Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (1) 2026, Page 17408-17417

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LINTAS BUANA UNGGUL

Pupuy[1], Sofyan Marwansyah[2]
[1,2]Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika
Corresponding Pupuy e-mail: 64215284@bsi.ac.id, sofyan.smw@bsi.ac.id

Published: Maret, 2026

ABSTRAK
Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Lintas Buana Unggul, perusahaan distribusi di Jakarta Pusat, di mana fluktuasi performa karyawan disebabkan oleh ketidakkonsistenan motivasi dan kepatuhan prosedur. Tujuan penelitian adalah menguji pengaruh kedua variabel secara parsial dan simultan. Penelitian bersifat kuantitatif deskriptif dengan pendekatan survei kausal, menggunakan kuesioner skala Likert 5 poin. Populasi dan sampel mencakup seluruh 25 karyawan dengan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi R^2 melalui SPSS. Hasil menunjukkan motivasi kerja (β=0,322, $p<0,001$) dan disiplin kerja (β=0,391, $p<0,001$) berpengaruh positif signifikan parsial dan simultan (F=36,369, $p<0,001$), dengan R^2=42,9%. Kesimpulan menyatakan disiplin kerja lebih dominan dalam meningkatkan kinerja, direkomendasikan penguatan insentif dan penegakan aturan.

Kata Kunci: Discipline Work, Employee Performance, Job Motivation, Multiple Regression, Work Discipline

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 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

Dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan jasa dan distribusi seperti PT. Lintas Buana Unggul, kinerja karyawan menjadi kunci utama dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat dan tuntutan pelanggan yang terus meningkat. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan inisiatif, tanggung jawab, dan ketekunan, sementara disiplin kerja memastikan pelaksanaan tugas sesuai prosedur, tepat waktu, dan standar yang ditetapkan. Fenomena ini semakin relevan di tengah dinamika pasar yang menuntut kestabilan operasional untuk menjaga kelancaran distribusi.

Kondisi serupa terlihat pada PT. Lintas Buana Unggul, di mana kinerja karyawan belum sepenuhnya stabil meskipun ada pencapaian target di beberapa aspek. Fluktuasi performa sering kali disebabkan oleh ketidakkonsistenan dalam kepatuhan prosedur dan variasi tingkat motivasi antar karyawan, yang berpotensi mengganggu proses operasional harian.

Permasalahan ini menimbulkan kesenjangan antara target manajerial dan capaian aktual, di mana karyawan disiplin tapi kurang motivasi bekerja secara rutin tanpa inovasi, atau sebaliknya semangat tinggi tapi kurang patuh aturan sehingga hasil kerja tidak konsisten. Observasi awal melalui wawancara informal dengan manajer operasional mengonfirmasi adanya indikasi rendahnya pengelolaan optimal terhadap kedua faktor tersebut. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa implementasi teori motivasi dan disiplin sering menghadapi tantangan seperti sistem insentif kurang adil atau budaya organisasi permisif.

Risiko ketidakteraturan proses kerja semakin tinggi jika masalah ini dibiarkan, terutama pada aktivitas distribusi yang bergantung pada keteraturan tugas dan koordinasi tim. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kombinasi motivasi dan disiplin dapat meningkatkan kinerja hingga 70% di perusahaan serupa, menegaskan perlunya analisis mendalam pada konteks spesifik PT. Lintas Buana Unggul [Anggrani, 2025].

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Lintas Buana Unggul secara parsial dan simultan. Urgensinya terletak pada kebutuhan perusahaan untuk mengoptimalkan strategi manajemen SDM guna meningkatkan

produktivitas di tengah persaingan ketat, dengan potensi kontribusi variabel mencapai 42,9% terhadap variasi kinerja. Kebaruannya adalah fokus pada perusahaan distribusi swasta nasional dengan sampel sensus 25 karyawan, melengkapi studi terdahulu yang sering kali menggunakan sampel lebih besar atau sektor berbeda, serta menyoroti dominasi disiplin kerja dalam konteks tersebut [Ramda, 2025].

METODE

Penelitian ini bersifat kuantitatif deskriptif dengan pendekatan survei kausal, di mana data numerik diolah untuk menguji pengaruh variabel independen (motivasi kerja X1 dan disiplin kerja X2) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan Y). Jenis kuantitatif dipilih karena menghasilkan temuan yang dapat diuji secara statistik pada populasi tertentu, menggunakan instrumen terstruktur untuk pengukuran objektif, sebagaimana dijelaskan Sugiyono bahwa metode ini berbasis positivisme untuk menguji hipotesis melalui data statistik. Sudaryono menegaskan pendekatan ini ideal untuk studi manajemen yang memerlukan generalisasi dari sampel ke populasi, dengan fokus pada regresi untuk mengukur hubungan variabel. Selain itu, Emzir mendukung penggunaan desain kausal komparatif dalam konteks sosial seperti organisasi kerja, sementara Creswell menggarisbawahi integrasi elemen kuantitatif untuk validasi hipotesis kausal.

Instrumen utama adalah kuesioner skala Likert 5 poin (SS=5 hingga STS=1) untuk mengukur indikator variabel, seperti balas jasa dan dorongan prestasi pada motivasi, serta ketaatan jam kerja pada disiplin, dengan data primer dari responden dan sekunder dari literatur terkait. Teknik analisis mencakup uji validitas (Pearson Product Moment, rhitung > rtabel), reliabilitas (Cronbach Alpha > 0,60), asumsi klasik (normalitas Kolmogorov-Smirnov, multikolinearitas VIF <10, heteroskedastisitas Glejser), regresi linear berganda ($Y = a + b1X1 + b2X2 + e$), uji t parsial, uji F simultan, dan koefisien determinasi R^2, menggunakan SPSS untuk pemrosesan. Sugiyono (2020) menyatakan skala Likert efektif untuk mengkuantifikasi sikap karyawan, sementara Sudaryono (2019) merekomendasikan uji asumsi klasik untuk memastikan model regresi bebas bias. Emzir menambahkan bahwa instrumen terstruktur memastikan reliabilitas dalam studi kausal, dan Creswell (2018) menekankan analisis multivariat untuk validasi pengaruh simultan..

Populasi penelitian terdiri dari seluruh 25 karyawan PT. Lintas Buana Unggul di Jl. Pangeran Jayakarta No.16, Jakarta Pusat, sebagai kesatuan homogen yang mewakili objek studi pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja. Sampel diambil melalui teknik sampling jenuh (sensus), di mana seluruh populasi dijadikan responden karena jumlahnya kurang dari 100, memastikan representasi penuh tanpa sampling error. Sugiyono (2016) mendefinisikan sampling jenuh sebagai pendekatan tepat untuk populasi kecil agar hasil akurat dan spesifik. Sudaryono memperkuat bahwa sensus menghindari bias subjektif dalam studi manajemen SDM skala kecil.

Prosedur dimulai dengan studi pendahuluan melalui observasi dan wawancara informal di PT. Lintas Buana Unggul (Agustus-Desember 2025), dilanjutkan penyusunan instrumen berdasarkan tinjauan pustaka, uji coba kuesioner, penyebaran kepada 25 responden dengan jaminan kerahasiaan, pengumpulan data primer via Google Form/kertas, input ke SPSS, analisis bertahap (deskriptif, uji kualitas, asumsi klasik, hipotesis), hingga interpretasi hasil untuk kesimpulan. Proses ini bersifat sistematis dan iteratif untuk memvalidasi hipotesis pengaruh positif signifikan. Sugiyono (2019) menguraikan prosedur survei kuantitatif sebagai langkah logis dari perencanaan hingga verifikasi empiris. Emzir menekankan urutan kausal dari pengumpulan hingga analisis untuk integritas data, sementara Creswell (2018) merekomendasikan dokumentasi etis sepanjang tahap.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1 Jenis Kelamin Responden

Keterangan	Frekuensi	Presentase %
Laki-laki	20	80%
Perempuan	5	20%
Total	25	100%

Berdasarkan hasil tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di atas, diketahui bahwa mayoritas responden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 80%. Sementara itu, responden perempuan berjumlah 20% dari total responden. Komposisi ini mencerminkan bahwa sebagian besar tenaga kerja di PT. Lintas Buana Unggul didominasi oleh laki-laki, yang umumnya sejalan dengan karakteristik perusahaan konsultan proyek yang banyak melibatkan pekerjaan teknis di lapangan.

2. Berdasarkan Usia

Tabel 2 Usia Responden

Keterangan	Frekuensi	Presentase %
<30	15	60%
30>	10	40%
Total	25	100%

Sebagaimana terlihat pada Tabel 2, mayoritas responden berusia di bawah 30 tahun, yakni 15 orang atau 60%. Sementara itu, responden yang berusia 30 tahun ke atas berjumlah 10 orang atau 40 %. Komposisi ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di PT. Lintas Buana Unggul di dominasi oleh karyawan muda, yang umumnya dianggap lebih dinamis dan adaptif, namun tetap didukung oleh sekelompok karyawan berusia lebih matang untuk menjaga keseimbangan pengalaman di lingkungan kerja

3. Berdasarkan Pendidikan

Tabel 3 Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA/SMK	15	60%
SARJANA	10	40%
Total	25	100%

Menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki latar pendidikan SMA/SMK, yaitu 15 orang atau 60%. Sementara itu, responden berpendidikan Sarjana berjumlah 10 orang atau 40 %. Komposisi ini mengindikasikan bahwa tenaga kerja di PT. Lintas Buana Unggul didominasi oleh lulusan sekolah menengah, meskipun proporsi lulusan perguruan tinggi juga cukup signifikan untuk mendukung kebutuhan posisi yang memerlukan kompetensi akademik lebih tinggi.

4. Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4 Masa Kerja Responden

Keterangan	Frekuensi	Presentase %
< 1 Tahun	15	60%
1-3 Tahun	5	20%
3-5 Tahun	3	12%
> 5 Tahun	2	8%
Total	25	100%

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui bahwa mayoritas responden di PT Lintas Buana memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, yaitu sebanyak 15 responden atau sebesar 60%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merupakan tenaga kerja baru. Selanjutnya, responden dengan masa kerja 1–3 tahun berjumlah 5 orang atau 20%. Sementara itu, responden dengan masa kerja 3–5 tahun dan lebih dari 5 tahun masing-masing berjumlah 3 orang atau sebesar 12%. Serta reponden yang masa kerja > 5 tahun sebasar 2 responden atau 8%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komposisi responden didominasi oleh karyawan dengan masa kerja relatif singkat, yang mencerminkan tingkat.

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Tabel 5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	**X1.1**	0,753**	0,1966	VALID
	X1.2	0,870**	0,1966	VALID
	X1.3	0,800**	0,1966	VALID
	X1.4	0,642**	0,1966	VALID
Disiplin Kerja (X2)	**X2.1**	0,648**	0,1966	VALID
	X2.2	0,825**	0,1966	VALID
	X2.3	0,864**	0,1966	VALID
	X2.4	0,762**	0,1966	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	**Y.1**	0,648**	0,1966	VALID
	Y.2	0,825**	0,1966	VALID
	Y.3	0,864**	0,1966	VALID
	Y.4	0,762**	0,1966	VALID

Berdasarkan Tabel 5 hasil uji validitas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sebesar 0,1966. Oleh karena itu, seluruh item pertanyaan dinyatakan valid dan mampu mengukur masing-masing variabel penelitian secara tepat. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data untuk tahap analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

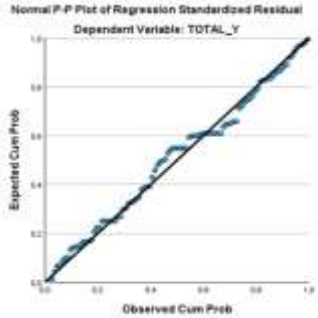
Tabel 6 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas
X1	0,766	RELIABEL
X2	0,778	RELIABEL
Y	0,743	RELIABEL

Berdasarkan Tabel 6 hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alph**a** untuk variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,766, Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,778, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,743. Seluruh nilai Cronbach's Alpha tersebut lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian bersifat reliabel. Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan konsisten dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam pengumpulan data dan analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar 1 Uji Normalitas

Grafik normal p-plot di atas menggambarkan perbandingan antara distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data distribusi normal.Titik-titik yang tersebar pada grafik normal di atas menyebar disekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal tersebut, sehingga bisa disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

			Unstandardized Residual
N			25
Normal Parameters[a,b]	Mean		,0000000
	Std. Deviation		2,48757591
Most Extreme Differences	Absolute		,073
	Positive		,072
	Negative		-,073
Test Statistic			,073
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			,200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		,211
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,201
		Upper Bound	,222

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.

Uji Normalitas pada One Sample Kolmogorov Smirnov Test di atas, dapat diketahui bahwasanya dengan melihat angka signifikansi pada (Asymp. Sig. 2-Tailed) sebesar 0.200 > 0,05 dimana angka signifikannya > 0,05. Maka bisa dikatakan data berdistribusi dengan normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

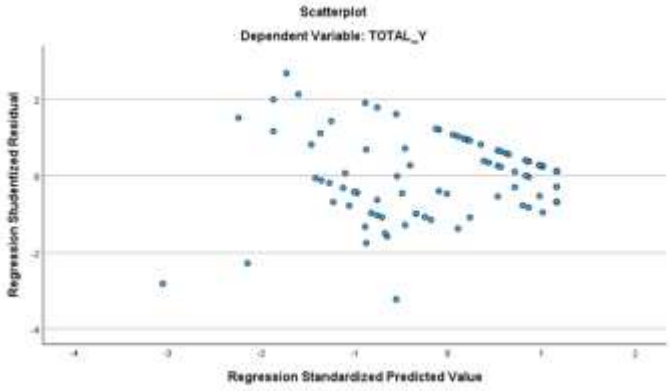
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,447	1,402		3,885	<,001		
	TOTAL_X1	,322	,075	,363	4,280	<,001	,820	1,220
	TOTAL_X2	,391	,080	,412	4,863	<,001	,820	1,220

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Pada Tabel 8 hasil uji multikolinieritas menunjukkan nilai tolerance untuk variabel (X1) dan (X2) masing-masing sebesar 0,820 dan 0,820. Nilai tolerance yang diperoleh pada variabel tersebut lebih dari 0,1 serta VIF untuk v(X1) dan (X2) masing-masing sebesar 1,220. Dimana nilai VIF pada variabel tersebut kurang dari 10. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 2 di atas dapat di ketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka pada model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Tabel 9 Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,447	1,402		3,885	<,001		
	X1	,322	,075	,363	4,280	<,001	,820	1,220
	X2	,391	,080	,412	4,863	<,001	,820	1,220

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan pada tabel 9 diatas, dapat diketahui bahwa Nilai signifikansi variabel (X1) adalah sebesar 0,01 lebih kecil dari 0,05, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel (X1) terhadap variabel dependen (Y). Sedangkan Nilai signifikansi variabel (X2) adalah sebesar 0,01 lebih kecil dari 0,05, artinya ada pengaruh yang signifikan antara varibel (X2) terhadap variabel (Y).

2. Uji F (Simultan)

Tabel 10 Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	459,385	2	229,692	36,369	<001[b]
	Residual	612,615	23	6,316		
	Total	1072,000	25			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Berdasarkan Tabel 10, diperoleh nilai F hitung sebesar 36,369 dengan tingkat signifikansi < 0,001. Dengan derajat kebebasan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 23$, serta nilai F tabel sebesar 3,28, maka F hitung lebih besar dari F tabel. Hal ini menunjukkan bahwa variabel TOTAL_X1 dan TOTALX2 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap TOTAL_Y.

Koefisien Determinasi Simultan (R2)

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,655[a]	,429	,417	2,51309

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 11, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut, Model Persamaan Regresi: Diperoleh persamaan regresi Y = 5,447 + 0,322X_1 + 0,391X_2. Hal ini menunjukkan arah pengaruh yang positif, di mana setiap peningkatan pada variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi Parsial (R2)

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (R2)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,219	2,899	0,482	2,145	0,036	0,036
	Motivasi Kerja (X1)	0,462	0,110	0,482	4,215	0,000	0,000
	Disiplin Kerja (X2)	0,372	0,120	0,361	3,102	0,003	0,003
		6,250	3,151	0,361	0,670	0,670	1,493

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 12 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Parsial, diketahui bahwa motivasi kerja (X1) memiliki nilai Standardized Coefficients (Beta) sebesar 0,482 dengan nilai t hitung sebesar 4,215 dan tingkat signifikansi 0,000, yang berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 13 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,447	1,402		3,885	<,001		
	X1	,322	,075	,363	4,280	<,001	,820	1,220
	X2	,391	,080	,412	4,863	<,001	,820	1,220

a. Dependent Variable: Y

data tersebut, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama merupakan faktor kunci yang secara signifikan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Lintas Buana Unggul. Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh yang sedikit lebih dominan dibandingkan Motivasi Kerja (X1) dalam model

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data, penelitian, maka peneliti dapat menarik kesimpulan melalui uji t yakni, Nilai t hitung (5,872) > t tabel (2,03) dan Sig. < 0,05 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin meningkat pula kinerjanya di PT Lintas Buana Unggul serta menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan sebesar 33,7%.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data, penelitian, maka peneliti dapat menarik kesimpulan melalui uji besarnya nilai (R2) yakni, sebesar 0,404 menunjukkan bahwa 40,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, sedangkan sisanya 59,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, pengalaman, atau kebijakan perusahaan.
Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (Uji F) dan hasil Uji Parsial (Uji t) juga menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesa. Oleh karena itu hasil uji dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin pada kinerja karyawan PT. Lintas Buana Unggul

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Lintas Buana Unggul, dengan persamaan regresi :

Y=5,447+0,322X1+0,391X2Y=5,447+0,322X1+0,391X2 dan koefisien determinasi sebesar 42,9%, yang berarti kedua variabel mampu menjelaskan 42,9% variasi kinerja karyawan sementara sisanya 57,1% dipengaruhi faktor lain di luar model seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kebijakan perusahaan. Disiplin kerja memiliki koefisien regresi yang sedikit lebih besar dibanding motivasi kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja, sejalan dengan berbagai studi yang juga menemukan bahwa kombinasi motivasi dan disiplin mampu meningkatkan kinerja secara signifikan pada organisasi jasa dan manufaktur. Temuan ini mengonfirmasi relevansi teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya sistem motivasi yang adil dan konsisten serta budaya disiplin yang kuat untuk menjaga stabilitas operasional dan pencapaian target perusahaan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain ukuran sampel yang relatif kecil (25 responden) dengan teknik sampling jenuh pada satu perusahaan tertentu, sehingga generalisasi temuan ke konteks perusahaan lain perlu dilakukan dengan kehati-hatian. Selain itu, variabel yang diteliti hanya mencakup motivasi dan disiplin kerja, sementara faktor lain seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik dan psikologis, maupun sistem kompensasi tidak dimasukkan ke dalam model, padahal penelitian terdahulu menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk penelitian selanjutnya disarankan memperluas jumlah dan variasi sampel lintas perusahaan atau sektor, menambahkan variabel mediasi atau moderasi seperti kepuasan kerja atau komitmen organisasi, serta menggunakan metode analisis yang lebih kompleks seperti SEM agar model hubungan antarvariabel dapat diuji lebih komprehensif. Secara praktis, manajemen PT. Lintas Buana Unggul dapat memanfaatkan hasil penelitian ini dengan memperkuat program peningkatan disiplin (penegakan aturan kerja, monitoring kehadiran, standar operasional yang jelas) sekaligus merancang skema motivasi yang terstruktur (insentif berbasis kinerja, pengembangan karier, pengakuan prestasi) guna mengoptimalkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

REFERENCES

Anggrani, R. T. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Netciti Persada Surabaya. *Journal of Sustainability Business Research*, 32–42.

Azwar, S. (2016). *Penyusunan skala psikologi*. Pustaka Pelajar.

Chusnah, C., & Purwanti, H. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SGI. *Kinerja*, *2*(1), 122–132. https://doi.org/10.34005/kinerja.v2i02.800

Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.

Edison, D. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Pertama). Alfabeta.

Emzir. (n.d.). *Metodologi penelitian pendidikan*. (As cited in Sugiyono, 2019).
Farisi, [Initials]. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, *4*(1), 15–33.
Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
Gyoung, M. I. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. In Media.
Hakim, [Initials]., & Alhakim, R. (2020). Effect of motivation, leadership, and work discipline on employees' performance (Case study of PT. Injakayu Terpadu, Gunung Putri). *The Management Journal of Binaniaga*, *23*. https://doi.org/10.33062/mjb.v5i01.372
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*, 120–135.
Hasibuan. (2014). *Manajemen sumber daya manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
Holillah, S. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan. *Akademik: Jurnal Mahasiswa Humanis*, *5*(2), 595–604. https://doi.org/10.37481/jmh.v5i2.1326
Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan WFO masa pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen: Universitas Muhammadiyah Palembang*, *10*(1). https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929
Judge, T. A., & [Co-author]. (2017). *Evaluation of human resource performance*. Refika Aditama.
Mangkunegara, A. P. (2014). *Sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
Mashudi, I., Wijiyanti, R., & Efendi, B. (2020). Pengaruh motivasi kerja, kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja (Studi kasus pada karyawan PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering*, *1*(2), 319–325. https://ojs.unsiq.ac.id
McKinsey & Company. (2021). *Great attrition or great attraction? The choice is yours*. https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/great-attraction-or-great-attrition-the-choice-is-yours
Muna, N. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ilmiah: LPPM Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al-Washilah Si Bolga*, *5*(2).
Nababan, E., & Siagian, M. (2020). Analisis pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam. *Jurnal Ilmiah Core*, *8*(1), 157–166.
Nawawi, H. (2001). *Perencanaan sumber daya manusia* (Cetakan I). Penerbit Gajah Mada University Press.
Novitasari, [Initials]. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Pustaka Setia.
Pebrina, D., Marlius, & [Initials]. (2022). Pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan Jurusan Manajemen Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Bangsa Fakultas*. https://doi.org/10.46306
Pramularso, E. Y. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan. *Jurnal*, *1*(2), 171–178.
Priyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif*. Zifatama Publishing.
Ramda, [Initials]. (2025). *Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT* [Judul lengkap tidak tersedia]. [Publisher tidak tersedia].
Rivai, V. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers.
Siagian, P. S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
Subagyo, J. (2015). *Metode penelitian dalam teori dan praktik*. PT. Rineka Cipta.
Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi penelitian: Bisnis dan ekonomi*. Pustaka Baru Press.
Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kombinasi*. Alfabeta.
Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
Sudaryono. (2019). *Metode penelitian manajemen*. (As cited in text).
Syarkani. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, *3*(3), 365–374.

Winata, K. A., Sahudi, Nurwadjah, & [Initials]. (2020). Implementasi konsepsi tujuan pembelajaran PAI untuk menghadapi era revolusi 4.0. *EduTeach: Jurnal Edukasi dan Teknologi Pembelajaran*, *1*(2), 11–21. https://doi.org/10.37859/eduteach.v1i2.1964