



## **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

**Abdul Faqih**

Universitas Darunnajah; Jl. Ciledug Raya No. 01, RT.1/RW.3, Ulujami, Pesanggrahan,  
Jakarta Selatan, DKI Jakarta - 12250, 021-22544277  
e-mail: faqihvd17@gmail.com

**Abstract:** *This research examines the impact of work discipline and motivation on employee performance at PT. UPS Cardig International, where performance has declined. Using a quantitative descriptive approach, the study surveyed 96 respondents selected via simple random sampling from a total workforce of 138 across all divisions. Data collection involved an online Google Form survey, with analysis conducted using SmartPLS version 3.2.9. Results indicate that both work discipline and motivation positively and significantly influence employee performance. The findings suggest that implementing effective practices in these areas can improve employee performance at PT. UPS Cardig International. Based on these results, the study recommends that companies enhance employee development programs focusing on discipline and work motivation. However, limitations in variable complexity and data acquisition highlight the need for further research to gain a deeper understanding of factors affecting employee performance. This study contributes to the body of knowledge on employee performance management, offering insights for PT. UPS Cardig International and similar organizations facing performance challenges. By emphasizing the importance of work discipline and motivation, the research provides a foundation for developing targeted strategies to enhance employee productivity and overall organizational effectiveness.*

**Keywords:** *Discipline, Motivation, Performance, Employee*

**Abstrak:** Penelitian ini menguji dampak disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. UPS Cardig International, di mana kinerja telah menurun. Menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, studi ini mensurvei 96 responden yang dipilih melalui sampling acak sederhana dari total 138 karyawan di seluruh divisi. Pengumpulan data melibatkan survei online menggunakan Google Form, dengan analisis menggunakan SmartPLS versi 3.2.9. Hasil menunjukkan bahwa baik disiplin kerja maupun motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan praktik yang efektif di kedua area tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. UPS Cardig International. Berdasarkan hasil ini, penelitian merekomendasikan agar perusahaan meningkatkan program pengembangan karyawan yang berfokus pada disiplin dan motivasi kerja. Namun, keterbatasan dalam kompleksitas variabel dan perolehan data menekankan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memperoleh pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Studi ini berkontribusi pada pengetahuan tentang manajemen kinerja karyawan, memberikan wawasan bagi PT. UPS Cardig International dan organisasi serupa yang menghadapi tantangan kinerja. Dengan menekankan pentingnya disiplin kerja dan motivasi, penelitian ini memberikan dasar untuk mengembangkan strategi yang ditargetkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

**Kata kunci:** Disiplin, Motivasi, Kinerja, Karyawan

## 1. Pendahuluan

Dalam era bisnis yang semakin kompetitif dan dinamis, perusahaan menghadapi tantangan besar dalam mengoptimalkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) telah lama diakui sebagai faktor strategis dalam operasional perusahaan. Manajemen SDM yang efektif, terutama dalam aspek motivasi dan disiplin kerja, menjadi kunci dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Sebagaimana dinyatakan oleh Sutrisno (2009), manajemen atau pemimpin organisasi memikul tanggung jawab untuk merencanakan, menyusun strategi, dan mengoordinasikan semua komponen perusahaan, termasuk sumber daya manusia.

UPS adalah perusahaan pengiriman dan manajemen rantai pasokan multinasional yang didirikan pada tahun 1907 yang telah berkembang menjadi salah satu perusahaan Fortune 500 dengan operasi di lebih dari 220 negara. Pada tahun 2022, UPS mencatat pendapatan total sebesar \$100,3 miliar. Di Indonesia sendiri, UPS beroperasi melalui PT. UPS Cardig International. UPS secara global dikenal dengan manajemen SDM yang baik, dibuktikan dengan berbagai prestasi di bidang sumber daya manusia yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Prestasi yang diraih UPS di bidang SDM**

No	Penghargaan	Pemberi
1	Salah satu tempat kerja terbaik dalam hal keberagaman di Amerika Serikat	<i>Newsweek</i>
2	10 CEO wanita teratas (Carol B. Tomé)	<i>The Capital</i>
3	Corporation of the year	NMSDC
4	Salah satu tempat kerja terbaik untuk wanita tahun 2022	Forbes

Sumber: <https://about.ups.com/us/en/newsroom/awards-and-recognition>

Namun, meski memiliki reputasi global yang baik, data internal menunjukkan adanya tren penurunan kinerja karyawan UPS di Indonesia selama lima tahun terakhir. Penurunan ini terlihat dari bertambahnya jumlah karyawan yang masuk ke dalam kategori "*Development Performance*" atau "Perlu Bimbingan" berdasarkan evaluasi *Key Performance Indicator* (KPI). KPI yang digunakan mencakup berbagai aspek, dengan kehadiran tepat waktu sebagai indikator universal untuk semua bagian. Indikator lain bervariasi tergantung pada departemen, seperti "*on time release*" untuk bagian *Brokerage*, "*debt collection*" untuk *Finance*, dan "*sales*" untuk *Business Development*.

UPS sendiri telah menerapkan sistem insentif untuk meningkatkan motivasi, termasuk pemberian bonus tiap semester yang bervariasi berdasarkan tingkatan dan pencapaian karyawan. Namun, masih terdapat kendala dalam implementasinya, seperti kecurangan dalam penilaian dan keterlambatan dalam pemberian insentif.

Adapun penelitian-penelitian terdahulu yang juga membahas hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan hasil yang beragam. Beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh Wahyudi (2019), menemukan pengaruh signifikan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian lain seperti yang dilakukan oleh Hasyim dkk. (2020) menunjukkan hasil yang berbeda ketika variabel-variabel tersebut diteliti secara terpisah atau bersamaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. UPS Cardig International. Rumusan masalah penelitian adalah:

- 1) Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. UPS Cardig International?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. UPS Cardig International?

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis dalam pengembangan ilmu manajemen SDM, khususnya dalam konteks hubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Dari segi praktis, hasil penelitian ini dapat membantu manajemen PT. UPS Cardig International dalam merumuskan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui program motivasi dan disiplin kerja yang lebih terarah. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan wawasan bagi perusahaan logistik lainnya dalam mengoptimalkan kinerja karyawan mereka.

## **2. Kajian Pustaka**

### **2.1. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mempengaruhi perilaku sukarela seseorang dalam hal arah, intensitas, dan ketekunan kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan (Uno, 2012). Wibowo dan Phil (2007) mendefinisikannya sebagai proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan kinerja sukarela tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Motivasi kerja dapat dibagi menjadi motivasi positif dan negatif. Motivasi positif bertujuan mendorong karyawan dengan penghargaan, sedangkan motivasi negatif menggunakan hukuman (Hasibuan, 2014). Tiga jenis motivasi kerja lainnya adalah insentif material, non-material, dan kombinasi keduanya (Wibiasuri, 2014).

Aspek-aspek yang mendorong motivasi kerja meliputi kehadiran, kebutuhan, rasa aman, disiplin, imajinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, dan tanggung jawab (Munandar, 2001). Prinsip dasar motivasi kerja terdiri dari prinsip inklusi, komunikasi, pengakuan, wewenang yang didelegasikan dan saling memperhatikan (Hasibuan, 2014).

Faktor pendorong motivasi kerja meliputi memberi energi, mendorong, dan mendesak (Wibowo & Phil, 2007). Bentuk motivasi kerja yang umum diterapkan perusahaan adalah kompensasi uang, pengarahan dan kontrol, pola kerja efektif, dan kebajikan (Siswanto, 2019).

### **2.2. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja mengacu pada sikap individu yang menghormati dan mematuhi peraturan yang berlaku (Sastrohadiwiryo & Syuhada, 2003). Rivai (2021) menyebutkan disiplin kerja sebagai alat komunikasi efektif antara manajer dan bawahan untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran mematuhi aturan perusahaan.

Terdapat dua jenis disiplin kerja menurut Moekijat (2010), yaitu disiplin pribadi yang berasal dari dalam diri dan disiplin perintah yang dipaksakan. Sutrisno (2009) membagi disiplin kerja menjadi disiplin preventif dan korektif.

Aspek-aspek disiplin kerja meliputi disiplin waktu, peraturan, dan tanggung jawab (Robbins & Judge, 2008). Indikator disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap aturan waktu, peraturan perusahaan, perilaku dalam pekerjaan, dan peraturan lainnya (Sutrisno, 2009).

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, keadilan, pengawasan melekat, ketegasan, dan sanksi hukuman (Hasibuan, 2014).

### **2.3. Kinerja Karyawan**

Kinerja mengacu pada hasil akhir dari suatu proses (Sumiati dkk., 2022). Luthans dkk. (2021) mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas atau kualitas output dari individu yang melakukan pekerjaan tertentu. Mangkunegara dan Prabu (2017) menyatakan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Prawirosentono (1999) meliputi efektivitas dan efisiensi, otoritas, disiplin, dan inisiatif. Karakteristik karyawan berkinerja tinggi mencakup tanggung jawab tinggi, berani mengambil risiko, menetapkan tujuan realistis, membuat rencana kerja, memanfaatkan umpan balik, dan mencari peluang (Mangkunegara & Prabu, 2017).

Indikator kinerja karyawan terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja (Robbins & Judge, 2008).

#### 2.4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan stimulus yang berasal dari sumber internal atau eksternal yang menimbulkan semangat dan ketabahan dalam mengejar hasil yang diinginkan (Daft, 2012). Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin baik pula kinerjanya dalam organisasi atau perusahaan (Astria, 2018). Berdasarkan hubungan ini dan penelitian terdahulu, diusulkan hipotesis:

**H1:** Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. UPS Cardig International

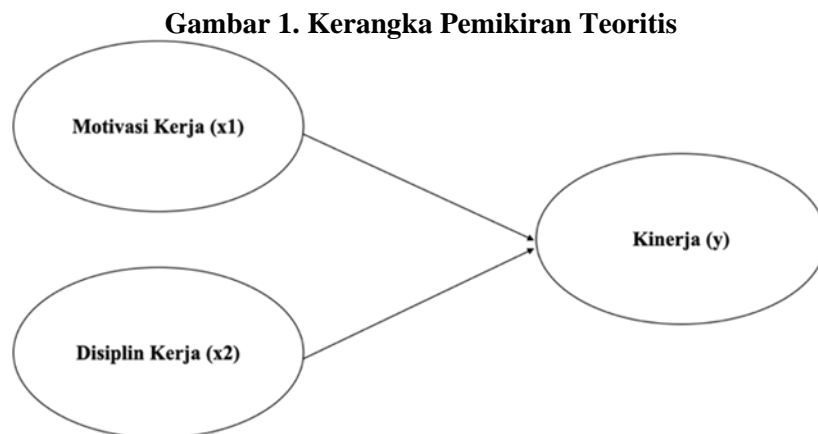
#### 2.5. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk membangun komunikasi efektif dengan bawahan dan merangsang perubahan perilaku serta kesadaran mematuhi peraturan perusahaan (Rivai, 2021). Berdasarkan tujuan penerapan disiplin organisasi dan hasil penelitian terdahulu, diusulkan hipotesis:

**H2:** Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. UPS Cardig International

#### 2.6. Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan pengembangan model sebelumnya, kerangka pemikiran teoritis digambarkan sebagai berikut:



### 3. Metode Penelitian

#### 3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif yang berakar pada paradigma filosofis positivis. Metode ini dipilih karena kesesuaiannya dalam menguji hipotesis dan menganalisis hubungan antar variabel pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2017). Studi ini memanfaatkan metode survei untuk pengumpulan data, yang kemudian dianalisis menggunakan teknik regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana dipilih sebagai alat analitis yang efektif untuk mengevaluasi hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

### 3.2. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari dua variabel tidak terikat dan satu variabel terikat. Variabel tidak terikat yang pertama adalah Motivasi Kerja (X1), yang didefinisikan sebagai proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku sukarela yang berorientasi pada pencapaian tujuan kerja (Wibowo & Phil, 2007). Variabel tidak terikat yang kedua adalah Disiplin Kerja (X2), yang mengacu pada sikap individu yang mencerminkan rasa hormat, penghargaan, dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis (Sastrohadiwiryo & Syuhada, 2003). Adapun Variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y), yang didefinisikan sebagai output atau hasil akhir dari suatu proses kerja tertentu (Sumiati et al., 2022).

### 3.3. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yang mencakup hasil numerik dari survei serta data kualitatif yang dikonversi menjadi bentuk kuantitatif melalui penggunaan skala Likert. Adapun data penelitian ini dibedakan menjadi dua jenis, data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui observasi dan kuesioner. Data ini meliputi informasi demografis seperti jenis kelamin, masa kerja, usia, serta respon terhadap item-item kuesioner. Sedangkan data sekunder dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada, termasuk arsip perusahaan, literatur, dan dokumentasi lainnya. Data ini mencakup informasi tentang struktur organisasi, jumlah karyawan, output kerja, dan data kehadiran.

Populasi penelitian ini terdiri dari 138 karyawan yang bekerja di kantor pusat PT. UPS Cardig International di Pasar Minggu, Jakarta Selatan. Populasi ini mencakup seluruh karyawan yang memenuhi kriteria inklusi penelitian. Penelitian ini juga menggunakan teknik *Simple Random Sampling*, yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel. Teknik ini dipilih karena populasi dianggap memiliki karakteristik yang homogen. Sedangkan dalam menentukan jumlah sampel, penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan bentuk dibawah ini yang mana selanjutnya diketahui sejumlah 96 orang.

#### Rumus Slovin:

$$n = \frac{[z^2 * p(1-p)] / e^2}{1 + \frac{[z^2 * p(1-p)] / e^2 * N}$$

## 4. Hasil dan Pembahasan

### 4.1. Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran dilakukan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Evaluasi meliputi validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas komposit.

#### 4.1.1. Validitas Konvergen

Validitas konvergen dinilai melalui *loading factor* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai *loading factor* yang disarankan adalah >0,7, namun nilai 0,5-0,6 masih dapat diterima pada tahap awal penelitian eksploratori. Hasil analisis menunjukkan beberapa indikator memiliki nilai *loading factor* <0,7 sehingga dieliminasi dari model. Setelah re-estimasi, seluruh indikator yang tersisa memiliki *loading factor* >0,7, mengindikasikan validitas konvergen yang baik. Adapun hasil pengukuran *loading factor* dan AVE dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2. Hasil Pengukuran Loading Factor**

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Motivasi Kerja	M2	0,764	Valid
	M4	0,742	Valid
	M5	0,796	Valid
	M6	0,785	Valid
	M7	0,727	Valid
	M8	0,713	Valid
Disiplin Kerja	D1	0,729	Valid
	D4	0,744	Valid
	D5	0,717	Valid
	D6	0,718	Valid
	D7	0,728	Valid
	D8	0,737	Valid
	D9	0,780	Valid
Kinerja	D11	0,789	Valid
	D12	0,778	Valid
	D13	0,729	Valid
	K1	0,730	Valid
	K2	0,721	Valid
	K3	0,728	Valid
	K4	0,758	Valid
	K5	0,772	Valid
	K6	0,751	Valid
K7	0,719	Valid	
	K8	0,752	Valid
	K9	0,736	Valid

Sumber: Diolah oleh penulis dengan SPLS (2024)

#### 4.1.2. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan dinilai melalui kriteria Fornell-Larcker, cross-loading, dan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT). Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga kriteria tersebut terpenuhi, mengindikasikan validitas diskriminan yang baik. Hasil pengukurannya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3. Hasil Pengukuran kriteria Fornell-Larcker**

Variabel	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja
Motivasi Kerja	0,753	0,373	0,484
Disiplin Kerja		0,754	0,429
Kinerja			0,741

Sumber: Diolah oleh penulis dengan SPLS (2024)

**Tabel 4. Hasil Pengukuran Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)**

Variabel	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja
Motivasi Kerja			
Disiplin Kerja	0,412		
Kinerja	0,457	0,521	

Sumber: Diolah oleh penulis dengan SPLS (2024)

**Tabel 5. Hasil Pengukuran Cross Loading**

Variabel	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja
M1	0,763	0,153	0,256
M2	0,707	0,335	0,295
M4	0,749	0,309	0,376
M5	0,808	0,251	0,367
M6	0,796	0,362	0,410
M7	0,726	0,248	0,429
M8	0,717	0,275	0,357
D1	0,286	0,751	0,236
D2	0,326	0,738	0,319
D4	0,230	0,776	0,372
D5	0,338	0,721	0,244
D6	0,260	0,717	0,325
D7	0,253	0,745	0,291
D8	0,288	0,743	0,306
D9	0,284	0,788	0,347
D11	0,283	0,781	0,315
D12	0,300	0,779	0,326
D13	0,270	0,747	0,401
K1	0,317	0,303	0,728
K2	0,297	0,311	0,723
K3	0,350	0,269	0,730
K4	0,408	0,324	0,756
K5	0,434	0,339	0,772
K6	0,289	0,303	0,753
K7	0,470	0,311	0,719
K8	0,328	0,269	0,752
K9	0,317	0,324	0,738

Sumber: Diolah oleh penulis dengan SPLS (2024)

#### 4.1.3. Reliabilitas

Reliabilitas dinilai melalui Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (CR). Nilai yang disarankan untuk kedua metrik tersebut adalah >0,7. Hasil pengukurannya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6. Hasil Pengukuran Cronbach's Alpha dan Composite Reliability**

Nilai	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja
<i>Cronbach's Alpha</i>	0,898	0,924	0,873
<i>Composite Reliability</i>	0,903	0,928	0,878

Sumber: Diolah oleh penulis dengan SPLS (2024)

## 4.2. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

### 4.2.1. Kolinearitas

Kolinearitas dinilai melalui Variance Inflation Factor (VIF). Nilai VIF <5 mengindikasikan tidak adanya masalah kolinearitas yang serius. Pengukurannya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 7. Hasil Pengukuran Variance Inflation Factor**

Variabel	Kinerja
Motivasi Kerja	1,161
Disiplin Kerja	1,161

Sumber: Diolah oleh penulis dengan SPLS (2024)

### 4.2.2. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Nilai R<sup>2</sup> menunjukkan proporsi varians variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Hasil analisis menunjukkan bahwa 30,6% varians Kinerja dapat dijelaskan oleh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. Meskipun nilai ini tergolong lemah, hal ini mengindikasikan adanya faktor-faktor lain di luar model yang mungkin mempengaruhi Kinerja. Adapun hasil koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 8. Hasil Pengukuran Koefisien Determinasi**

Variabel	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Adjusted
Kinerja	0,306	0,291

Sumber: Diolah oleh penulis dengan SPLS (2024)

### 4.2.3. Effect Size (f<sup>2</sup>)

*Effect size* menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai f<sup>2</sup> 0,02, 0,15, dan 0,35 masing-masing mengindikasikan efek kecil, sedang, dan besar. Hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki efek yang lebih besar terhadap Kinerja dibandingkan Disiplin Kerja, meskipun keduanya tergolong efek sedang. Pengukurannya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 9. Hasil Pengukuran Effect Size**

Variabel	Kinerja
Motivasi Kerja	0,176
Disiplin Kerja	0,103

Sumber: Diolah oleh penulis dengan SPLS (2024)

### 4.2.4. Model Fit

Model fit dinilai melalui beberapa indeks, termasuk Standardized Root Mean Square Residual (SRMR), Chi-Square, dan Normed Fit Index (NFI). Nilai SRMR 0,068 mendekati ambang batas 0,08, mengindikasikan kesesuaian model yang cukup baik. Nilai NFI 0,743 juga menunjukkan kesesuaian model yang cukup baik. Pengukurannya sebagai berikut:

**Tabel 10. Hasil Pengukuran Model Fit**

Indeks	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,068	0,068
Chi <sup>2</sup>	413,098	413,098
NFI	0,743	0,743

Sumber: Diolah oleh penulis dengan SPLS (2024)

### 4.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai koefisien jalur, t-statistik, dan p-value. Nilai t-statistik >1,96 atau p-value <0,05 mengindikasikan pengaruh yang signifikan.

*Tabel 11. Hasil Pengukuran Cronbach's Alpha dan Composite Reliability*

Hipotesis	Koefisien Jalur	T-Statistik	P-Value	Kesimpulan
H1: Disiplin Kerja -> Kinerja	0,288	3,001	0,003	Diterima
H2: Motivasi Kerja -> Kinerja	0,377	4,046	0,000	Diterima

Sumber: Diolah oleh penulis dengan SPLS (2024)

#### 4.3.1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ( $\beta = 0,288$ ,  $t = 3,001$ ,  $p = 0,003$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang, yang juga menemukan pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Astria, 2018).

Hasil ini juga konsisten dengan studi yang dilakukan pada PT. IE, yang menemukan korelasi sebesar 48,3% antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan (Saluy & Treshia, 2018). Temuan-temuan ini menegaskan pentingnya Disiplin Kerja dalam meningkatkan Kinerja karyawan.

Disiplin Kerja yang baik dapat tercermin dalam berbagai aspek, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, dan konsistensi dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP). Ketika karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi, mereka cenderung lebih fokus, efisien, dan efektif dalam menjalankan tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Dalam konteks PT. UPS Cardig International, temuan ini mengimplikasikan bahwa upaya-upaya untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, seperti implementasi sistem absensi yang ketat, pemberian sanksi yang tegas bagi pelanggaran disiplin, dan pemberian penghargaan bagi karyawan yang konsisten menunjukkan disiplin tinggi, dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

#### 4.3.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ( $\beta = 0,377$ ,  $t = 4,046$ ,  $p = 0,000$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan pada PT. IE, yang juga menemukan pengaruh positif dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Saluy & Treshia, 2018).

Hasil ini juga sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Susanto (2019) pada PT. Rembeka, yang menemukan pengaruh signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Temuan-temuan ini menegaskan peran krusial Motivasi Kerja dalam meningkatkan Kinerja karyawan.

Motivasi Kerja dapat bersumber dari faktor internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi aspek-aspek seperti keinginan untuk berprestasi, pengembangan diri, dan aktualisasi diri. Sementara itu, faktor eksternal dapat berupa insentif finansial, pengakuan, dan lingkungan kerja yang kondusif. Ketika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, mereka cenderung lebih antusias, tekun, dan berorientasi pada hasil dalam menjalankan tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Dalam konteks PT. UPS Cardig International, temuan ini mengimplikasikan bahwa upaya-upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kinerja. Beberapa strategi yang dapat dipertimbangkan antara lain sebagai berikut ini:

1. Pengembangan sistem kompensasi dan reward yang adil dan kompetitif.
2. Implementasi program pengembangan karir yang jelas dan terstruktur.
3. Penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dan menginspirasi.
4. Pemberian tantangan dan tanggung jawab yang sesuai dengan kapasitas karyawan.
5. Peningkatan komunikasi dan feedback antara atasan dan bawahan.

Penting untuk dicatat bahwa meskipun baik Disiplin Kerja maupun Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat ( $\beta = 0,377$ ) dibandingkan Disiplin Kerja ( $\beta = 0,288$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa dalam konteks PT. UPS Cardig International, upaya-upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan mungkin akan memberikan dampak yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja dibandingkan dengan upaya-upaya untuk meningkatkan disiplin kerja.

Namun, perlu diingat bahwa model penelitian ini hanya mampu menjelaskan 30,6% varians dalam Kinerja ( $R^2 = 0,306$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa masih ada faktor-faktor lain di luar model yang mungkin mempengaruhi Kinerja karyawan di PT. UPS Cardig International. Faktor-faktor tersebut mungkin meliputi aspek-aspek seperti kompetensi karyawan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau faktor-faktor eksternal seperti kondisi pasar dan regulasi industri.

## 5. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. UPS Cardig International. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan penting:

### 5.1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. UPS Cardig International ( $\beta = 0,377$ ,  $t = 4,046$ ,  $p = 0,000$ ). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin baik pula kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan teori dan penelitian terdahulu yang menekankan pentingnya motivasi dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja.

Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, tekun, dan berorientasi pada hasil. Faktor-faktor motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, seperti pengakuan, peluang pengembangan diri, kompensasi yang adil, dan lingkungan kerja yang mendukung, berperan penting dalam membangun dan mempertahankan motivasi kerja karyawan.

### 5.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini juga menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $\beta = 0,288$ ,  $t = 3,001$ ,  $p = 0,003$ ). Meskipun pengaruhnya tidak sekuat motivasi kerja, temuan ini tetap menegaskan pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung lebih patuh terhadap peraturan perusahaan, konsisten dalam menjalankan tugas, dan efisien dalam penggunaan waktu kerja.

Disiplin kerja yang baik menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan produktif, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Implementasi kebijakan disiplin yang konsisten dan adil, serta pemberian teladan oleh pihak manajemen, dapat menjadi strategi efektif dalam membangun budaya disiplin di lingkungan kerja.

### 5.3. Kontribusi Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Model penelitian ini mampu menjelaskan 30,6% varians dalam kinerja karyawan ( $R^2 = 0,306$ ). Meskipun angka ini tergolong moderat, hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan faktor-faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. UPS Cardig International. Namun, perlu diingat bahwa masih ada 69,4% varians yang tidak dapat dijelaskan oleh model ini, menunjukkan adanya faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan.

### 5.4. Implikasi Manajerial

Berdasarkan temuan penelitian, beberapa implikasi manajerial dapat dirumuskan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. UPS Cardig International:

- a) Pengembangan Program Motivasi: Perusahaan perlu merancang dan mengimplementasikan program-program yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Ini dapat mencakup sistem penghargaan yang adil, peluang pengembangan karir yang jelas, program pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dan menginspirasi.
- b) Penguatan Disiplin Kerja: Meskipun pengaruhnya tidak sekuat motivasi, disiplin kerja tetap merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Perusahaan dapat mempertimbangkan implementasi sistem manajemen disiplin yang lebih efektif, termasuk sosialisasi peraturan yang jelas, konsistensi dalam penegakan aturan, serta pemberian penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan disiplin tinggi.
- c) Pendekatan Holistik: Mengingat bahwa model penelitian hanya menjelaskan sebagian dari varians kinerja, penting bagi perusahaan untuk mengadopsi pendekatan holistik dalam manajemen kinerja. Ini dapat mencakup faktor-faktor lain seperti pengembangan kompetensi, perbaikan sistem kerja, peningkatan kualitas kepemimpinan, dan optimalisasi budaya organisasi.
- d) Evaluasi dan Penyesuaian Berkelanjutan: PT. UPS Cardig International perlu melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas program-program yang diimplementasikan untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja. Penyesuaian dan perbaikan berkelanjutan diperlukan untuk memastikan relevansi dan efektivitas program-program tersebut dalam konteks yang dinamis.

### 5.5. Keterbatasan Penelitian dan Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan:

- a) Cakupan Variabel: Penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel independen (motivasi kerja dan disiplin kerja). Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk memasukkan variabel-variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau gaya kepemimpinan.
- b) Metode Pengumpulan Data: Penggunaan kuesioner sebagai instrumen utama pengumpulan data mungkin membatasi kedalaman informasi yang diperoleh. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan pendekatan *mixed-method* dengan menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif.
- c) Generalisasi: Penelitian ini dilakukan pada satu perusahaan spesifik (PT. UPS Cardig International). Generalisasi temuan ke konteks organisasi lain perlu dilakukan dengan hati-hati. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk melakukan studi komparatif antar perusahaan atau antar industri.
- d) Analisis Longitudinal: Penelitian ini bersifat *cross-sectional*, memberikan gambaran pada satu titik waktu tertentu. Studi longitudinal dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang dinamika hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dari waktu ke waktu.

Kesimpulannya, penelitian ini memberikan bukti empiris tentang pentingnya motivasi kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. UPS Cardig International. Temuan ini dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam merancang strategi dan kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun, mengingat kompleksitas faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja, diperlukan pendekatan yang holistik dan berkelanjutan dalam manajemen kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan variabel dan menggunakan metodologi yang lebih beragam untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang dinamika kinerja karyawan dalam konteks organisasi modern.

## Daftar Pustaka

- Astria, K. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 2(1), 1-22.
- Daft, R. L. (2012). *Management* (10th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (14th ed.). Information Age Publishing.
- Mangkunegara, A. A. A. P., & Prabu, A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Mandar Maju.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Universitas Indonesia.
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan kinerja karyawan*. BPFE.
- Rivai, V. (2021). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (Edisi 3). Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi* (Edisi 12). Salemba Empat.
- Saluy, A. B., & Treshia, Y. (2018). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus di perusahaan PT IE). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 53-70.
- Sastrohadiwiryono, B. S., & Syuhada, S. A. (2003). *Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administratif dan operasional*. Bumi Aksara.
- Siswanto, B. (2019). *Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administratif dan operasional*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sumiati, Ardiana, I. D. K. R., & Pratiwi, I. Y. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep dasar dan aplikasi*. Zifatama Jawara.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT. Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Uno, H. B. (2012). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Wahyudi, W. D. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Wibowo, & Phil, M. (2007). *Manajemen kinerja*. Rajagrafindo Persada.
- Wibiasuri, S. (2014). *Manajemen kinerja: Konsep, desain, dan teknik meningkatkan daya saing perusahaan*. Erlangga.