E-ISSN XXXX-XXXX
Volume. 3 No. 1, Tahun 2025, Halaman 1-13
https://ejournal.stie-igi.ac.id/index.php/JurnalManajemenEkonomiBisnisKeua



Determinasi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Analisis Empiris pada PT KDK Indonesia

Zahra Rimalda[1], Emanuel Michael Bayu Dirgantara[2]
zahra.rimalda@stie-igi.ac.id[1], Emanuel.bayudhirgantara@pertiwi.ac.id[2]
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IGI[1]
Universitas Pertiwi[2]

: -

: Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Sejarah Revisi Artikel :
1. Penerimaan Artikel : 6 Januari 2025

Korespondensi Penulis : Zahra Rimalda

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset fundamental yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai target strategis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT KDK Indonesia, sebuah perusahaan manufaktur elektronik (PMA Jepang). Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT KDK Indonesia sebanyak 106 orang, di mana pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Data dikumpulkan melalui kuesioner dan diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t=3,247; sig=0,002), demikian pula dengan disiplin kerja (t=7,545; sig=0,000). Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 69,8% terhadap variasi kinerja karyawan (Adjusted R2=0,698). Implikasi dari penelitian ini menekankan pentingnya manajemen perusahaan untuk mengoptimalkan sistem penghargaan non-finansial serta memperketat pengawasan operasional guna menekan angka keterlambatan dan meningkatkan akurasi hasil kerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, PT KDK Indonesia.

Pendahuluan

Sumber daya manusia memegang peranan krusial sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam kegiatan perusahaan. Kualitas personel merupakan aspek yang sangat penting karena keberhasilan pekerjaan sangat bergantung pada kompetensi dan performa individu di dalamnya. Perusahaan yang memiliki modal besar dan teknologi modern sekalipun tidak dapat beroperasi secara optimal tanpa dukungan manusia sebagai sumber daya inti. Di era persaingan global yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk terus mengembangkan keterpimpinan dan kemampuan karyawan guna menghasilkan nilai positif dalam operasional bisnis mereka.

PT KDK Indonesia, sebagai perusahaan penanaman modal asing (PMA) asal Jepang yang berdiri sejak tahun 2001, saat ini tengah menghadapi tantangan performa yang signifikan. Berdasarkan hasil prasurvei terhadap karyawan, ditemukan fenomena penurunan kinerja yang cukup mengkhawatirkan. Data menunjukkan bahwa sebanyak 77,4% karyawan pernah tidak teliti dalam menyelesaikan tugas, 51,6% karyawan menyatakan bekerja tidak rapi, dan 64,5% karyawan mengakui pernah tidak mencapai target yang diberikan perusahaan. Fenomena ini merefleksikan adanya hambatan dalam pencapaian kualitas, kuantitas, dan tanggung jawab kerja yang diharapkan oleh manajemen.

Masalah kinerja tersebut teridentifikasi berkaitan erat dengan rendahnya motivasi dan lemahnya disiplin kerja. Hasil prasurvei motivasi mengungkap bahwa 54,8% responden merasa kurang termotivasi karena mereka hanya berorientasi pada gaji dan cenderung mengabaikan pujian atau apresiasi atasan. Dari sisi disiplin, terdapat indikasi resistensi dan pelanggaran aturan waktu yang masif, di mana 77,4% karyawan pernah datang terlambat, 58,1% pulang lebih cepat dari jadwal, dan 74,2% mengambil waktu istirahat melebihi batas yang ditentukan. Ketidakpatuhan ini menunjukkan adanya celah (*research gap*) antara standar operasional prosedur (SOP) yang ditetapkan dengan realitas kedisiplinan di lapangan.

Urgensi penelitian ini terletak pada perlunya PT KDK Indonesia untuk menjaga momentum pertumbuhan yang ditargetkan sebesar 30% dalam tiga tahun mendatang. Tanpa adanya stimulus berupa motivasi yang tepat dan penegakan disiplin yang konsisten, target tersebut akan sulit tercapai karena menurunnya semangat kerja karyawan. Organisasi yang mengabaikan faktor psikologis (motivasi) dan instrumen pengendalian (disiplin) akan kehilangan performa kompetitifnya di pasar. Oleh karena itu, evaluasi terhadap variabel-variabel ini menjadi sangat mendesak untuk memastikan efektivitas staf dalam mendukung kemajuan perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar dampak motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT KDK Indonesia, baik secara parsial maupun bersama-sama. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkuat literatur manajemen sumber daya manusia mengenai hubungan sebab-akibat antara motivasi, disiplin, dan kinerja dalam konteks perusahaan manufaktur Jepang. Secara praktis, hasil analisis ini akan memberikan kontribusi nyata bagi manajemen PT KDK dalam merumuskan kebijakan penilaian kinerja yang lebih komprehensif, mencakup pemberian umpan balik (*feedback*) dan sistem penghargaan yang mampu membangkitkan antusiasme kerja karyawan.

Tinjauan Pustaka

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (Grand Theory)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pilar strategis bagi setiap organisasi karena manusia adalah sumber daya hidup yang memegang peranan vital dalam mencapai tujuan perusahaan melalui pengelolaan kompetensi dan performansi individu. Organisasi yang sukses tidak hanya bergantung pada modal besar dan teknologi modern, tetapi sangat ditentukan oleh kualitas personel yang mampu menjalankan tugas secara optimal melalui stimulasi yang tepat. Teori besar ini menekankan bahwa pengembangan keterampilan dan kemampuan karyawan merupakan investasi jangka panjang untuk menjaga keberlanjutan bisnis di tengah persaingan global yang dinamis.

Dalam perspektif MSDM, perusahaan memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan yang mendorong peningkatan produktivitas staf dengan memberikan penghargaan bagi mereka yang berprestasi. Fokus utama dari teori ini adalah bagaimana mengintegrasikan kebutuhan individu dengan target organisasi melalui instrumen manajerial seperti penguatan motivasi dan penegakan disiplin. Dengan demikian, keberhasilan manajemen dalam mengelola aspek psikologis dan perilaku kerja karyawan menjadi determinan utama dalam efektivitas operasional institusi secara menyeluruh.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja didefinisikan sebagai kekuatan pendorong perilaku seseorang, baik yang bersifat internal maupun eksternal, yang menimbulkan antusiasme dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu demi mencapai tujuan. Menurut Afandi (2018), motivasi adalah keinginan tulus yang berasal dari diri sendiri untuk bertindak sungguh-sungguh guna menghasilkan prestasi kerja yang berkualitas. Variabel ini memiliki dimensi utama berupa dorongan internal (tanggung jawab, target jelas, umpan balik, pencapaian prestasi) dan dorongan eksternal (pemenuhan kebutuhan hidup, pujian atasan, insentif finansial, serta perhatian dari lingkungan kerja).

Peran motivasi sangat signifikan karena ia berfungsi sebagai penentu keberhasilan; tanpa motivasi yang tinggi, karyawan akan kehilangan semangat dan performa untuk memberikan nilai positif bagi perusahaan. Motivasi juga berperan dalam meningkatkan kedisiplinan, efektivitas pengadaan karyawan, serta menumbuhkan partisipasi dan kreativitas staf dalam menyelesaikan masalah organisasi. Secara analitis, tingkat motivasi yang memadai memungkinkan karyawan untuk tidak hanya fokus pada gaji, tetapi juga pada pengembangan potensi diri dan kontribusi jangka panjang bagi kemajuan lembaga.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan instrumen manajerial yang digunakan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia menaati aturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kepatuhan. Hasibuan (2008)

menekankan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran seseorang untuk memenuhi seluruh tanggung jawabnya dengan baik secara sukarela maupun atas kesadaran akan konsekuensi yang ada. Dimensi disiplin kerja dalam penelitian ini mencakup ketaatan terhadap aturan waktu (jam masuk/pulang), ketaatan terhadap peraturan perusahaan (penggunaan seragam dan SOP), ketaatan terhadap aturan perilaku (kode etik), serta ketaatan terhadap norma lainnya yang berlaku di lingkungan kerja.

Keberhasilan penegakan disiplin sangat dipengaruhi oleh faktor ketegasan pemimpin, pemberian kompensasi yang adil, perhatian terhadap kebutuhan karyawan, serta keberanian manajemen dalam mengambil tindakan tegas terhadap pelanggaran. Disiplin dapat bersifat preventif, yaitu upaya menggerakkan karyawan untuk mengikuti pedoman kerja demi mencegah penyimpangan, maupun korektif, yaitu pemberian sanksi untuk memperbaiki perilaku yang melanggar aturan. Kedisiplinan yang tinggi mencerminkan integritas moral karyawan yang secara langsung akan mendukung kelancaran distribusi tugas dan pencapaian target kerja yang telah ditetapkan.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang individu dalam periode tertentu sesuai dengan standar dan tanggung jawab yang diberikan oleh instansi. Dessler (2020) merinci kinerja sebagai prosedur yang melibatkan penetapan standar kerja, penilaian aktual dibandingkan dengan standar, serta pemberian umpan balik untuk memotivasi karyawan agar terus meningkatkan kompetensinya. Kinerja yang optimal merupakan akumulasi dari kemampuan teknis, motivasi, kecakapan mental, serta sikap positif dalam melaksanakan tugas harian.

Penilaian kinerja dilakukan melalui beberapa dimensi utama, yaitu kualitas (kerapian dan ketelitian), kuantitas (jumlah output), tanggung jawab (penerimaan terhadap risiko pekerjaan), kerjasama (partisipasi antar-rekan), dan inisiatif (kemandirian dalam menyelesaikan masalah). Kinerja dikatakan baik apabila tujuan yang dicapai melebihi atau setidaknya sama dengan prestasi kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Secara strategis, pencapaian kinerja yang tinggi merupakan instrumen bagi organisasi untuk mengevaluasi efektivitas kebijakan manajemen dan menjadi dasar dalam merancang program pengembangan SDM di masa depan.

5. Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis

Hubungan Motivasi terhadap Kinerja (X1 → Y): Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja dengan tulus dan sungguh-sungguh sehingga menghasilkan output kerja yang berkualitas. Penelitian empiris oleh Harahap & Tirtayasa (2020) membuktikan bahwa semakin kuat dorongan motivasi, maka tingkat kinerja karyawan juga akan meningkat secara signifikan.

Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja (X2 → Y): Kedisiplinan memastikan bahwa setiap karyawan menjalankan tugas sesuai SOP dan tepat waktu, yang secara otomatis meningkatkan efisiensi dan hasil kerja. Studi oleh Akbar et al. (2021) mengonfirmasi

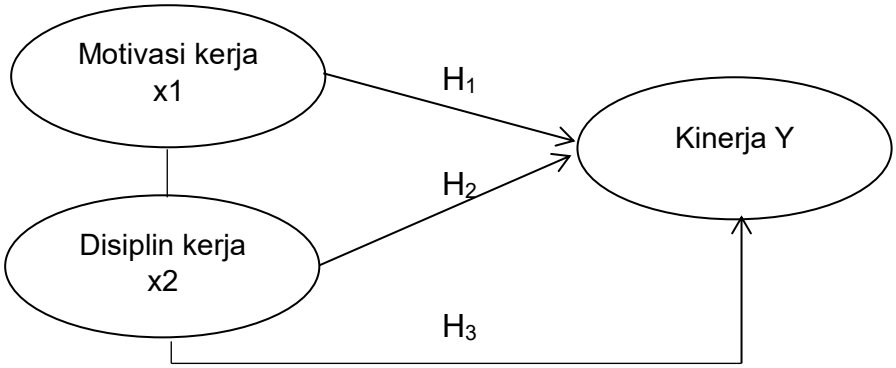
adanya pengaruh positif disiplin terhadap kinerja, di mana ketaatan pada aturan menjadi fondasi bagi performa kerja yang stabil.

Hipotesis Penelitian:

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT KDK Indonesia.

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT KDK Indonesia.

6. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Paradigma Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini merupakan sintesis dari model konseptual yang menghubungkan variabel-variabel penelitian untuk memecahkan masalah penurunan kinerja di PT KDK Indonesia. Fokus utama dari kerangka ini adalah menguji bagaimana stimulus berupa motivasi dan instrumen kepatuhan berupa disiplin kerja bekerja secara bersama-sama dalam membentuk kualitas serta kuantitas kerja karyawan. Dasar pemikirannya adalah bahwa kinerja yang menurun di lapangan, seperti kurangnya ketelitian dan keterlambatan, merupakan akibat dari melemahnya faktor motivasi dan disiplin yang harus segera diintervensi oleh manajemen.

Secara komparatif, kerangka ini merujuk pada beberapa ulasan penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil beragam. Misalnya, penelitian Akbar et al. (2021) dan Gunawan (2020) menunjukkan pengaruh signifikan motivasi dan disiplin terhadap kinerja pada sektor berbeda. Namun, penelitian Hidayat (2021) memberikan perspektif kritis di mana motivasi terkadang tidak berpengaruh signifikan jika tidak didukung oleh kompetensi yang memadai. Dengan demikian, kerangka pikir ini tidak hanya bersifat deskriptif tetapi juga interpretatif dalam memetakan dinamika hubungan antar variabel pada konteks perusahaan manufaktur Jepang.

Ulasan pengaruh antar variabel dalam kerangka ini menekankan bahwa motivasi bertindak sebagai "mesin" penggerak semangat, sedangkan disiplin bertindak sebagai "kemudi" yang memastikan energi tersebut tersalurkan sesuai dengan jalur aturan perusahaan. Jika kedua variabel ini dioptimalkan, maka diprediksi akan terjadi peningkatan linier pada hasil kerja karyawan yang mencakup aspek kualitas, kuantitas,

dan tanggung jawab. Penjelasan ini mengonfirmasi bahwa kerangka pemikiran penelitian ini dirancang untuk menjawab rumusan masalah secara komprehensif melalui pendekatan statistik regresi linier berganda.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif kuantitatif yang berfokus pada analisis hubungan sebab-akibat antar variabel untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan melalui pengukuran data numerik. Jenis penelitian ini dipilih karena peneliti bermaksud melakukan replikasi dari studi terdahulu guna menganalisis pengaruh variabel independen (Motivasi dan Disiplin) terhadap variabel dependen (Kinerja) secara objektif. Pendekatan kuantitatif memungkinkan hasil penelitian diinterpretasikan secara sistematis untuk menarik kesimpulan yang akurat berdasarkan perhitungan statistik.

Lokasi penelitian dilaksanakan di PT KDK Indonesia, yang merupakan perusahaan manufaktur elektronik PMA Jepang di Jakarta Barat. Waktu penelitian berlangsung dalam rentang waktu yang cukup panjang, mulai dari September 2023 hingga Juli 2024, yang mencakup tahap pendaftaran proposal, pengumpulan data, hingga penyusunan laporan tugas akhir. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada temuan fenomena penurunan kinerja dan kedisiplinan yang memerlukan evaluasi sistemik oleh pihak manajemen.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan tetap PT KDK Indonesia yang berjumlah 106 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), di mana peneliti melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian karena jumlah populasi yang relatif kecil dan mudah dijangkau. Peneliti menetapkan kriteria sampel yang harus dipenuhi, yaitu responden merupakan karyawan tetap, telah bekerja lebih dari satu tahun, dan memiliki latar belakang pendidikan minimal SMA.

Data dikumpulkan melalui metode kuesioner (angket) yang disebarkan secara digital melalui tautan Google Form kepada responden. Instrumen penelitian menggunakan Skala Likert 5 poin untuk mengukur persepsi responden, mulai dari skor 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga skor 5 (Sangat Setuju). Sebelum dianalisis, instrumen diuji melalui uji validitas menggunakan rumus *product moment* (r-hitung > r-tabel 0,1909) dan uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach Alpha* (> 0,60) guna menjamin konsistensi dan ketepatan data.

Model analisis data yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Data yang diolah wajib memenuhi uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas (*Kolmogorov-Smirnov Test*), uji multikolinieritas (VIF < 10), uji heteroskedastisitas (Uji Glejser), dan uji autokorelasi (*Durbin Watson*) untuk memastikan model bersifat bebas bias. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial) untuk melihat pengaruh individu variabel dan uji F (simultan) untuk melihat pengaruh gabungan, serta analisis Koefisien Determinasi ($R2$) untuk mengukur kontribusi model dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT KDK Indonesia merupakan perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) asal Jepang yang resmi didirikan pada 1 Desember 2001. Perusahaan ini merupakan anak perusahaan di bawah naungan Panasonic Ecology System Co., Ltd, yang memiliki sejarah panjang sejak tahun 1909 di Jepang dan mulai memasarkan produk KDK di Indonesia sejak 1960-an. Berfokus pada manufaktur peralatan elektronik, PT KDK Indonesia telah mencatatkan pertumbuhan rata-rata 20% per tahun dan memproyeksikan target pertumbuhan sebesar 30% dalam tiga tahun mendatang. Keberhasilan mencapai target ambisius tersebut sangat bergantung pada kualitas serta performansi 106 karyawannya yang menjadi subjek utama dalam penelitian ini.

2. Hasil Analisis Data

a. Statistik Deskriptif (Karakteristik Responden)

Berdasarkan data primer yang diperoleh dari 106 responden, karakteristik karyawan PT KDK Indonesia dapat dianalisis melalui distribusi usia dan jenis kelamin. Secara demografis, mayoritas responden berada pada rentang usia produktif, khususnya kelompok usia 21–25 tahun sebesar 27% dan 26–30 tahun sebesar 29%, sehingga secara akumulatif mencapai 56%. Sementara itu, kelompok usia lainnya terdiri dari 17–20 tahun sebesar 3%, 31–35 tahun sebesar 18%, dan di atas 35 tahun sebesar 23%. Dari sisi jenis kelamin, komposisi responden relatif seimbang dengan dominasi laki-laki sebesar 55% dan perempuan sebesar 45%.

Tabel 1. Profil Demografis Responden

Kategori	Indikator	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Usia	17–20 tahun	3	3%
	21–25 tahun	29	27%
	26–30 tahun	31	29%
	31–35 tahun	19	18%
	> 35 tahun	24	23%
Jenis Kelamin	Pria	58	55%
	Wanita	48	45%
Total		106	100%

Sumber: Data diolah peneliti

Secara analitis, dominasi tenaga kerja pada usia produktif menunjukkan bahwa PT KDK Indonesia memiliki sumber daya manusia yang berada pada fase energi kerja tinggi, adaptif terhadap perubahan, serta memiliki potensi produktivitas yang optimal. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kondisi ini menjadi keunggulan kompetitif karena kelompok usia tersebut cenderung memiliki daya belajar yang cepat, fleksibilitas tinggi, serta orientasi pencapaian yang kuat. Namun

demikian, karakteristik ini juga menuntut adanya sistem pengelolaan yang tepat, khususnya dalam aspek motivasi dan disiplin kerja. Tanpa pengelolaan yang terarah, potensi energi tersebut berisiko tidak tersalurkan secara optimal, bahkan dapat menimbulkan ketidakkonsistenan kinerja apabila tidak diimbangi dengan kontrol organisasi yang memadai.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel penelitian, baik variabel dependen (kinerja karyawan) maupun variabel independen (motivasi kerja dan disiplin kerja), memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dibandingkan r-tabel (0,1909). Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap indikator yang digunakan dalam instrumen penelitian mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara akurat. Dengan demikian, instrumen yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas konten dan konstruk, sehingga layak digunakan dalam proses analisis lebih lanjut.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ambang Batas	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,787	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X1)	0,777	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,792	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Selanjutnya, pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas ambang batas 0,60, yaitu sebesar 0,787 untuk kinerja karyawan, 0,777 untuk motivasi kerja, dan 0,792 untuk disiplin kerja. Nilai tersebut menunjukkan tingkat konsistensi internal yang baik, yang berarti bahwa instrumen penelitian memiliki stabilitas dalam mengukur variabel secara berulang. Secara metodologis, reliabilitas yang baik memastikan bahwa data yang dihasilkan bebas dari inkonsistensi pengukuran dan dapat dipercaya sebagai dasar pengambilan kesimpulan. Hal ini menjadi penting karena kualitas instrumen yang tinggi akan berpengaruh langsung terhadap validitas hasil analisis regresi yang dilakukan.

c. Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi kriteria statistik yang diperlukan. Hasil uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal. Normalitas data ini menjadi syarat penting dalam analisis regresi karena memastikan bahwa distribusi residual tidak menyimpang secara signifikan dari distribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,420	2,382	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin Kerja (X2)	0,420	2,382	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Pada uji multikolinieritas, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 2,382, yang berada di bawah batas maksimum 10, serta nilai tolerance sebesar 0,420 yang lebih besar dari 0,1. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen, sehingga model regresi terbebas dari gejala multikolinieritas. Sementara itu, uji heteroskedastisitas melalui analisis scatterplot menunjukkan pola penyebaran titik yang acak di sekitar sumbu nol tanpa membentuk pola tertentu, yang mengindikasikan tidak adanya masalah heteroskedastisitas dalam model.

Secara keseluruhan, terpenuhinya seluruh asumsi klasik ini memberikan legitimasi ilmiah bahwa model regresi yang digunakan bersifat BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). Artinya, estimasi parameter yang dihasilkan bersifat tidak bias, efisien, dan konsisten, sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan secara akurat dan digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial.

d. Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 8{,}221 + 0{,}186X_1 + 0{,}691X_2}.$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2). Nilai konstanta sebesar 8,221 mengindikasikan bahwa ketika variabel motivasi dan disiplin dianggap konstan atau nol, maka kinerja karyawan tetap memiliki nilai dasar sebesar 8,221. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,186 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,186 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien disiplin kerja sebesar 0,691 menunjukkan pengaruh yang lebih besar, yang berarti disiplin kerja memiliki kontribusi yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Parsial

Variabel	t-hitung	Signifikansi	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	3,128	0,002	Signifikan
Disiplin Kerja (X2)	7,545	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t sebesar 3,128 dan signifikansi 0,002 (< 0,05). Demikian pula, disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t sebesar 7,545 dan signifikansi 0,000 (< 0,05). Secara simultan, hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 122,266 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berarti kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Simultan

Model	F-hitung	Signifikansi	Keterangan
Regresi	122,266	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Lebih lanjut, nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,698 menunjukkan bahwa sebesar 69,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja. Sisanya sebesar 30,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, atau budaya organisasi. Secara analitis, nilai determinasi yang relatif tinggi ini mengindikasikan bahwa model penelitian memiliki daya jelas yang kuat dalam menjelaskan fenomena kinerja karyawan di PT KDK Indonesia.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Adjusted R Square	Keterangan
1	0,698	69,8% variasi kinerja dijelaskan oleh X1 & X2

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Evaluasi model struktural (*inner model*) bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antar variabel serta kemampuan prediksi model penelitian.

Nilai Adjusted R-Square untuk variabel kesuksesan kewirausahaan sebesar 0,643 (64,3%), yang berarti bahwa variabel pendidikan, pengalaman industri, pengalaman manajerial, dan faktor psikologis secara bersama-sama mampu menjelaskan 64,3% variasi dalam kesuksesan usaha. Sisanya sebesar 35,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Pembahasan

Hasil penelitian membuktikan bahwa kinerja karyawan di PT KDK Indonesia secara signifikan ditentukan oleh motivasi dan disiplin. Hal ini selaras dengan Grand Theory Manajemen Sumber Daya Manusia (Sutrisno, 2016) yang menyatakan bahwa manusia adalah penggerak utama organisasi yang kinerjanya bergantung pada stimulus (motivasi) dan kepatuhan (disiplin). Secara kritis, temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan 1 poin pada motivasi akan menaikkan kinerja sebesar 0,186 poin, sementara peningkatan 1 poin pada disiplin akan mendongkrak kinerja lebih besar, yaitu 0,691 poin. Interpretasi ini menegaskan bahwa untuk konteks perusahaan manufaktur Jepang**,** aturan dan ketepatan waktu memiliki dampak yang lebih instan terhadap output kerja dibandingkan dorongan semangat internal saja. Variabel motivasi dan disiplin dikatakan signifikan karena keduanya mampu menjawab kebutuhan dasar karyawan akan pengakuan (motivasi) serta kebutuhan organisasi akan keteraturan (disiplin). Tanpa motivasi, karyawan bekerja tanpa gairah; tanpa disiplin, gairah tersebut tidak akan menghasilkan output yang rapi dan tepat target.

Dalam model regresi, Disiplin Kerja (*X*2) menjadi variabel dominan dengan koefisien 0,691 dan nilai *t*=7,545. Hal ini dikarenakan PT KDK merupakan perusahaan manufaktur dengan SOP yang ketat. Ketidakhadiran dan keterlambatan (seperti hasil prasurvei yang mencapai

77,4%) secara langsung merusak rantai produksi, sehingga perbaikan disiplin memberikan dampak performa yang jauh lebih besar dibandingkan variabel lainnya.

Temuan ini didukung oleh berbagai ulasan empiris sebelumnya:

1. **Akbar et al. (2021):** Membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di PT Pos Indonesia dengan nilai *t* yang kuat, serupa dengan hasil pada PT KDK.
2. **Harahap & Tirtayasa (2020):** Mengonfirmasi bahwa motivasi secara positif signifikan memengaruhi performa karyawan, memperkuat posisi variabel X1 dalam penelitian ini.
3. **Gunawan (2020):** Menemukan bahwa motivasi dan disiplin secara simultan memberikan dampak besar pada kinerja, yang memvalidasi hasil uji F pada penelitian ini. Sebaliknya, hasil ini berbeda dengan studi Hidayat (2021) yang menemukan motivasi tidak berpengaruh pada perusahaan tertentu, menunjukkan bahwa efektivitas motivasi sangat bergantung pada budaya organisasi dan sistem kepemimpinan yang diterapkan.

Nilai Adjusted *R*2 sebesar 0,698 (69,8%) mengindikasikan bahwa model penelitian ini memiliki tingkat determinasi yang sangat kuat. Artinya, mayoritas variasi kinerja karyawan PT KDK Indonesia dapat dijelaskan oleh motivasi dan disiplin. Jika nilai *R*2 kecil, hal tersebut akan berdampak pada lemahnya kemampuan prediksi model, yang berarti terdapat faktor eksternal dominan lainnya (seperti lingkungan kerja, kompetensi, atau kompensasi) yang belum terakomodasi dalam penelitian. Dalam konteks ini, sisa 30,2% faktor lain tetap perlu diperhatikan manajemen untuk mencapai optimasi kinerja paripurna.

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan determinan fundamental dalam menentukan level kinerja karyawan pada organisasi. Secara khusus, dorongan internal dan eksternal yang kuat terbukti mampu meningkatkan semangat kerja, sementara tingkat kepatuhan terhadap regulasi perusahaan memastikan setiap tugas diselesaikan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sinergi antara antusiasme kerja dan ketaatan terhadap aturan waktu serta perilaku secara simultan memberikan kontribusi nyata dalam memperbaiki kualitas, kuantitas, serta tanggung jawab profesional karyawan dalam mendukung target pertumbuhan perusahaan.

Secara teoritis, temuan ini memperkuat literatur manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa efektivitas staf sangat bergantung pada integrasi antara stimulus psikologis dan instrumen pengendalian perilaku. Motivasi berfungsi sebagai katalisator antusiasme yang menggerakkan individu untuk bekerja dengan tulus, sedangkan disiplin bertindak sebagai instrumen komunikasi manajerial agar aktivitas kerja tetap selaras dengan norma dan peraturan organisasi. Hasil ini mengonfirmasi relevansi teori yang

menempatkan kesejahteraan mental dan keteraturan sebagai pilar utama produktivitas dalam lingkungan industri manufaktur.

Secara praktis, penelitian ini memberikan landasan bagi manajemen untuk memahami bahwa penurunan performa, seperti kurangnya ketelitian dan keterlambatan, seringkali berakar pada rendahnya apresiasi serta lemahnya pengawasan. Keberhasilan operasional perusahaan tidak dapat dicapai hanya dengan mengandalkan modal besar dan teknologi modern, melainkan menuntut kepemimpinan yang mampu memberikan penghargaan bagi karyawan berprestasi serta memberikan ruang untuk pengembangan diri. Makna praktis utama bagi institusi adalah pentingnya menyeimbangkan kebijakan yang memotivasi dengan penegakan aturan yang konsisten demi menjaga stabilitas kinerja.

Saran

Saran untuk Praktisi (PT KDK Indonesia)

1. Optimalisasi Sistem Penghargaan: Manajemen disarankan untuk memperbaiki mekanisme pemberian apresiasi, baik dalam bentuk pujian maupun insentif, guna membangkitkan motivasi intrinsik karyawan agar tidak hanya berorientasi pada gaji semata.
2. Penegakan Disiplin yang Tegas dan Konsisten: Perlu adanya peningkatan pengawasan terhadap aturan jam kerja dan waktu istirahat melalui tindakan korektif yang tegas namun adil, guna meminimalisir angka keterlambatan yang berdampak pada efisiensi produksi.
3. Pengembangan Budaya Kerja Komunikatif: Pimpinan sebaiknya memberikan perhatian lebih terhadap aspirasi karyawan dan menyediakan umpan balik berkala atas hasil kerja untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab dan inisiatif mandiri dalam menyelesaikan tugas.

Saran untuk Peneliti Selanjutnya

1. Eksplorasi Variabel Tambahan: Mengingat model dalam penelitian ini belum mencakup seluruh faktor yang memengaruhi kinerja, peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja fisik, kompetensi teknis, atau gaya kepemimpinan transformasional.
2. Pendalaman Metode Penelitian: Peneliti masa depan disarankan menggunakan metode kualitatif melalui wawancara mendalam atau diskusi kelompok terfokus (*FGD*) untuk menggali lebih jauh mengenai alasan di balik resistensi karyawan terhadap aturan disiplin tertentu.
3. Perluasan Cakupan Studi: Disarankan untuk melakukan penelitian serupa pada sektor industri yang berbeda atau menggunakan pendekatan longitudinal untuk melihat apakah dampak motivasi dan disiplin tetap konsisten dalam jangka waktu yang lebih lama.

Daftar Pustaka

Agustika, N. D. (2023). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi Covid-19 (Studi kasus pada KFC Bintaro Sektor Sembilan)* (Vol. 19). Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

Akbar, I. R., Harjianto, P., & Winata, H. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia Kantor Cabang Pondok Aren. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, *1*(2), 232. https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i2.11038.

Farisi, S., Irmawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, *1*(2), 61–66. https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20.

Ghozali, I., & Ratmono, D. (2017). *Analisis multivariat dan ekonometrika teori, konsep, dan aplikasi dengan Eviews 10* (edisi ke-2). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gunawan, A. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sakura Java Indonesia. *Eijip: Jurnal Ilmu Ekonomi*, *3*(3), 64–72. https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/11652.

Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(1), 120–135. https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866.

Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, *5*(1), 16–23. https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif R&D*. Alfabeta.

Tusholihah, M., Hasyim, A. N., Novitasari, A., Oktavia, P. P., Lestari, F. I., & Fadli, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja outsourcing. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *5*(2), 58–69.