organizational commitment and work motivation on employee performance of the Directorate General of Construction Development Minister for Public Works and Housing Republic of Indonesia. *International Review of Management and Marketing*, 10(5), 159-164.
- Dinantara, M. D. (2020). The influence of discipline and motivation on employee performance in PT. Panca Usaha Lestari in Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare*, 7(1).
- Fahlefi, M. R. (2024). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Musi Hutan Persada Muara Enim. *Jurnal Manajemen*.
- Forson, J. A., Ofosu-Dwamena, E., Opoku, R. A., & Adjavon, S. E. (2021). Employee motivation and job performance: A study of basic school teachers in Ghana. *Future Business Journal*, 7(1), 1-12.
- Gagné, M., Parker, S. K., Griffin, M. A., Dunlop, P. D., Knight, C., Klonek, F. E., & Parent-Rocheleau, X. (2022). Understanding and shaping the future of work with self-determination theory. *Nature Reviews Psychology*, 1, 378-392.
- Hardati, R. N. (2021). Influence of work discipline and work motivation on employee performance (Study on Universitas Brawijaya Malang Republic of Indonesia Employee Cooperative). *PINISI Discretion Review*, 5(1).
- Hasyim, W. (2021). Motivasi disiplin dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5(3), 35-43.
- Howard, J. L., Bureau, J. S., Guay, F., Chong, J. X. Y., & Ryan, R. M. (2021). Student motivation and associated outcomes: A meta-analysis of self-determination theory. *Psychological Bulletin*, 147(11), 1172-1201.
- Idris, M., Sultan, M. S., & Kitta, S. (2021). Employee performance and the relationships between competence, motivation, and work discipline. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(2), 315-325.
- Mendenhall, W., Beaver, R. J., & Beaver, B. M. (2020). *A second course in statistics: Regression analysis* (8th ed.). Pearson.
- Ren, F., Zhang, Q., & Wei, X. (2021). Work autonomous and controlled motivation on Chinese employees' work performance and innovative work behaviour: The moderating role of financial stress. *Frontiers in Psychology*, 12, 676063.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Rosyadi. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mohtra Agung Persada. *Jurnal Manajemen*.
- Roussillon Soyer, C. (2022). Unpacking the effect of autonomous motivation on workplace performance: Engagement and distributive justice matter! *European Management Review*, 19(1), 138-153.
- Saputra, R., Lewangka, U., & Ruslan, M. (2020). Pengaruh pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan

- Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia. *Indonesian Journal of Business and Management*, 3(1), 42-49.
- Sudibyo, E., & Sukmono, R. A. (2022). The influence of motivation, work discipline and leadership on employee performance. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 16.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Ed. 2, Cet. 29). Alfabeta.
- Sukiyah, N. D. A., Venanda, M. F. E., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(2), 99-108.
- Supriandi, S., & Simanjuntak, J. (2020). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Homasindo Sukses Abadi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(3).
- Sutianingsih, S., & Handayani, T. K. W. (2021). Effect of work motivation, work discipline and perception of organizational support on employee performance in Manyaran Sub-District Office. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*, 5(4).