

Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Vendor Cartertag.Id

Annisa Novitalia Ismail¹, Harries Madiistriyatno², Eddy Hermawan Hasudungan³

^{1,2,3}Universitas Mitra Bangsa

Corresponding Author: dmmahasiswa@gmail.com

Published: Agust , 2025

ABSTRACT

The objectives of this study: 1) To find out the influence of motivation on vendor employees CartertagId 2) to find out the organizational culture on vendor employees CartertagId 3) to find out the influence of work discipline on vendor employees CartertagId 4) This research is a quantitative research, descriptive and associative type. The population in this study is CartertagId Vendor Employees. The sampling technique used was a sample using Random Sampling a sample of 30 Employees at the Vendor CartertagId as respondents in this study. Results in this study: 1) There is an effect of Motivation on Employee Performance; it is proven that the tcal value for the Motivation variable (X1) is 3,382 while the ttable value for N = 30 is 2,042. So $3,382 > 2,042$, then H_0 is rejected and H_a is accepted, it can be stated that Motivation (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y) 2) There is an influence of Organizational Culture on Employee Performance; it is proven that the tcal value for the Organizational Culture variable (X2) is 2,877 while the ttable value for N = 30 is 2,042. So $2,877 > 2,042$, then H_0 is rejected and H_a is accepted, it can be stated that Organizational Culture (X2) 3) There is an influence of Work Discipline on Employee Performance; it is proven that the tcal value for the Work Discipline variable (X3) is 2,563 while the ttable value for N = 30 is 2,042. So $2,563 > 2,042$, then H_0 is rejected and H_a is accepted, it can be stated that Work Discipline (X3) has a significant effect on Employee Performance (Y) 4) There is an influence of Communication, Organizational Culture and Work Discipline together on Employee Performance; as evidenced by the ANOVA test obtained a Fcal value of 21,631, while Ftabd ($\alpha 0.05$) for N = 30 is 2.97. So the $F_{cal} > F_{tabd} (\alpha 0.05)$ or $12,580 > 2.97$ with a significant level of 0.000 because $0.000 < 0.05$, then it can be said that Motivation (X1), Organizational Culture (X2) and Kerja Discipline together or simultaneously have a positive effect on Employee Performance (Y)

Keywords: Motivation, Organizational Culture, Discipline, Employee Performance

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Era digital telah membawa perubahan fundamental dalam dunia bisnis, termasuk pada cara perusahaan mengelola sumber daya manusia (SDM). Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang pesat tidak hanya menciptakan peluang baru, tetapi juga menghadirkan tantangan besar bagi organisasi di berbagai sektor industri (Griffin, 2021; Robbins & Judge, 2015). Dalam konteks ini, vendor seperti Cartertag.id, yang bergerak di bidang penyediaan solusi transportasi dan logistik, turut merasakan dampak transformasi digital yang menuntut adaptasi cepat dan berkelanjutan.

Salah satu dampak utama dari revolusi digital adalah perubahan ekspektasi konsumen yang semakin kompleks. Pelanggan kini lebih terhubung, lebih terinformasi, dan menuntut pelayanan yang cepat, personal, serta relevan. Kondisi ini menuntut Cartertag.id untuk memastikan bahwa

karyawan yang dimilikinya tidak hanya menguasai keterampilan teknis, tetapi juga mampu memahami kebutuhan pelanggan serta memberikan solusi yang tepat. Dengan demikian, SDM menjadi aset penting yang harus dikelola secara strategis demi menjaga daya saing perusahaan (Hasibuan, 2017; Mangkunegara, 2011).

Selain perubahan pada sisi pelanggan, revolusi digital juga membawa transformasi dalam pola kerja dan interaksi antar karyawan. Teknologi memungkinkan adanya fleksibilitas, efisiensi, dan kolaborasi jarak jauh, namun sekaligus menuntut tingkat adaptasi yang lebih tinggi (Gibson et al., 2012). Karyawan dituntut untuk mampu bekerja dalam situasi yang dinamis dan lintas lokasi, serta tetap menjaga produktivitas dan kedisiplinan. Oleh karena itu, manajemen SDM di Cartertag.id harus mampu mengelola faktor motivasi, membangun budaya organisasi yang solid, serta menegakkan disiplin kerja agar tercipta sinergi yang optimal dalam operasional perusahaan (Sedarmayanti, 2017).

Dalam kenyataannya, masih terdapat sejumlah permasalahan terkait motivasi, budaya organisasi, dan disiplin kerja pada karyawan vendor Cartertag.id. Tingkat motivasi karyawan cenderung beragam, di mana sebagian menunjukkan dedikasi tinggi sementara sebagian lainnya kurang bersemangat sehingga produktivitas tidak konsisten (Mindari, 2023). Budaya organisasi vendor juga belum sepenuhnya selaras dengan nilai-nilai Cartertag.id, sehingga menimbulkan kesenjangan dalam penerapan etos kerja (Indra Wijaya et al., 2023; Nadira et al., 2022). Dari sisi disiplin, masih ditemukan kasus keterlambatan, absensi tanpa izin, serta ketidakpatuhan terhadap prosedur kerja yang berdampak pada efektivitas operasional (Fahrezi & Bahrin, 2023).

Selain itu, Cartertag.id belum memiliki sistem evaluasi kinerja yang sistematis dan terintegrasi dengan indikator motivasi, budaya organisasi, serta disiplin kerja. Pendekatan manajerial yang digunakan cenderung transaksional, lebih berfokus pada penyelesaian pekerjaan daripada pembinaan karyawan (Fathoni, 2008; Purwanto, 2024). Padahal, dalam era digital, faktor psikologis dan perilaku kerja karyawan sama pentingnya dengan kompetensi teknis (Zubaidah et al., 2023; Hutabarat et al., 2024). Minimnya penelitian kuantitatif yang mengkaji secara simultan pengaruh motivasi, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan vendor juga menimbulkan kesenjangan informasi yang dapat menghambat pengambilan keputusan strategis perusahaan (Antika & Dwiridotjahjono, 2022; Nugraha et al., 2025; Sulaiman, 2025; Widuri et al., 2020).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan karena dapat memberikan gambaran empiris mengenai bagaimana motivasi, budaya organisasi, dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan vendor Cartertag.id. Penelitian ini tidak hanya bermanfaat untuk mengevaluasi efektivitas pengelolaan SDM yang telah berjalan, tetapi juga dapat menjadi dasar bagi perumusan strategi pengembangan SDM yang lebih tepat sasaran. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dan praktik manajemen

SDM di era digital, serta menjadi referensi bagi perusahaan lain yang menghadapi tantangan serupa (Nugraha et al., 2025; Nursalam, 2013; Sugiyono, 2015; Wasis, 2008).

METODE PENELITIAN

Lokasi kegiatan penelitian ini dilaksanakan pada Vendor Cartertag.id yang beralamat Green Citayam City Kelurahan Ragajaya, Kecamatan Bojong Gede, Kabupaten Bogor, Propinsi Jawa Barat. Adapun waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Desember 2025 sampai dengan Maret 2025. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif dan asosiatif. Metodologi penelitian adalah pengetahuan dalam mempelajari bagaimana sebuah penelitian dapat dilaksanakan secara ilmiah (Kothari, 2013) Teori ini dikembangkan oleh (Imam Santoso, Harries Madiistriyatno. 2021). Penelitian deskriptif di sini bertujuan untuk memperoleh deskripsi atau gambaran mengenai " Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Kinerja Karyawan di Vendor Cartertag.id."

Dalam buku Introduction to Research in Education (2009) metodologi penelitian dijelaskan sebagai strategi umum yang dianut dalam pengumpulan dan analisis data yang diperlukan untuk bisa menjawab persoalan yang dihadapi (Ary, Jacobs, & Razavieh, 2009). Teori ini dikembangkan oleh (Imam Santoso, Harries Madiistriyatno. 2021) Dalam hal ini, penelitian adalah cara ilmiah dalam memperoleh data untuk tujuan tertentu. Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Sugiyono (2014) operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Indriantoro dan Supomo (2011) definisi operasional variabel adalah penentuan construct sehingga menjadi variabel yang dapat diamati dan diukur dengan menentukan hal yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Teori ini dikembangkan oleh (Chotamul Fajri, Adinda Amelya, Suworo Suworo dalam Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan 2022)

Variabel penelitian adalah sesuatu yang berbentuk apa saja ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel merujuk pada karakteristik atau atribut seorang individu atau organisasi yang bisa diukur atau diobservasi. Menurut Creswell (2012) Teori ini dikembangkan oleh (Imam Santoso, Harries Madiistriyatno. 2021), variabel ialah karakteristik atau atribut individual atau organisasi di mana: (1) peneliti mampu mengukur atau mengamati dan (2) variasi antara individu atau organisasi yang dipelajari.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis hasil penelitian mengenai Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Vendor Cartertag.id, dapat diketahui bahwa ketiga variabel bebas, baik

secara parsial maupun simultan, memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 3,382 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 2,042 pada $N = 30$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan, baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Lazuardi Septiannoor (2024) dalam Jurnal Kajian Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, motivasi dapat dipandang sebagai salah satu pendorong utama dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Selain motivasi, budaya organisasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji parsial menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,877, lebih besar daripada t tabel sebesar 2,042, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, budaya organisasi memiliki peran yang kuat dalam memengaruhi perilaku kerja karyawan. Nilai-nilai organisasi seperti orientasi hasil, kerja sama tim, inovasi, dan stabilitas terbukti mampu membentuk sikap kerja yang lebih disiplin, terarah, dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Agus Wahyudi, Nurul Azizah, Nisa' Shafira Al Zahra, Nanin Erlina, dan Alberto Halomoan (2025) dalam Jurnal Akademik Ekonomi dan Manajemen, yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin kondusif budaya kerja dalam perusahaan, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat dicapai karyawan.

Temuan selanjutnya menunjukkan bahwa disiplin kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji statistik menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,563, lebih besar daripada t tabel sebesar 2,042, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja tercermin dari kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta konsistensi dalam menjalankan standar operasional kerja. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, menjaga kualitas hasil pekerjaan, serta meminimalkan kesalahan yang mungkin terjadi. Temuan ini didukung oleh penelitian Kirana Vallennia, Atik Atikah, dan Fitri Nur Azizah (2023) dalam Jurnal Manajemen UPB, yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Sosro Rancaekek. Dengan demikian, disiplin dapat dikatakan sebagai fondasi utama dalam menjaga kualitas dan kuantitas hasil kerja.

Secara simultan, ketiga variabel yaitu motivasi, budaya organisasi, dan disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui uji ANOVA dengan nilai F hitung sebesar 21,631, jauh lebih besar daripada F tabel sebesar 2,97 pada taraf signifikansi 5%. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 juga lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa model penelitian ini valid untuk menyatakan adanya pengaruh simultan ketiga variabel

terhadap kinerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan optimal hanya dapat dicapai apabila perusahaan secara konsisten menjaga keseimbangan antara pemberian motivasi, penguatan budaya organisasi, dan penerapan disiplin kerja. Hasil ini memperkuat temuan Antika & Dwiridotjahjono (2022) dalam Jurnal Al-Kharaj Ekonomi, Keuangan dan Bisnis Syariah, yang menunjukkan bahwa disiplin, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan pemahaman bahwa pengelolaan sumber daya manusia tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan harus dilakukan secara komprehensif dengan memperhatikan aspek motivasi, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara bersamaan. Motivasi dapat menjadi pendorong utama, budaya organisasi berfungsi sebagai pengarah perilaku kerja, sedangkan disiplin kerja menjadi pengontrol konsistensi kinerja. Ketiganya membentuk sebuah sistem yang saling melengkapi dan menentukan pencapaian kinerja karyawan Vendor Cartertag.id.

KE S I M P U L A N

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Vendor Cartertag.id, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan, di mana semakin tinggi tingkat motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Faktor-faktor motivasi seperti pengakuan, tanggung jawab, kesempatan berkembang, serta adanya pekerjaan yang menantang mampu mendorong semangat kerja dan produktivitas karyawan Cartertag.id. Selain itu, budaya organisasi juga memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Nilai-nilai organisasi yang meliputi orientasi hasil, kerja sama tim, inovasi, dan stabilitas berkontribusi nyata dalam membentuk sikap serta perilaku kerja karyawan, sehingga mereka dapat bekerja lebih terarah, loyal, dan selaras dengan tujuan perusahaan. Demikian pula, disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang tercermin melalui kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta konsistensi dalam menjalankan standar operasional kerja. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi lebih mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, menjaga kualitas hasil kerja, serta meminimalkan kesalahan sehingga berdampak positif terhadap kinerja individu maupun tim.

Secara simultan, motivasi, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan melalui hasil uji ANOVA yang memperkuat temuan bahwa ketiga variabel bebas tersebut bersama-sama merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja. Dengan kata lain, kinerja optimal hanya dapat dicapai jika perusahaan mampu menjaga keseimbangan antara pemberian motivasi, penerapan budaya organisasi yang kuat, dan penegakan disiplin kerja secara konsisten. Penelitian ini juga mengindikasikan bahwa

pengelolaan sumber daya manusia di era digital tidak cukup hanya dengan memberikan pelatihan teknis, tetapi juga harus memperhatikan aspek psikologis dan perilaku karyawan. Motivasi yang tepat, budaya kerja yang sehat, serta disiplin yang konsisten akan menciptakan iklim kerja yang mendukung tercapainya keunggulan kompetitif perusahaan. Dengan demikian, kinerja karyawan Cartertag.id akan meningkat secara signifikan apabila perusahaan mampu mengelola motivasi, memperkuat budaya organisasi, dan menegakkan disiplin kerja secara berkesinambungan. Temuan ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen dalam merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih terarah dan berorientasi pada peningkatan kinerja di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Antika, D., & Dwiridotjahjono, M. (2022). Pengaruh disiplin, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Jawa Timur. *Alkharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Perbankan Syariah*, 52. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v52.1227>.
- Fahrezi, F., & Bahrin, B. (2023). Pengaruh motivasi, dukungan organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ASEAN Motor Internasional (DFSK) Kota Bengkulu. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Sekretari*, <https://jurnal.umb.ac.id/index.php/jems/article/view/7307>.
- Hutabarat, S., Handayani, A., Wijayaningsih, N., Yunita, R., & Hasanuddin, H. (2024). Pengaruh motivasi, budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Ardisal Jasa Utama. *Jurnal Maeswara*, <https://journal.arimbi.or.id/index.php/Maeswara/article/view/766>.
- Imam Santoso, Harries Madiistriyatno. 2021. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Penerbit Indigo Media, Jakarta. Cet. Ke-1
- Indra Wijaya, I., Rakhman, B., & Herianto, D. (2023). Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar. *Gema Kampus*, 18(1). <https://doi.org/10.52049/gemakampus.v18i1.278>.
- Mindari, E. (2023). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Rahmany Sekayu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang*, https://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu_manajemen/article/view/302.
- Mu'tia Zubaidah, M., Wibowo, A., & Putra, C. I. W. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *International Journal of Economics, Social and Management*, 2(3). <https://doi.org/10.69718/ijesm.v2i3.321>.

- Nadira, N., Hardian, D. E., & Fiyul, A. Y. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi CV. Karya Shiva Sejahtera Tangerang. *Jurnal Perspektif*, 3(1). <https://doi.org/10.33592/jp.v3i1.2418>.
- Nugraha, A. D., Sumantri, S., & Limakrisna, N. (2025). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. *Jurnal Kajian Ilmiah dan Sosial*, 2(1). <https://doi.org/10.38035/jkis.v2i1.991>.
- Sigit Purwanto, S. I. P. "DEFINISI DAN KONSEP." *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2024): 1.
- Sulaiman. (2025). Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Pondok Modern Selamat Kendal. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Administrasi Islam*, 2(5). <https://doi.org/10.61132/jmpai.v2i5.506>.
- Widuri, W., et al. (2020). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(2), 55–62. <https://doi.org/10.35797/jab.v10.i2.55-62>.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2008. *Organisasi dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James H., & Konopaske, Robert. 2012. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Griffin, Ricky W. 2021. *Management* (11th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kriyantono, Rachmat. 2012. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nursalam. 2013. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2015. *Organizational Behavior* (16th ed.). Pearson Education Limited.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Wasis, Susilo. 2008. *Metodologi Penelitian Manajemen*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.