



Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Delibra Kreasi Indonesia

Muhammad Adlan Zhillan¹, Lucky Fitra Ramadhani², Arzi Dwi Fachrin³, Muhammad Jaisy Akbar⁴, Yogi Hilmansyah⁵, Erna Herlianawati⁶

^{1,2,3,4,5,6} Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun

¹Muhammadadlanzhillan@student.inaba.ac.id, ²Luckyfitra@student.inaba.ac.id, ³Arzidwifachrin@student.inaba.ac.id,

⁴Muhammadjaisyakbar@student.inaba.ac.id, ⁵Yogihilmansyah@student.inaba.ac.id, ⁶erna.herlianawati@inaba.ac.id

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhinya, di antaranya motivasi kerja dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Delibra Kreasi Indonesia, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Sampel penelitian terdiri atas seluruh karyawan CV Delibra Kreasi Indonesia yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan aplikasi SPSS dengan teknik analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,845. Sebaliknya, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F sebesar 29,281. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,709 menunjukkan bahwa 70,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 29,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan untuk meningkatkan disiplin kerja serta mengevaluasi strategi pemberian motivasi guna mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal akan mendorong peningkatan produktivitas, kualitas pelayanan, serta daya saing perusahaan (Aula et al., 2022). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya motivasi kerja dan disiplin kerja. Motivasi kerja berperan sebagai pendorong individu untuk melaksanakan pekerjaannya secara maksimal, sedangkan disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Kedua faktor tersebut diyakini memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga menjadi perhatian bagi berbagai organisasi, termasuk CV Delibra Kreasi Indonesia. Selain itu juga Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dimana indikator disiplin kerja yaitu kehadiran di tempat kerja, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi Melayu S.P Hasibuan (dalam Silalahi et al., 2021).

Berdasarkan hasil observasi awal di CV Delibra Kreasi Indonesia, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Beberapa karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan, masih terdapat keterlambatan kehadiran maupun penyelesaian pekerjaan, serta belum optimalnya pelaksanaan tanggung jawab sesuai standar perusahaan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan. Di sisi lain, motivasi kerja yang dimiliki karyawan belum merata, sementara tingkat disiplin kerja juga menunjukkan adanya variasi antar karyawan. Fenomena ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja menjadi faktor yang perlu dikaji lebih lanjut dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan.

Secara teoritis, motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan organisasi Salam eit al. (2021). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, serta keinginan untuk mencapai prestasi yang lebih baik. Selain itu, disiplin kerja juga menjadi aspek penting karena mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang memiliki disiplin

kerja yang baik umumnya mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Penelitian Abdul Basyid (2024), Arsindi dkk. (2022), serta Filea Ananda, Handaru, dan Wolor (2022) membuktikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, penelitian Nurhuda dan Dewi (2025) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tetap berpengaruh positif. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan masih belum konsisten sehingga memerlukan pengujian kembali pada objek penelitian yang berbeda.

Selain adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja pada perusahaan industri kreatif, khususnya CV Delibra Kreasi Indonesia, masih relatif terbatas. Karakteristik perusahaan yang berbeda memungkinkan munculnya hasil penelitian yang berbeda pula. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Delibra Kreasi Indonesia. Temuan penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi manajemen perusahaan dalam menyusun strategi peningkatan kinerja karyawan melalui penguatan motivasi kerja dan penerapan disiplin kerja yang lebih efektif, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji topik serupa.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV Delibra Kreasi Indonesia. Berdasarkan kajian teoritis dan penelitian terdahulu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: H1 motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; H2 disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; dan H3 motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Delibra Kreasi Indonesia. Penelitian dilaksanakan di CV Delibra Kreasi Indonesia dengan objek penelitian meliputi motivasi kerja sebagai variabel independen pertama (X_1), disiplin kerja sebagai variabel independen kedua (X_2), dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y).

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden menggunakan skala Likert lima tingkat, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi, literatur, serta jurnal ilmiah yang relevan dengan topik penelitian. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Variabel motivasi kerja diukur melalui indikator kebutuhan berprestasi, semangat kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kesempatan untuk berkembang, dan penghargaan. Variabel disiplin kerja diukur melalui indikator ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, efektivitas penggunaan waktu kerja, tingkat kehadiran, serta pencapaian target pekerjaan. Sementara itu, variabel kinerja karyawan diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, inisiatif, kerja sama, dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan.

Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas sebagai prasyarat analisis regresi linier berganda. Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 26. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, uji F untuk mengetahui pengaruh kedua variabel secara simultan terhadap kinerja karyawan, serta koefisien determinasi (Adjusted R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Hasil analisis kemudian diinterpretasikan untuk menjawab tujuan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Delibra Kreasi Indonesia.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil Penelitian

Bagian ini menyajikan hasil analisis data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan CV Delibra Kreasi Indonesia. Analisis dilakukan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi. Selanjutnya, hasil pengujian diinterpretasikan berdasarkan teori yang relevan serta dibandingkan dengan hasil penelitian terdahulu untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antarvariabel.

3.1.1 Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas X1

Item	R hitung	R tabel	Sig	Keterangan
X 1.1	0,885	0,361	0,000	Valid
X 1.2	0,899	0,361	0,000	Valid
X 1.3	0,882	0,361	0,000	Valid
X 1.4	0,908	0,361	0,000	Valid
X 1.5	0,916	0,361	0,000	Valid

Tabel 2. Uji Validitas X2

Item	R hitung	R tabel	Sig	Keterangan
X 2.1	0,837	0,361	0,000	Valid
X 2.2	0,824	0,361	0,000	Valid
X 2.3	0,828	0,361	0,000	Valid
X 2.4	0,915	0,361	0,000	Valid
X 2.5	0,846	0,361	0,000	Valid

Tabel 3. Uji Validitas Y

Item	R hitung	R tabel	Sig	Keterangan
Y 1	0,949	0,361	0,000	Valid
Y 2	0,903	0,361	0,000	Valid
Y 3	0,906	0,361	0,000	Valid
Y 4	0,863	0,361	0,000	Valid
Y 5	0,866	0,361	0,000	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,361 pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Nilai r hitung pada variabel motivasi kerja berada pada rentang 0,882–0,916, variabel disiplin kerja berada pada rentang 0,824–0,915, sedangkan variabel kinerja karyawan berada pada rentang 0,863–0,949. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan pada ketiga variabel dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

3.1.2 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hasil pengujian reliabilitas ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 4. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,940	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,898	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,938	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel motivasi kerja tercatat sebesar 0,940, variabel disiplin kerja sebesar 0,898, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,938. Karena seluruh nilai tersebut berada di atas 0,60, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian bersifat reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

3.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual antar pengamatan dalam model regresi. Pengujian dilakukan menggunakan uji Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Model regresi dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,931	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X2)	0,478	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Hasil uji Glejser menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,931, sedangkan variabel disiplin kerja (X2) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,478. Karena kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada kedua variabel. Artinya, varians residual dalam model regresi bersifat konstan sehingga salah satu asumsi klasik telah terpenuhi, dan model regresi ini layak digunakan untuk analisis regresi linier berganda.

3.1.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Pengujian ini dilakukan dengan memeriksa nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,999	1,001	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja (X2)	0,999	1,001	Tidak terjadi multikolinearitas

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,999 dan VIF sebesar 1,001, sementara variabel disiplin kerja memiliki nilai Tolerance yang sama, yaitu 0,999, dengan VIF sebesar 1,001. Karena seluruh nilai Tolerance berada di atas 0,10 dan nilai VIF berada di bawah 10, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami multikolinearitas, sehingga tidak terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam penelitian ini.

3.1.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Delibra Kreasi Indonesia. Pengolahan data dengan SPSS menghasilkan temuan sebagai berikut.

Tabel 7. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien (B)	t	Sig.
Konstanta	3,635	1,149	0,262
Motivasi Kerja (X1)	-0,019	-0,198	0,845
Disiplin Kerja (X2)	0,864	7,641	0,000

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 3,635 - 0,019X_1 + 0,864X_2 + e$.

Persamaan ini dapat dimaknai sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 3,635 menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja dan disiplin kerja dianggap tetap (konstan), maka kinerja karyawan berada pada angka 3,635.
- Koefisien regresi motivasi kerja sebesar -0,019 mengindikasikan arah pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan, artinya setiap kenaikan satu satuan motivasi kerja justru diikuti penurunan kinerja karyawan sebesar 0,019, dengan asumsi variabel lain tetap.
- Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,864 mengindikasikan arah pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, artinya setiap kenaikan satu satuan disiplin kerja akan diikuti peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,864, dengan asumsi variabel lain tetap.

3.1.6 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, dengan kriteria variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan apabila nilai signifikansinya kurang dari 0,05.

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.11993>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Hasil uji t pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar -0,198 dengan signifikansi 0,845. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Delibra Kreasi Indonesia, sehingga hipotesis pertama (H1) ditolak.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 7,641 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Delibra Kreasi Indonesia, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.

3.1.7 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 8. Uji F

Model	F hitung	Sig.
Regresi	29,281	0,000

Nilai F hitung yang diperoleh sebesar 29,281 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Delibra Kreasi Indonesia, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima.

3.1.8 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasilnya ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 9. Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,842	0,709	0,685

Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,709, yang berarti 70,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan 29,1% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Delibra Kreasi Indonesia. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,845 ($>0,05$), sehingga hipotesis pertama (H1) ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan belum mampu memberikan pengaruh secara nyata terhadap peningkatan kinerja.

Secara substantif, hasil tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan pekerjaan di CV Delibra Kreasi Indonesia kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti disiplin kerja, sistem pengawasan, maupun standar operasional perusahaan. Dengan demikian, meskipun karyawan memiliki tingkat motivasi yang berbeda, mereka tetap dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Agung et al., (2022) menyebutkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2021), motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuan organisasi melalui peningkatan semangat dan kesungguhan dalam bekerja. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja belum menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan pada objek penelitian ini. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa dorongan internal maupun eksternal yang dimiliki karyawan belum sepenuhnya mampu diterjemahkan menjadi peningkatan kinerja. Selain itu juga Motivasi dapat diartikan sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan dan diawali dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Seperti yang disebutkan Mangkunegara (dalam Wahyuni et al., 2023), Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Basyid (2024) serta Filea Ananda, Handaru, dan Wolor (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurhuda dan Dewi (2025) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dapat berbeda pada setiap organisasi, bergantung pada karakteristik perusahaan, budaya kerja, dan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan.

3.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Delibra Kreasi Indonesia. Nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$) menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima.

Secara substantif, temuan ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu dalam bekerja, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas merupakan faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, mengurangi kesalahan kerja, dan menjaga kualitas hasil pekerjaan sehingga tujuan perusahaan lebih mudah dicapai.

Menurut Muna, Lailul dan Isnawati (2022), Disiplin kerja yang dimaksud adalah rasa kepatuhan karyawan terhadap aturan organisasi ataupun aturan dalam masyarakat sosial yang berlaku. Dengan semua karyawan mematuhi peraturan yang telah diberikan maka akan berdampak positif terhadap operasional perusahaan, sehingga setiap perusahaan memiliki harapan kepada karyawannya agar mereka dapat menaati peraturan yang telah ditentukan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Basyid (2024), Filea Ananda, Handaru, dan Wolor (2022), serta Nurhuda dan Dewi (2025) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesamaan hasil tersebut memperkuat bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

3.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Delibra Kreasi Indonesia. Nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,709 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 70,9% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 29,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Secara substantif, temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil dari kombinasi beberapa aspek dalam pengelolaan sumber daya manusia. Meskipun motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial, keberadaannya tetap memberikan kontribusi ketika dianalisis secara bersama-sama dengan disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu menerapkan strategi yang seimbang antara upaya meningkatkan motivasi dan memperkuat disiplin kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

Menurut Mardjuni (Syafuruddin, 2021) kinerja juga adalah bentuk implementasi dari rencana yang telah disusun dengan mengedepankan kapasitas sumber daya. Kinerja yang baik tidak lepas dari kerja sama antara atasan dan bawahan dalam menjalin hubungan kerja dan memberikan motivasi kepada karyawan agar terciptanya suasana kerja yang harmonis dan disamping itu kepemimpinan atasan di dalam sebuah organisasi perusahaan juga menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi.

Temuan penelitian ini mendukung pandangan Robbins dan Judge (2023) bahwa kinerja karyawan merupakan hasil interaksi berbagai faktor individu maupun organisasi. Oleh karena itu, perusahaan tidak hanya perlu memperhatikan pemberian motivasi, tetapi juga memastikan penerapan disiplin kerja secara konsisten melalui pengawasan, evaluasi, dan penegakan aturan yang berlaku. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan secara lebih efektif dan berkelanjutan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Delibra Kreasi Indonesia, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 70,9%, sehingga kedua variabel mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan, sementara 29,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, CV Delibra Kreasi Indonesia disarankan untuk memperkuat penerapan disiplin kerja serta mengevaluasi strategi peningkatan motivasi karyawan agar kinerja dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

Reference

- Agung, A., Indraningrat, N., & Vipraprastha, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan PT. Pergi Berlibur Indonesia. *Jurnal EMAS*, 3(3), 23–34. <https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4071>
- Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 11(1), 143–148.

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.11993>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 45–58.
- Filea Ananda, F., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(2), 112–124.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Muna, Lailul., & Isnowati, Sri. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 5 (2). DOI : <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nurhuda, E. S., & Dewi, T. S. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 11(1), 30–41.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
- Salam et al. (2021). Motivasi , Lingkungan (SuatuKajian Studi Liteiratur. *Juurnal Manajeimein Peindidikan Dan IlmuiSosial*, 2(2), 487–508.
- Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. *Equilibiria*, 9(2), 24-36. <https://doi.org/10.38156/worldview.v2i1.195>
- Syafruddin. (2021). *Economic bosowa journal edisi xxxix april s/d juni 2021. The Effect of Innovation and Learning Orientation on Sme'S Business Performance (Study At Creative Industry, Craft Sub-Sector in West Nusa Tenggara)*, 7(002), 58-66.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Imu Ekonomi*, 6(3), <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637/>