

## THE EFFECT OF DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT JASA MANDIRI UTAMA

Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Jasa Mandiri Utama

Koerniawan Hidajat <sup>1a(\*)</sup> Fakhur Reza <sup>2b</sup>

<sup>12</sup> Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta, DKI Jakarta, Indonesia

<sup>a</sup> [koerniawan.hidajat@uta45jakarta.ac.id](mailto:koerniawan.hidajat@uta45jakarta.ac.id)

<sup>b</sup> [fakhrreza090702@gmail.com](mailto:fakhrreza090702@gmail.com)

(\*) Corresponding Author

[koerniawan.hidajat@uta45jakarta.ac.id](mailto:koerniawan.hidajat@uta45jakarta.ac.id)

**How to Cite:** Koerniawan Hidajat. (2025). Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Jasa Mandiri Utama doi: [10.36526/js.v3i2.5033](https://doi.org/10.36526/js.v3i2.5033)

Received : 20-12-2024

Revised : 29-01-2025

Accepted : 11-02-2025

**Keywords:**

disiplin,  
 motivasi kerja,  
 kinerja karyawan

**Abstract**

Logistics has evolved along with increasing consumer behavior. A country's logistics performance is usually measured using the Logistics Performance Index (LPI). LPI is a tool for assessing the efficiency and sustainability of national or regional logistics systems. Indonesia still faces various challenges in the logistics sector. With the rapid growth of e-commerce and the need for fast delivery, the logistics industry in Indonesia is experiencing a significant transformation. This research aims to determine the influence of discipline and work motivation in the logistics sector on the performance of PT Jasa Mandiri Utama employees. Quantitative research methods. Primary data for respondent employees of PT. Main Mandiri Services via Google Form. Data analysis using SmartPLS software. The research results show that discipline has a positive effect on employee performance and work motivation has a positive effect on employee performance.

### PENDAHULUAN

Industri logistik terus berkembang seiring dengan perubahan perilaku konsumen. Saat ini, menjaga serta mengelola rantai pasokan yang kompleks menjadi hal yang sangat penting. Banyak perusahaan logistik memiliki kemampuan untuk menyediakan layanan secara global. Mereka bertanggung jawab dalam merancang, melaksanakan, dan mengontrol proses penyimpanan serta pengangkutan barang maupun jasa dalam rantai pasokan, mulai dari titik produksi hingga sampai ke konsumen. Efisiensi logistik suatu negara umumnya dinilai menggunakan Indeks Kinerja Logistik (LPI).

LPI merupakan alat ukur yang membantu menilai efektivitas dan keberlanjutan sistem logistik di tingkat nasional atau regional. Berdasarkan laporan LPI 2023, Indonesia menduduki peringkat ke-61 dengan skor keseluruhan 3,0. Meski skor ini lebih rendah dibandingkan LPI 2018 (dengan skor 3,15 di peringkat 46), hasil tersebut masih lebih baik dibandingkan LPI 2016 (skor 2,98 di peringkat 63). Bahkan, jika dibandingkan dengan rata-rata negara berpendapatan menengah ke atas (2,54), posisi Indonesia tergolong baik. Namun, Indonesia masih tertinggal dari beberapa negara mitra seperti Malaysia (skor 3,7, peringkat 19), India (skor 3,4, peringkat 47), serta Tiongkok (skor 3,7, peringkat 19), dan jauh di bawah Singapura yang menduduki peringkat pertama dengan skor 4,14.

Menurut Asosiasi Logistik dan Forwarder Indonesia (ALFI), kontribusi sektor logistik terhadap PDB Indonesia mencapai 11% pada 2022. Namun, sektor ini masih menghadapi berbagai kendala, seperti infrastruktur yang belum memadai, tingginya biaya logistik, dan lambatnya proses

pengiriman. Data dari World Bank menunjukkan bahwa biaya logistik di Indonesia mencapai 23% dari PDB, jauh lebih tinggi dibandingkan Vietnam yang hanya sekitar 16%. Pertumbuhan e-commerce di Indonesia juga menjadi faktor utama yang mendorong perubahan di industri logistik.

Pertumbuhan e-commerce yang pesat meningkatkan permintaan untuk pengiriman cepat (Pravitasari et al., 2023). Sektor logistik Indonesia sedang mengalami transformasi besar. Berdasarkan laporan economy SEA 2022, nilai pasar e-commerce Indonesia diperkirakan mencapai USD 53 miliar, menjadikannya salah satu yang terbesar di Asia Tenggara. Hal ini memotivasi perusahaan logistik untuk terus berinovasi dengan mengadopsi teknologi digital dan memperbaiki efisiensi operasional (Simamora, 2022).

Perekonomian Indonesia sangat bergantung pada kelancaran operasional perusahaan besar (Hidajat et al., 2024). Perusahaan-perusahaan ini menuntut performa tinggi dari karyawannya (Manurung, 2019). Menurut Anwar (2021), kinerja merupakan perilaku karyawan yang sesuai dengan tugas atau peran yang mereka jalankan. Faktor-faktor seperti motivasi, disiplin kerja, pengawasan, dan gaya kepemimpinan dapat memengaruhi kinerja karyawan (Sadili, 2019). Peningkatan kinerja karyawan sangat penting karena produktivitas yang tinggi akan mendorong tercapainya tujuan organisasi. Oleh sebab itu, organisasi selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya demi mempercepat pencapaian tujuan (Rahardjo, 2023).

PT Jasa Mandiri Utama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman barang, baik melalui jalur udara maupun laut. Sebagai perusahaan logistik, PT Jasa Mandiri Utama dituntut untuk memberikan layanan yang cepat, tepat, dan berkualitas tinggi guna memenuhi kebutuhan pelanggan. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan ini menghadapi tantangan dalam menjaga disiplin dan motivasi kerja karyawan. Beberapa laporan internal menunjukkan adanya masalah ketidakhadiran, keterlambatan kerja, serta penurunan tingkat kepuasan kerja di kalangan karyawan. Jika permasalahan ini tidak segera diatasi, maka dapat berdampak negatif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Beberapa penelitian sebelumnya telah menyoroti pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Misalnya, penelitian Diana dan Rahmat (2022) menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja memiliki hubungan positif dengan peningkatan kinerja karyawan di sektor jasa. Sementara itu, studi yang dilakukan oleh Sawitri et al. (2022) menemukan bahwa motivasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian-penelitian tersebut masih terbatas dalam konteks industri logistik di Indonesia, khususnya pada perusahaan jasa pengiriman barang seperti PT Jasa Mandiri Utama.

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan Diana & Rahmat (2022), Menunjukkan pengaruh positif kedisiplinan kerja terhadap karyawan PT. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau. Penelitian lain yang dilakukan oleh Vallennia et al. (2020) juga menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu oleh Sawitri et al. (2022) menunjukkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Didukung oleh penelitian Nisya (2018) Penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja dalam sektor logistik terhadap kinerja karyawan PT Jasa Mandiri Utama. Dengan memahami sektpr logistik terhadap kinerja karyawan PT Jasa Mandiri Utama. Dengan memahami dinamika logistik di Indonesia, diharapkan *stakeholder* dapat merumuskan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja logistik yang pada akhirnya mendukung pertumbuhan ekonomi dan daya saing nasional.

## Landasan Teori

### Kedisiplinan

Kedisiplinan dapat diartikan sebagai sikap seseorang yang dengan kesadaran penuh dan sukarela mematuhi serta menjalankan aturan atau norma yang berlaku di lingkungan sekitarnya (Nawir et al., 2024). Bentuk disiplin yang paling ideal adalah disiplin diri, yaitu ketika seseorang secara sadar menerapkan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan atau lembaga. Jika kedisiplinan ini tercermin dalam pekerjaan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan yang signifikan (Hartati et al., 2024).

Secara umum, pelanggaran disiplin dikategorikan menjadi tiga tingkatan sanksi, yaitu sanksi ringan, sanksi sedang, dan sanksi berat. Setiap jenis sanksi diberikan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Tujuan utama dari penerapan sanksi disiplin kerja adalah untuk memberikan pembinaan serta mendidik karyawan agar tidak mengulangi kesalahan yang sama di kemudian hari (Ekhsan, 2019).

Indikator kedisiplinan mencakup kepatuhan, komitmen, dan kinerja terhadap kebijakan organisasi (Nawir et al., 2024).

- **Kepatuhan** mengacu pada tingkat kesesuaian individu atau kelompok dalam mematuhi aturan, kebijakan, atau peraturan yang ditetapkan organisasi.
- **Komitmen** menggambarkan dedikasi atau loyalitas seseorang terhadap visi, misi, serta nilai-nilai organisasi.
- **Kinerja terhadap kebijakan organisasi** berkaitan dengan hasil kerja yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

### Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan yang berfungsi sebagai penggerak, yang mampu membangkitkan semangat kerja sehingga seseorang bersedia bekerja sama, bekerja secara efektif, dan mengerahkan upaya terbaiknya untuk mencapai kepuasan kerja. Secara sederhana, motivasi dapat diartikan sebagai usaha yang bertujuan untuk mempengaruhi seseorang agar berperilaku secara konsisten dan terarah.

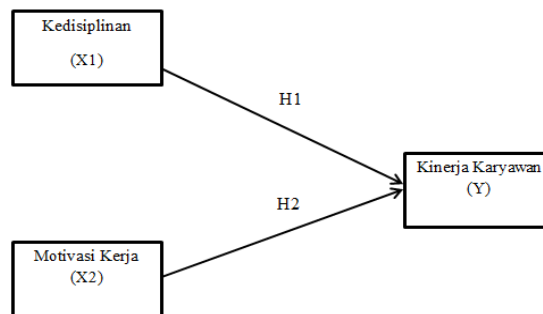
Motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap kebutuhan karyawan guna mendorong motivasi kerja mereka (Rahardjo, 2023). Beberapa indikator motivasi kerja meliputi tanggung jawab, prestasi kerja, peluang pengembangan, pengakuan terhadap kinerja, dan tantangan dalam pekerjaan (Sawitri et al., 2022).

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan berasal dari istilah *job performance* atau *actual performance*, yang merujuk pada hasil atau pencapaian kerja nyata seseorang. Kinerja karyawan mencerminkan output kerja yang dihasilkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada individu tersebut (Anwar, 2021). Secara umum, kinerja seorang karyawan bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam menyelesaikan tugasnya (Sawitri et al., 2022).

Beberapa indikator kinerja karyawan meliputi kehadiran, kemampuan mencapai target, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas (Anwar, 2021). Kehadiran menunjukkan sejauh mana seorang individu hadir di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Kemampuan mencapai target mengacu pada kapasitas individu atau tim dalam merealisasikan tujuan atau sasaran organisasi dalam jangka waktu tertentu. Sementara itu, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas merujuk pada kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan.

Gambar 1. Model Penelitian



Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawanH<sub>2</sub>: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang berfokus pada data konkrit berupa angka-angka. Data kuantitatif ini diukur dan dianalisis menggunakan statistik sebagai alat uji, untuk menjawab permasalahan penelitian dan menghasilkan kesimpulan. Rancangan penelitian dilakukan melalui survei kuesioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu jawaban responden yang merupakan karyawan PT. Jasa Mandiri Utama, dikumpulkan melalui Google Form. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Penelitian ini hanya dilakukan pada populasi dengan jumlah yang terbatas. Populasi penelitian mencakup karyawan PT. Jasa Mandiri Utama yang bekerja di wilayah perusahaan di Jakarta. Sampel yang diambil adalah keseluruhan populasi, yaitu sebanyak 31 orang karyawan PT. Jasa Mandiri Utama.

Pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS SEM (Partial Least Square Structural Equation Modeling). SmartPLS memungkinkan analisis hubungan antar variabel dan pengujian hipotesis. Tahapan analisis mencakup beberapa langkah berikut: pertama, menyajikan data responden berdasarkan kelompok usia dan jabatan; kedua, melakukan uji validitas dan reliabilitas untuk menilai kelayakan instrumen penelitian dan konsistensi jawaban responden; ketiga, menguji kekuatan model dengan uji R Square; keempat, melakukan uji hipotesis; dan kelima, mendiskusikan hasil penelitian. Seluruh data analisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS.

### a. Uji Validitas

Pengukuran outer model difokuskan untuk mengetahui sejauhmana indikator dapat merefleksikan variabel. Untuk uji validitas digunakan convergent validity dengan kriteria nilai outer loading yang harus lebih besar dari 0,7 (Thaib et al., 2017).

### b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan Composite Reliability, Cronbach's Alpha, dan Discriminant Validity. Suatu indikator dianggap reliabel jika nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha melebihi 0,7. Sementara itu, validitas diskriminan diukur berdasarkan nilai AVE yang harus lebih besar dari 0,5 (Ghozali & Latan, 2015).

### c. Uji Inner Model

Uji model dalam bertujuan untuk menganalisis sejauh mana hubungan antar variabel laten sesuai dengan teori substantif. Dalam penelitian ini, penilaian dilakukan berdasarkan nilai R-square. Nilai R-square sebesar 0,67 menunjukkan model yang kuat, 0,33 menunjukkan model sedang, dan 0,19 menunjukkan model yang lemah (Thaib et al., 2017).

d. Uji Hipotesis

Evaluasi hipotesis dilakukan melalui prosedur bootstrap untuk menganalisis dan menginterpretasikan nilai path. Pengujian dilakukan dengan uji-t dan p-value pada tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Jika p-value kurang dari 0,05, maka hubungan tersebut dianggap signifikan, dan sebaliknya (Retnawati, 2016).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Karakteristik Responden**

Responden penelitian berdasarkan usia dapat dilihat dari Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Responden Berdasar Usia

USIA	JUMLAH RESPONDEN	PERSENTASE
20-25	6	19,35%
26-30	11	35,5%
31-35	6	19,35%
36-40	2	6,45%
>40	6	19,35%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Sumber : Google Form diolah Peneliti, 2025

Karakteristik responden berdasarkan jabatan dapat dilihat dari tabel 2 berikut ini:

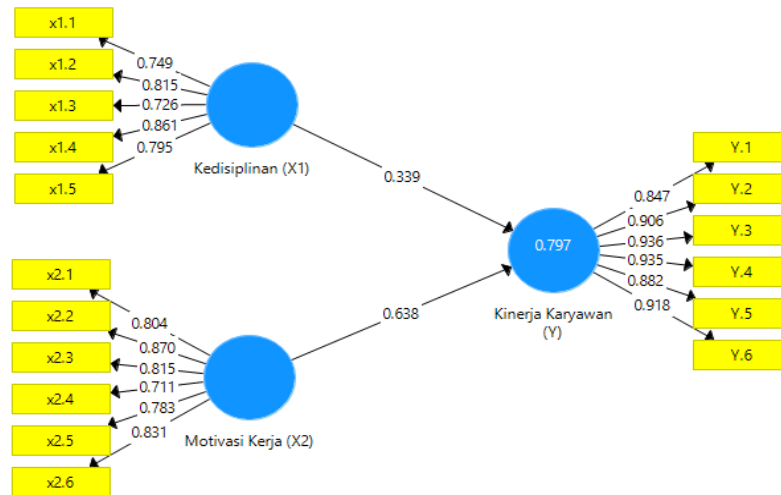
Tabel 2. Responden Berdasar Jabatan

JABATAN	JUMLAH	PERSENTASE
STAFF KEPABEANAN	2	6,45%
STAFF ACCOUNTING	3	9,68%
KASIR	2	6,45%
CUSTOMER SERVICE	3	9,68%
STAFF OPERASIONAL	3	9,68%
KURIR	2	6,45%
STAFF PENGURUS	3	9,68%
SUPIR	12	38,70%
OFFICE BOY	1	3,23%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

**Hasil**

Hasil uji penelitian menggunakan Partial Least Square (PLS) menunjukkan hasil uji validitas, reliabilitas (Outer Model), serta uji hipotesis penelitian (Inner Model). Pengujian validitas dan reliabilitas meliputi *outer loading*, *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability*, *Discriminant Validity*, serta *Average Variance Extracted (AVE)*. Sementara itu, uji hipotesis dilakukan menggunakan uji T-Statistik dan nilai R-Square.



Gambar 1. Path Coefficient-Convergent Validity

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa outer loading untuk variabel kedisiplinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan lebih dari 0,7. Selain itu, tidak ada indikator yang dieliminasi, sesuai dengan aturan *rule of thumb*.

Tabel 3. Outer Loading

	Kedisiplinan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (X2)
Y.1		0,847	
Y.2		0,906	
Y.3		0,936	
Y.4		0,935	
Y.5		0,882	
Y.6		0,918	
x1.1	0,749		
x1.2	0,815		
x1.3	0,726		
x1.4	0,861		
x1.5	0,795		
x2.1			0,804
x2.2			0,870
x2.3			0,815
x2.4			0,711
x2.5			0,783
x2.6			0,831

Sumber : Hasil Olahan Data SmartPLS (2025)

### Hasil Uji Konstruk Validitas dan Reabilitas

Tabel 4. Validitas dan Realibilitas Construct

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kedisiplinan (X1)	0,851	0,863	0,893	0,625
Kinerja Karyawan (Y)	0,955	0,959	0,964	0,818
Motivasi Kerja (X2)	0,889	0,892	0,916	0,646

Sumber : Hasil Olahan Data SmartPLS (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas pada tabel di atas, nilai *composite reliability* lebih dari 0,7, nilai *Cronbach's alpha* juga melebihi 0,7, serta nilai AVE lebih dari 0,5. Hasil uji validitas dan realibilitas tabel di atas nilai *composite realibility* menunjukkan > 0,7 nilai *cronbach's alpha* menunjukkan > 0,7, dan nilai AVE menunjukkan > 0,5.

Tabel 5. Uji Validitas Diskriminan

	Kedisiplinan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (X2)
Kedisiplinan (X1)	0,791		
Kinerja Karyawan (Y)	0,743	0,905	
Motivasi Kerja (X2)	0,632	0,853	0,804

Sumber : Hasil Olahan Data SmartPLS (2025)

Validitas diskriminan menunjukkan nilai lebih dari 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan memiliki validitas yang baik terhadap kinerja. Sementara itu, motivasi kerja memiliki validitas yang kurang optimal dengan nilai di bawah 0,7, yaitu 0,632. Namun, nilai tersebut masih dianggap memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa karyawan bekerja secara mandiri tanpa mendapatkan motivasi langsung dari atasan.

### Hasil Uji Determinasi

Tabel 6. Uji Determinasi

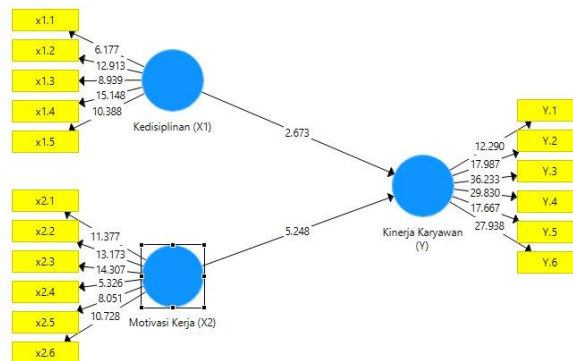
R Square		
	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,797	0,782

Sumber : Hasil Olahan Data SmartPLS (2025)

Hasil uji R Square Adjusted untuk variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian ini mampu memengaruhi sebesar 0,782 atau 78,2%. Sementara itu, sisanya sebesar 21,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Hasil Uji Hipotesis

Gambar 3. Bootstrapping



Sumber : Hasil Olahan Data SmartPLS (2025)

Tabel 7. Path Coefficients setelah Boothstrapping

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kedisiplinan (X...)	0.339	0.353	0.127	2.673	0.008
Motivasi Kerja (...)	0.638	0.629	0.122	5.248	0.000

H1: Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai T Statistik untuk kedisiplinan adalah 2,673, yang lebih besar daripada T Tabel 1,96, serta P Value sebesar 0,008, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 (5%). Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kedisiplinan (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Diana & Rahmat (2022), yang menyatakan bahwa kedisiplinan kerja berdampak positif pada kinerja karyawan di PT. Wahana Suksesindo Utama, Kabupaten Sanggau. Penelitian oleh Vallennia et al. (2020) juga menemukan hasil serupa, menyimpulkan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan.

Analisis menunjukkan bahwa nilai T Statistik adalah 5,248, lebih besar dari T Tabel 1,96, dengan P Value sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% (0,05). Hasil ini mengonfirmasi bahwa hipotesis diterima, di mana motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini selaras dengan penelitian Sawitri et al. (2022), yang menemukan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian oleh Kartono & Halilah (2019) juga mendukung hasil ini dengan menunjukkan adanya hubungan signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki hubungan signifikan dengan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh kepatuhan terhadap aturan perusahaan yang memungkinkan karyawan untuk bekerja secara lebih efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung lebih fokus dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Selain itu, motivasi kerja juga terbukti memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan berkomitmen terhadap tugas mereka. Perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan penghargaan, insentif, serta peluang pengembangan karir yang jelas. Hal ini selaras dengan teori yang menyatakan bahwa karyawan yang termotivasi akan lebih berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang optimal.

Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kedisiplinan serta memberikan motivasi yang cukup bagi karyawan agar mereka dapat bekerja dengan lebih produktif.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan SmartPLS, penelitian ini menyimpulkan bahwa:

1. Nilai T Statistik untuk kedisiplinan sebesar 2,673 lebih besar dari T Tabel 1,96, dengan P Value 0,008 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 (5%). Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh ini terjadi karena kedisiplinan membantu karyawan tetap fokus pada tugasnya dan memastikan pekerjaan dilakukan dengan benar, sehingga meningkatkan kinerja mereka.
2. Nilai T Statistik untuk motivasi kerja sebesar 5,248 lebih besar dari T Tabel 1,96, dengan P Value 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 (5%). Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh ini terjadi karena motivasi kerja meningkatkan semangat karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka serta meningkatkan kesadaran terhadap peran masing-masing, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, A. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Juripol*, 4(1), 35–46. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i1.10963>
- Diana, T., & Rahmat, D. (2022). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 7(1), 25–33. <https://doi.org/10.54526/JES.V7I1.84>
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13. <https://doi.org/10.33558/OPTIMAL.V13I1.1734>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS*. Badan Penerbit Undip.



- Hartati, L., Sutomo, S., & Reza, B. (2024). Upaya Meningkatkan Kesadaran dan Partisipasi Masyarakat Melalui Kegiatan Donor Darah Di Lingkungan Masjid Imanuddin Graha Raya Bintaro. *Jurnal Pemberdayaan Nusantara*, 4(2), 59–68. <https://doi.org/10.52447/jpn.v4i2.7834>
- Hidajat, K., Sukartono N, S., & Fratika, Y. (2024). Sosialisasi Operasional Perusahaan untuk Kelancaran Usaha. *Jurnal Pemberdayaan Nusantara*, 4(1), 33–39. <https://doi.org/10.52447/jpn.v4i1.7616>
- Kartono, R. A., & Halilah, I. (2019). Pengaruh E-Trust Terhadap E-Loyalty (Studi Pada Seller Di Bukalapak). *Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar*, 10(1), 1204–1213.
- Manurung, H. (2019). Analisis Kinerja Portofolio Saham dengan Menggunakan Metode Sharpe, Jensen dan Treyno. *JOURNAL OF BUSINESS STUDIES*, 4(1), 1–16. <https://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/jbsuta/article/view/1756>
- Nawir, M., Bachtiar, R. A., & Afifah, S. R. (2024). Indikator Disiplin Kerja. *Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 10(03), 301–320. <https://doi.org/10.36989/DIDAKTIK.V10I03.4451>
- Nisya, L. C. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri)*. Universitas Brawijaya.
- Pravitasari, E., Permatasari, S. S., Armenita, K., & Rahmadan, Y. (2023). Pemanfaatan Pemasaran Produk Ikan Teri Melalui E-Commerce serta Pengemasan Sederhana Menggunakan Press Vacuum. *Jurnal Pemberdayaan Nusantara*, 3(2), 19–26. <https://doi.org/10.52447/jpn.v3i2.7330>
- Rahardjo, S. (2023). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Elfrida Plastik Industri TBK. *Jurnal GICI Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 15(2), 149–153. <https://doi.org/10.58890/jkb.v15i2.196>
- Retnawati, H. (2016). *Analisis Kuantitatif Instrumen Penelitian (Panduan Peneliti, Mahasiswa, dan Psikometrian)*. Parama Publishing.
- Sadili, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia.
- Sawitri, J., Basalamah, S., Nasir, M., & Murfat, Moh. Z. (2022). Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Bandara I Laga Ligo Bua Kota Palopo). *Center of Economic Students Journal*, 5(3), 228–241. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i3.541>
- Simamora, V. (2022). Meningkatkan Pengetahuan Inovasi UMKM Kedai Kopi, Tanjung Priok Di Jakarta Utara. *BERDIKARI*, 5(2). <https://doi.org/10.52447/berdikari.v5i2.6427>
- Thaib, M., Nazar, R., & Putra, D. (2017). Penerapan CSR pada Presepsi Mahasiswa Sebagai Pendukung CSR (CSR SUPPORT) di Seluruh PTS di Bandar Lampung. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Universitas Bandar Lampung*, 8(1), 18–35.
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Equilibrium Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Panca Bhakti*, 6(2), 39–49. <https://jurnal.upb.ac.id/index.php/equalibrium/article/view/104>