

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PRATAMA SIAGA MANDIRI

Andre Riando H Simanjuntak^{1*}, Ahmad Rafik²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No. 98, Jakarta Pusat, DKI Jakarta, Indonesia

Email Korespondensi: riandosimanjuntak00@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Pada PT Pratama Siaga Mandiri masih ditemukan permasalahan terkait disiplin kerja dan motivasi kerja, seperti keterlambatan, pemanfaatan waktu kerja yang belum optimal, serta rendahnya gairah dan inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kualitas kinerja karyawan dan pelayanan kepada klien. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada PT Pratama Siaga Mandiri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Sampel penelitian terdiri atas 26 karyawan PT Pratama Siaga Mandiri yang ditentukan melalui teknik sampling jenuh. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R^2 sebesar 0,724 menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 72,4% variasi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi kerja; disiplin kerja; kinerja karyawan.

ABSTRACT

Employee performance is a crucial factor in achieving company goals. At PT Pratama Siaga Mandiri, issues regarding work discipline and work motivation persist, such as tardiness, suboptimal use of working hours, and a lack of enthusiasm and initiative in completing tasks. These conditions have the potential to affect the quality of employee performance and client service. This study aims to analyze the effect of work motivation and work discipline on employee performance, both partially and simultaneously,

Article history

Received: Agustus 2026

Reviewed: Agustus 2026

Published: Agustus 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

at PT Pratama Siaga Mandiri. A quantitative approach with an associative research design was employed. The research sample consisted of 26 employees of PT Pratama Siaga Mandiri, selected using the saturated sampling technique. Data were analyzed using multiple linear regression, incorporating the t-test, F-test, and coefficient of determination. The results indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of $0.008 < 0.05$. Work discipline also has a positive and significant effect, with a significance value of $0.006 < 0.05$. Simultaneously, work motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of $0.000 < 0.05$. An R^2 value of 0.724 indicates that these two variables explain 72.4% of the variation in employee performance.

Keywords: Work motivation; work discipline; employee performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, termasuk pada perusahaan jasa keamanan seperti PT Pratama Siaga Mandiri. Kinerja karyawan menjadi indikator penting yang mencerminkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia, karena kualitas layanan yang diberikan kepada klien sangat bergantung pada bagaimana karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan pengamatan awal di PT Pratama Siaga Mandiri, masih ditemukan sejumlah persoalan yang mengindikasikan belum optimalnya kinerja karyawan, antara lain keterlambatan kehadiran, pemanfaatan waktu kerja yang belum efektif, serta rendahnya gairah dan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Fenomena tersebut diduga berkaitan erat dengan dua faktor utama, yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja. Motivasi kerja yang rendah dapat menurunkan semangat dan inisiatif karyawan dalam bekerja, sementara lemahnya disiplin kerja berpotensi menimbulkan ketidaktaatan terhadap aturan dan standar operasional perusahaan.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada objek dan sektor yang berbeda-beda, dan secara umum menunjukkan hasil bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Sangapan et al., 2025; Dwi Riadi, 2025). Namun demikian, kajian yang secara khusus menguji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa keamanan seperti PT Pratama Siaga Mandiri masih terbatas, sehingga penelitian ini diharapkan dapat mengisi kesenjangan tersebut sekaligus memperkaya kajian empiris pada konteks organisasi yang lebih spesifik.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada PT Pratama Siaga Mandiri. Secara teoretis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan manajemen sumber

daya manusia, khususnya terkait keterkaitan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PT Pratama Siaga Mandiri dalam merumuskan kebijakan yang tepat guna meningkatkan motivasi, disiplin, dan kinerja karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Motivasi Kerja

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang yang mengatur pengelolaan tenaga kerja agar dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif, mencakup kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, hingga penilaian karyawan (Prahendratno Antonius et al., 2023). Salah satu unsur penting dalam pengelolaan tersebut adalah motivasi kerja, yaitu dorongan psikologis, baik yang berasal dari dalam maupun luar diri karyawan, yang mengaktivasi kesediaan individu untuk bekerja lebih giat guna mencapai prestasi kerja yang optimal (Sangapan et al., 2025). Motivasi kerja dalam penelitian ini diukur melalui lima indikator, yaitu pemenuhan kebutuhan fisiologis, rasa aman, hubungan sosial di lingkungan kerja, penghargaan atas capaian kerja, serta aktualisasi diri (Basyid et al., 2024).

2.2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dipahami sebagai sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi peraturan, tata tertib, dan tanggung jawab kerja yang berlaku di perusahaan. Variabel ini tidak hanya mengukur ketaatan terhadap kebijakan tertulis, tetapi juga mencerminkan komitmen personal karyawan dalam melaksanakan tugas rutin sesuai standar yang ditetapkan manajemen. Indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab kerja, dan ketaatan terhadap standar kerja (Nabillah Caraka & Azis, 2024).

2.3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merefleksikan capaian output profesional yang dihasilkan oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan, yang tidak hanya diukur dari kuantitas hasil kerja, tetapi juga mencakup kualitas hasil, sikap kerja, dan komitmen dalam penyelesaian tugas (Fadillah, 2024). Kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur melalui lima indikator, yaitu kualitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, kerja sama tim, upaya pengembangan diri, serta kehadiran dan keaktifan dalam kegiatan tim (JERY APRANANTA S. MILALA, 2022).

2.4. Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Berdasarkan tinjauan teoretis di atas, penelitian ini menempatkan motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) sebagai variabel independen yang memengaruhi kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Kerangka hubungan antarvariabel tersebut digambarkan sebagai berikut: Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) masing-masing serta secara bersama-sama diduga memengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan kerangka tersebut, dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

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 positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Pratama Siaga Mandiri. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pratama Siaga Mandiri. Mengingat jumlah populasi yang relatif terbatas, penentuan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian, sehingga diperoleh sampel sebanyak 26 karyawan.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, penyebaran kuesioner, dan studi dokumentasi. Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan diukur menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5). Seluruh kuesioner yang disebarkan kembali dalam keadaan terisi lengkap, sehingga tingkat pengembalian kuesioner mencapai 100%.

Analisis data dilakukan dengan bantuan aplikasi IBM SPSS Statistics, meliputi uji kualitas data (uji validitas dengan korelasi Pearson Product Moment dan uji reliabilitas dengan koefisien Cronbach's Alpha > 0,6), uji asumsi klasik (uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas berdasarkan nilai tolerance dan VIF, uji heteroskedastisitas melalui scatterplot, uji linearitas, dan uji autokorelasi Durbin-Watson), analisis regresi linear berganda dengan model $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, uji hipotesis parsial (uji t) dan simultan (uji F), serta uji koefisien determinasi (R^2).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Uji Kualitas Data

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,388) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,849, disiplin kerja sebesar 0,874, dan kinerja karyawan sebesar 0,827. Ketiga nilai tersebut berada di atas ambang batas 0,60, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas (Ukuran Huruf 9)

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,849	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,874	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,827	Reliabel

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (2026)

4.2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,115 ($> 0,05$), yang berarti residual model berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,494 ($> 0,10$) dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 2,023 (< 10), sehingga model regresi terbebas dari gejala multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas melalui diagram pencar (scatterplot) menunjukkan sebaran titik yang acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga model memenuhi asumsi homoskedastisitas. Uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi Deviation from Linearity sebesar 0,361 untuk hubungan X1 terhadap Y dan 0,247

untuk hubungan X2 terhadap Y, keduanya di atas 0,05, sehingga hubungan antarvariabel bersifat linear. Uji autokorelasi menghasilkan nilai Durbin-Watson sebesar 1,932, yang berada di antara nilai du (1,5151) dan 4-du (2,4849), sehingga model regresi tidak mengalami gejala autokorelasi. Secara keseluruhan, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi seluruh asumsi klasik dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

4.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3,725 + 0,375X_1 + 0,447X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 3,725 menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja dan disiplin kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan berada pada angka 3,725. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,375 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,375 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,447 menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,447 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Kedua koefisien bertanda positif, yang berarti motivasi kerja dan disiplin kerja sama-sama berkontribusi searah terhadap peningkatan kinerja karyawan.

4.4. Pengujian Hipotesis

Tabel 2. Hasil Uji t dan Uji F (Ukuran Huruf 9)

Variabel	t / F hitung	t / F tabel	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X1) → Y	2,898	2,069	0,008	H1 diterima
Disiplin Kerja (X2) → Y	3,021	2,069	0,006	H2 diterima
Simultan (F) X1, X2 → Y	30,325*	3,42*	0,000	H3 diterima

Keterangan: () merupakan nilai F hitung dan F tabel. Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (2026)*

Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai t hitung 2,898 > t tabel 2,069 dengan signifikansi 0,008 < 0,05, sehingga H1 diterima: motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki nilai t hitung 3,021 > t tabel 2,069 dengan signifikansi 0,006 < 0,05, sehingga H2 diterima: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung 30,325 > F tabel 3,42 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H3 diterima: motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,724 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 72,4% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 27,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

4.5. Pembahasan

Temuan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sejalan dengan hasil penelitian Sangapan et al. (2025) dan Dwi Riadi (2025) yang juga menemukan bahwa motivasi kerja mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi dorongan psikologis, baik yang bersumber dari kebutuhan fisiologis, rasa aman,

hubungan sosial, penghargaan, maupun aktualisasi diri, maka karyawan PT Pratama Siaga Mandiri akan semakin bersemangat dan berinisiatif dalam menyelesaikan tugasnya.

Demikian pula, disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang konsisten dengan temuan Nabillah Caraka & Azis (2024). Kondisi ini menunjukkan bahwa ketaatan karyawan terhadap jam kerja, peraturan perusahaan, dan standar operasional prosedur turut menentukan kualitas hasil kerja yang dicapai. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan kontribusi yang besar (72,4%) terhadap kinerja karyawan, yang menegaskan bahwa kedua aspek tersebut perlu dikelola secara bersamaan oleh manajemen PT Pratama Siaga Mandiri agar tercapai peningkatan kinerja karyawan yang optimal.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pratama Siaga Mandiri, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung yang melampaui t tabel disertai signifikansi di bawah 0,05. Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pola hasil yang serupa. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kemampuan menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 72,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Berdasarkan simpulan tersebut, manajemen PT Pratama Siaga Mandiri disarankan untuk terus meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui program penghargaan (reward system), kejelasan jenjang karier, serta lingkungan kerja yang suportif, sekaligus memperkuat disiplin kerja melalui penegakan aturan yang konsisten dan sistem pengawasan yang terukur. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, atau pelatihan kerja, serta memperluas cakupan lokasi dan jumlah sampel penelitian agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada konteks yang lebih luas.

REFERENSI

- Arfiansyah, M. D., & Oktavianti, N. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kolega Bisnis Indonesia Jakarta Selatan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1).
- Basyid, A., Studi, P., Stie, M., & Tanjungpinang, P. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Dwi Riadi, R. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT ID Express Logistik Indonesia Jakarta Barat Divisi Warehouse Processing. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1).
- Fadillah, Z. I. (2024). Pentingnya Kesehatan Mental Karyawan di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JBK Jurnal Bimbingan Konseling*, 2.
- Hermira, D., & Huda, N. (2024). Memahami Populasi dan Sampel: Pilar Utama dalam Penelitian Kuantitatif. *Syntax Admiration*, 5(12).
- JERY APRANANTA S. MILALA. (2022). Bab II Kajian Teoritis: Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Lokita Pramesti Dewi et al. (2024). Buku Ajar Metodologi Penelitian Pendidikan (N. G. P. Efitra, Ed.). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

- Nabillah Caraka, R., & Azis, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi di PT. Polindo Utama Kabupaten Tangerang. *Journal of Information Systems Management and Digital Business (JISMDB)*, 1(2).
- Nasia Laia, S. M. (2022). Bab II Kajian Teoritis.
- Prahendratno Antonius et al. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Praktis untuk Keberhasilan Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Rakhmat Hadi Sucipto. (2025). *Metode Penelitian Bisnis*. PT Dewangga Energi Internasional.
- Sangapan, L. H., Carlos, G. J., & Manurung, A. H. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Inovasi Karyawan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Ilmiah Sosial*, 6(2). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i2>
- Sanjaya, R. A., Firlana, H., & Priyatno, M. B. (2025). Faktor Motivasi Kerja yang Memengaruhi Produktivitas Pegawai Sektor Publik di Indonesia. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 2022-2038. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1571>
- Wajdi, F. et al. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Penerbit Widina.