



Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Romindo Primavetcom di Jakarta

Al Habib Muzakki¹, Purwatiningsih², Ratih Setyo Rini³

¹⁻³ Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

E-mail : alhabibmuzakki@gmail.com, purwatiningsih.pwt@bsi.ac.id, ratih.rsr@bsi.ac.id

Alamat: Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, DKI Jakarta, Indonesia

Korespondensi penulis: alhabibmuzakki@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the effect of work motivation and work discipline on employee performance at PT Romindo Primavetcom. The research utilized a quantitative approach, with data collected through questionnaires distributed to 55 respondents. The data was analyzed using multiple linear regression to examine the relationship between the variables. The results show that work motivation has a significant partial effect on employee performance, as indicated by the t-value (3.772) being greater than the t-table (2.00575) and a significance value (0.000) below 5%. Similarly, work discipline significantly affects employee performance with a t-value (2.911) greater than the t-table (2.00575). Simultaneously, work motivation and discipline collectively have a significant effect on employee performance, demonstrated by the F-value (83.411) exceeding the F-table (3.18) and a significance value (0.000) below 5%. The conclusion of this study is that both work motivation and discipline, whether partially or simultaneously, significantly influence employee performance. PT Romindo Primavetcom can enhance employee performance by focusing on effective motivation programs, such as providing incentives, and enforcing consistent discipline policies. This approach can foster a more productive work environment and support the achievement of organizational goals.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Romindo Primavetcom. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 55 responden. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung (3,772) lebih besar dari t tabel (2,00575) dan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 5%. Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung (2,911) lebih besar dari t tabel (2,00575). Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai F hitung (83,411) lebih besar dari F tabel (3,18) dan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 5%. Kesimpulan dari penelitian ini adalah motivasi kerja dan disiplin kerja, baik secara parsial maupun simultan, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. PT Romindo Primavetcom dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan memperhatikan program motivasi yang efektif, seperti pemberian insentif, dan menerapkan kebijakan disiplin yang konsisten. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan elemen krusial dalam sebuah perusahaan karena berperan dalam mendorong kemajuan organisasi. Pengembangan kualitas sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja operasional karyawan. Kinerja karyawan yang optimal berkontribusi langsung terhadap

produktivitas, efisiensi, serta daya saing perusahaan, baik di sektor swasta maupun publik. Namun, dalam praktiknya, banyak perusahaan menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi yang rendah dapat menghambat produktivitas dan membuat karyawan kurang bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, disiplin kerja juga berperan penting dalam memastikan karyawan bekerja sesuai dengan aturan dan standar yang telah ditetapkan. Ketidakpatuhan terhadap aturan jam kerja, seperti yang terlihat pada PT Romindo Primavetcom, menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan dalam kedisiplinan karyawan. Data absensi selama periode Oktober 2023 hingga September 2024 menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan karyawan masih cukup tinggi, meskipun sempat menurun setelah penerapan kebijakan baru pada Juni 2024.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Romindo Primavetcom. Adanya *research gap* dari penelitian terdahulu terkait hubungan kedua variabel ini semakin memperkuat urgensi penelitian. Beberapa penelitian menunjukkan hasil yang tidak konsisten terkait pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai sejauh mana motivasi dan disiplin kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

2. KAJIAN TEORITIS

a. Motivasi Kerja

Temuan Hasibuan “MSDM ialah sebuah keilmuan maupun juga kesenian yang digunakan untuk mengelola interaksi dan peranan karyawan terhadap perusahaan, serta berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan, pegawai, dan warga.” (Hasibuan, 2019), Temuan Mangkunegara “Manajemen sumber daya manusia juga mencakup sumber daya milik individu (pegawai) yang dikelola dan dimanfaatkan secara maksimal. Tujuan organisasi dan pertumbuhan individu karyawan dalam dunia kerja akan maksimal jika kepemimpinan dan komitmen dikembangkan secara optimal”(Ainunnisha, 2022).

Hasibuan menuturkan “Motivasi kerja yaitu proses memberikan semangat yang akan membangkitkan motivasi individu agar bekerja sama, melaksanakan tugas dengan efisien, serta mengoptimalkan usaha mereka demi mencapai kepuasan dan tujuan bersama..”(Hasibuan, 2019). Dalam bukunya yang berjudul perilaku organisasi Robbins dan Judge mendefinisikan

“Motivasi kerja sebagai motivasi internal dan eksternal yang mengarahkan individu guna menggapai sebuah tujuan, meningkatkan kinerja, dan mempertahankan komitmen terhadap tugasnya. Motivasi ini mendorong karyawan untuk mencapai kinerja optimal sesuai dengan tuntutan pekerjaan”(Gani et al., 2021).

Dalam penelitian ini peneliti menyusun dimensi dan indikator variabel motivasi kerja sebagai berikut (Ainunnisha, 2022):

- a.) Kebutuhan fisik: meliputi pembagian gaji, bonus, tunjangan makan, transportasi, sarana tempat tinggal, dan lainnya.
- b.) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan: mencakup asuransi sosial ketenagakerjaan, iuran pensiun, tunjangan hari tua, serta asuransi kecelakaan.
- c.) Kebutuhan sosial: mencakup hubungan terhadap individu lainnya, termasuk kebutuhan agar diterima sebuah kelompok serta keinginan agar mencintai atau dicintai.
- d.) Kebutuhan terhadap penghargaan: berupa penghormatan dan apresiasi dari rekan kerja dan atasan terhadap prestasi kerja yang telah dicapai.
- e.) Kebutuhan perwujudan diri: untuk memenuhi kebutuhan ini, perusahaan dapat menyediakan peluang untuk pendidikan dan pelatihan bagi karyawan.

b. Disiplin Kerja

Sinambela mengemukakan “disiplin kerja ialah upaya yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas organisasi dengan meningkatkan sikap taat terhadap aturan tertulis dan tidak”(Sinambela, 2016). Afandi mengemukakan “untuk menumbuhkan suasana kerja yang tertib dan mendorong tercapainya tujuan organisasi diperlukan adanya disiplin kerja dari karyawan dalam wujud kesediaan dan kognisi dalam mematuhi seluruh regulasi instansi dan etika sosial yang disahkan”(Afandi, 2018).

Dalam penelitian ini peneliti menyusun dimensi dan indikator variabel disiplin kerja sebagai berikut(Adinda et al., 2023):

- a.) Kehadiran
- b.) Tingkat kewaspadaan
- c.) Ketaatan pada standar kerja
- d.) Ketaatan pada peraturan kerja
- e.) Etika kerja

c. Kinerja Karyawan

Purwatiningsih mengungkapkan “kinerja ialah perihal penting yang dilaksanakan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Serta hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan yang dilakukan pada periode waktu yang ditentukan”(shalihah et al., 2024). Menurut Prasadja Ricardianto “kinerja sebagai prosedur yang melibatkan ketekunan, arah dan kekuatan seseorang guna mencapai tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya. Kinerja ini tidak sekadar hasil akhir namun juga usaha berkelanjutan dalam memenuhi standar tertentu dan memberikan kontribusi terhadap tujuan organisasi” (Prasadja Ricardianto, 2018).

Penelitian ini mengacu pada (Septiawan & Heryanda, 2020) mengenai indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

- a) Kuantitas hasil kerja
- b) Kualitas hasil kerja
- c) Inisiatif dalam mengembangkan ide-ide
- d) Loyalitas karyawan terhadap perusahaan
- e) Melaksanakan tugas tanpa bantuan rekan kerja
- f) Wawasan karyawan mengenai pekerjaan
- g) Menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, yaitu metode penelitian yang diterapkan guna memahami sebuah populasi maupun suatu sampel berdasarkan filosofi statistika, pemilihan data dengan memakai instrumen penelitian, dan pengujian hipotesis yang diberikan dapat diartikan sebagai analisis data kuantitatif/statistik untuk tujuan pengujian hipotesis yang sudah ditentukan(Sugiyono, 2016). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Romindo Primavetcom di Jakarta yang berjumlah 55 orang, Teknik pemilihan sampel yang digunakan peneliti ialah *non probability* sampling yakni ialah teknik pemilihan sampel dengan tidak menyajikan peluang maupun kesempatan yang homogen kepada seluruh bagian populasi saat akan dipilih sebagai sampel (Sugiyono, 2018). Memakai metode sampel jenuh. Sampel jenuh adalah “teknik pemilihan sampel apabila keseluruhan bagian populasi yang ada menjadi sampel” (Sugiyono, 2016). Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Romindo Primavetcom di Jakarta yang berjumlah 55 orang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Tabel. 1 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	P1	0,885	0,355	Valid
	P2	0,867		Valid
	P3	0,806		Valid
	P4	0,731		Valid
	P5	0,812		Valid
	P6	0,721		Valid
	P7	0,916		Valid
	P8	0,878		Valid
	P9	0,799		Valid
	P10	0,928		Valid
	P11	0,839		Valid
	P12	0,706		Valid

Sumber : Data yang diolah (2025)

Tabel. 2 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Disiplin Kerja (X2)	P1	0,845	0,355	Valid
	P2	0,805		Valid
	P3	0,717		Valid
	P4	0,813		Valid
	P5	0,929		Valid
	P6	0,873		Valid
	P7	0,904		Valid
	P8	0,892		Valid
	P9	0,894		Valid
	P10	0,817		Valid
	P11	0,948		Valid
	P12	0,821		Valid
	P13	0,865		Valid
	P14	0,863		Valid
	P15	0,864		Valid

Sumber : Data yang diolah (2025)

Tabel. 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan (Y)	P1	0,895	0,355	Valid
	P2	0,876		Valid
	P3	0,816		Valid
	P4	0,923		Valid
	P5	0,884		Valid
	P6	0,855		Valid
	P7	0,879		Valid
	P8	0,950		Valid
	P9	0,984		Valid

Sumber : Data yang diolah (2025)

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang dilakukan dengan analisis koefisien *Cronbach's Alpha Based* menghasilkan nilai skor item pertanyaan dan untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel. 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,952	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,972	Reliabel
Kinerja Karyawan(X3)	0,968	Reliabel

Sumber : Data yang diolah (2025)

2) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat sebaran pada sekelompok data atau variabel yang telah disebarkan terdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini digunakan untuk menguji apakah sampel data berasal dari distribusi tertentu atau tidak, dapat dikatakan normal jika probabilitas $> 0,05$.

Tabel. 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.31395619
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.057
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data yang diolah (2025)

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi mengandung adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika nilai tolerance > 0.10 maka tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji. Apabila nilai tolerance < 0.10 terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

Tabel. 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi Kerja	.250	3.999
Disiplin Kerja	.250	3.999

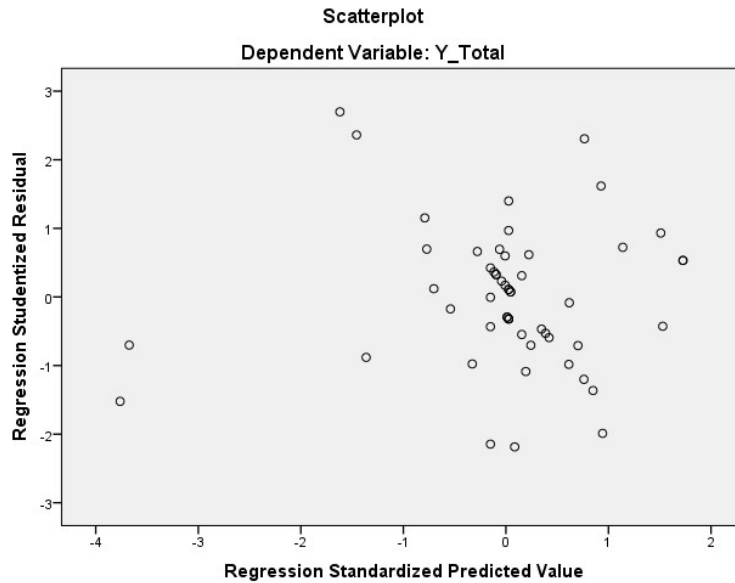
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah (2025)

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk menguji terjadinya perbedaan variance dari nilai residual pada suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lainnya. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara melihat pola gambar Scatterplots. Berikut merupakan hasil pola gambar pada variabel kinerja.

Tabel. 7 Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data yang diolah (2025)

3) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel. 8 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	4.889	2.480		
Motivasi Kerja	.368	.098	.510	3.772	.000
Disiplin Kerja	.224	.077	.393	2.911	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah (2025)

4) Uji Hipotesis

a. Uji Parsial

Uji parsial (Uji-t) adalah hipotesis untuk menguji apakah ada hubungan signifikan antara variabel independen tertentu dengan variabel dependen setelah mengontrol variabel

independen lainnya. Uji parsial dapat dilakukan dengan menghitung nilai t statistik untuk koefisien regresi parsial. Pengujian ini menggunakan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ nilai t tabel dapat dihitung dengan rumus berikut:

Tabel. 9 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.889	2.480		1.972	.054
Motivasi Kerja	.368	.098	.510	3.772	.000
Disiplin Kerja	.224	.077	.393	2.911	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah (2025)

b. Uji Simultan

Uji F- statistik membandingkan variabilitas residual dari model regresi yang mengandung semua variabel independen dengan variabilitas residual dari model regresi yang hanya mengandung variabel konstan (intercept).

Tabel. 10 Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	927.590	2	463.795	83.411	.000 ^b
	Residual	289.137	52	5.560		
	Total	1216.727	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber : Data yang diolah (2025)

5) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan rasio antara variabilitas yang dijelaskan oleh model regresi dan total variabilitas dari variabel dependen. Koefisien determinasi dalam penelitian ini akan dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel. 11 Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	.762	.753	2.358

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah (2025)

5. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, peneliti merangkum simpulan sebagai berikut: secara parsial, terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Romindo Primavetcom di Jakarta, yang didukung oleh hasil uji t dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($3,772 > 2,00575$). Selain itu, secara parsial juga ditemukan pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dibuktikan melalui hasil uji t dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,911 > 2,00575$).

Selanjutnya, secara simultan, terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, diperkuat oleh hasil uji F dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ dan $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($83,411 > 3,18$). Dengan demikian, baik secara parsial maupun simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Romindo Primavetcom di Jakarta.

b. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut: PT Romindo Primavetcom di Jakarta disarankan untuk lebih meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja bagi seluruh karyawan. Dalam meningkatkan motivasi kerja, perusahaan dapat membangun sistem penghargaan yang transparan, seperti pemberian bonus, sertifikat, atau penghargaan formal atas pencapaian karyawan, serta menyediakan program pelatihan yang relevan, seperti pelatihan teknis, pengembangan kepemimpinan, dan pengelolaan waktu. Lingkungan kerja yang positif juga perlu diwujudkan melalui komunikasi terbuka, hubungan kerja yang harmonis, dan fasilitas kerja yang mendukung produktivitas serta kesejahteraan karyawan.

Selain itu, perusahaan harus menetapkan jalur karier yang jelas, seperti promosi berdasarkan kinerja atau peningkatan tanggung jawab, agar karyawan memiliki gambaran masa depan yang pasti di tempat kerja. Kepada seluruh lini manajemen, penting untuk menanamkan kedisiplinan sebagai bagian dari budaya kerja, karena kedisiplinan berpengaruh besar terhadap kinerja. Karyawan yang sering datang terlambat dapat menghambat proses kerja dan berdampak pada produktivitas secara keseluruhan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar kajian mendatang di PT Romindo Primavetcom mempertimbangkan penambahan variabel lain, seperti pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja, guna memperkaya hasil penelitian. Peneliti juga menyarankan agar calon peneliti ke depan mengkaji lebih banyak sumber referensi terkait dan menyusun jadwal penelitian yang terperinci untuk mengantisipasi keterlambatan pengumpulan data serta memperlancar proses penelitian.

6. DAFTAR REFERENSI

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Antam Tbk Pongkor. *Indonesian Journal of ...* <https://multidisipliner.org/index.php/ijim/article/view/15>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep Dan Indikator* (1st ed.). Zanafa Publishing.
- Ainunnisha, S. N. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB KCP Cileungsi*.
- Gani, N., prihart, andry, Utama, R., & Jaharuddin, J. (2021). *Perilaku Organisasi*.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Implementasi* (Suwandi, Ed.). CV Eureka Media Aksara.
- Prasadja Ricardianto. (2018). *Human Capital Management*. In Media.
- Septiawan, I. P. A., & Heryanda, K. K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Puspa. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2).
- shalihah, D. D., Purwatiningsih, & Siska, E. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perdagangan Dan Perindustrian Kota Bogor. *Jurnal Nuansa : Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 2(1), 357–371. <https://doi.org/10.61132/nuansa.v2i1.689>
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. <https://sabajayapress.co.id/>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*.