

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Nunik Kusumawati ^{a*)}, Apid Hapid Maksum ^{a)}

^{a)}Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia

^{*)}e-mail koresponden : nunikkusumawati2107@gmail.com

Article history: received 06 Juni 2026; revised 20 Juni 2026; accepted 15 Juli 2026

DOI : <https://doi.org/10.33751/jmp.v14i2.163>

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada CV. Amanda Jaya. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran sumber daya manusia dalam mendukung keberhasilan organisasi serta adanya indikasi penurunan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh rendahnya motivasi dan disiplin kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang mampu meningkatkan semangat dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sedangkan disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan dan standar kerja yang berlaku di perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai yang menjadi responden penelitian. Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan kelayakan alat ukur yang digunakan. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan teknik regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan menjadi faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja pegawai. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui upaya perusahaan dalam membangun motivasi kerja yang tinggi serta menegakkan disiplin kerja secara konsisten. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap kedua aspek tersebut guna meningkatkan produktivitas kerja dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Kata Kunci: motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja pegawai, sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia.

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Abstract. This study aims to analyze the effect of work motivation and work discipline on employee performance at CV. Amanda Jaya. The study is motivated by the important role of human resources in supporting organizational success and the indication of declining employee performance influenced by low work motivation and work discipline. Work motivation serves as a driving force that encourages employees to perform their duties with enthusiasm and responsibility, while work discipline reflects employees' compliance with organizational rules, regulations, and work standards. This research employed a quantitative method with an associative approach. Data were collected through questionnaires distributed to all employees who served as research respondents. The research instruments were tested for validity and reliability to ensure the appropriateness of the measurement tools used. Furthermore, the data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results indicate that work motivation has a positive effect on employee performance. Employees with higher levels of motivation tend to demonstrate better performance in carrying out their duties and responsibilities. Work discipline also has a positive effect on employee performance and was found to be the more dominant factor in improving performance. In addition, work motivation and work discipline simultaneously contribute to enhancing employee performance. These findings suggest that employee performance can be improved through organizational efforts to strengthen employee motivation and consistently enforce work discipline. Therefore, management should pay greater attention to these aspects in order to enhance productivity and support the achievement of organizational goals effectively and efficiently..

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance, Human Resource Management, Organizational Performance.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu berkerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi (Habeahan 2023; Hasyim, Maje, and ... 2020; Kurnianto and Kharisudin 2022). Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan

dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi (Aljumah 2023). Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) “Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa”. Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya di lihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satu nya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia itu sendiri yaitu tenaga kerja atau karyawan yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu tujuan dari perusahaan yaitu meningkatnya kinerja karyawan, seperti yang dilakukan oleh salah satu perusahaan di Indonesia yaitu CV.Amanda Jaya. Menurut (Sedarmayanti, 2017) “Kinerja karyawan adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi”. Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya. Oleh karena itu suatu organisasi selalu berusaha agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya, agar tujuan dari organisasi itu dapat segera tercapai.

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dan setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat (Carvalho, Riana, and ... 2020; Zacharias, Rahawarin, and ... 2021). Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan Kinerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Farhah, Ahiri, and Ilham (2020) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati seluruh peraturan serta memahami tugas dan tanggung jawabnya. Sementara itu, kesediaan adalah sikap dan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja secara teratur, bertanggung jawab, dan mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan (Nurhalizah and Oktiani 2024).

CV. Amanda Jaya sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang usahanya juga dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu bersaing dan mencapai tujuan perusahaan. Namun, berdasarkan fenomena yang terjadi di perusahaan tersebut, masih terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Sebagian pegawai menunjukkan motivasi kerja yang belum optimal, yang terlihat dari kurangnya semangat dalam bekerja, rendahnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas, serta kurangnya antusiasme dalam mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu, disiplin kerja pegawai juga masih perlu ditingkatkan karena masih ditemukan pegawai yang datang terlambat, kurang memanfaatkan waktu kerja secara efektif, dan belum sepenuhnya mematuhi aturan yang berlaku di perusahaan. Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya kinerja pegawai yang terlihat dari keterlambatan penyelesaian pekerjaan, belum optimalnya pencapaian target kerja, serta menurunnya kualitas hasil pekerjaan pada beberapa bagian. Apabila permasalahan ini tidak segera diatasi, maka dapat menghambat produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan (Arsindi et al. 2022; Prasetyo et al. 2021). Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih lanjut pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di CV. Amanda Jaya. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja dan disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif (Sugiyono 2023). Pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada CV. Amanda Jaya. Penelitian kuantitatif dipilih karena data yang diperoleh berupa angka-angka yang kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai CV. Amanda Jaya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Namun apabila jumlah pegawai cukup besar, penentuan sampel dapat menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan tertentu sesuai kebutuhan penelitian.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai CV. Amanda Jaya. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, literatur, jurnal ilmiah, buku, dan sumber lain yang relevan dengan penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) (Sugihani and Wijayanti 2022). Variabel yang diukur dalam penelitian ini terdiri dari motivasi kerja sebagai variabel independen pertama

(X1), disiplin kerja sebagai variabel independen kedua (X2), dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y). Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program statistik, seperti SPSS.

Model persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi motivasi kerja dan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai pada CV (Sugiyono 2023). Amanda Jaya. Hasil analisis tersebut kemudian digunakan sebagai dasar dalam menarik kesimpulan penelitian.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Perusahaan

CV Amanda Jaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa perbaikan dan pemeliharaan transportasi, khususnya truk tangki bahan bakar minyak (BBM). Perusahaan ini didirikan pada tahun 2012 dengan tujuan memberikan layanan perawatan dan perbaikan kendaraan tangki BBM secara profesional guna mendukung kelancaran distribusi bahan bakar kepada masyarakat. Sejak berdiri, CV Amanda Jaya terus berkembang dan dipercaya oleh berbagai perusahaan sebagai mitra dalam menjaga kondisi operasional armada kendaraan mereka. Dalam menjalankan usahanya, CV Amanda Jaya menyediakan berbagai layanan perawatan kendaraan, di antaranya Corrective Maintenance dan Preventive Maintenance. Corrective Maintenance merupakan kegiatan perbaikan yang dilakukan ketika kendaraan mengalami kerusakan atau gangguan operasional, sedangkan Preventive Maintenance merupakan kegiatan perawatan berkala yang bertujuan untuk mencegah terjadinya kerusakan dan menjaga kinerja kendaraan agar tetap optimal. Melalui kedua layanan tersebut, perusahaan berupaya memastikan setiap kendaraan yang ditangani berada dalam kondisi layak dan aman untuk dioperasikan.

Untuk mendukung kelancaran operasional perusahaan, CV Amanda Jaya menerapkan sistem kerja non-shift dengan total waktu kerja selama 9,5 jam per hari, yang terdiri atas 9 jam kerja aktif dan 30 menit waktu istirahat. Sistem kerja ini diterapkan guna menciptakan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan serta memastikan seluruh kegiatan perawatan dan perbaikan kendaraan dapat dilakukan secara optimal. Hingga saat ini, CV Amanda Jaya telah menjalin kerja sama dengan sepuluh perusahaan mitra yang mempercayakan perawatan dan perbaikan armada kendaraan mereka kepada perusahaan. Adapun mitra perusahaan tersebut meliputi **PT Pertamina Patra Niaga, PT Kharisma Mandala Prahyanan Abadi, PT Tunggal Lestari Dian Mas, PT Warso, PT Puspita, PT Putra Fajar, PT Transmigas Indo, PT Gas Indo Jaya Pratama, PT Samudra Indonesia, serta PT Putra Rahma. Melalui kerja sama tersebut, CV Amanda Jaya menangani pemeliharaan dan perbaikan sebanyak 87 unit kendaraan yang digunakan dalam kegiatan distribusi bahan bakar minyak. Kepercayaan yang diberikan oleh berbagai mitra perusahaan menunjukkan bahwa CV Amanda Jaya memiliki peran penting dalam mendukung operasional transportasi bahan bakar minyak. Dengan pengalaman yang dimiliki sejak tahun 2012, perusahaan terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan, profesionalisme tenaga kerja, serta efektivitas sistem pemeliharaan kendaraan guna memenuhi kebutuhan dan kepuasan para mitra kerja..

2. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan pada pengemudi (supir) mobil tangki yang bekerja di CV. Amanda Jaya yang berlokasi di Jl. Jend. Achmad Yani No. 28, Dawuan Barat, Cikampek, Karawang. Responden dalam penelitian ini berjumlah 68 orang yang merupakan supir tetap CV. Amanda Jaya. Data karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	68	100%
Perempuan	0	0%
Total	68	100%

Berdasarkan data pada Tabel Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, diketahui bahwa seluruh responden dalam penelitian ini berjumlah 68 orang atau 100% berjenis kelamin laki-laki, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan tidak ada atau 0%. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan sebagai supir mobil tangki bahan bakar minyak di CV. Amanda Jaya seluruhnya dijalankan oleh tenaga kerja laki-laki. Dominasi responden laki-laki dalam penelitian ini dapat dipahami karena pekerjaan sebagai pengemudi mobil tangki BBM memerlukan kemampuan mengemudi kendaraan berukuran besar, ketahanan fisik yang baik, serta tanggung jawab yang tinggi dalam mengangkut dan mendistribusikan bahan bakar minyak. Dengan demikian, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini bersifat homogen, yaitu seluruh responden merupakan laki-laki yang bekerja sebagai supir tetap di CV. Amanda Jaya.

3. Uji Validitas

Uji validasi merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat valid suatu instrumen. Penelitian dapat mengetahui bahwa kuesioner tersebut valid atau tidak valid jika menghasilkan koefisien korelasi di atas 0,239 maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari semua pernyataan merupakan valid. Sedangkan koefisien korelasi dibawah 0,239 merupakan data yang tidak valid. Adapun hasil pengujian mengenai tingkat validitas ketiga variabel dalam setiap dimensi dan pernyataan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Motivasi (X ₁)	1	0,403	0,239	Valid
Motivasi (X ₁)	2	0,463	0,239	Valid
Motivasi (X ₁)	3	0,572	0,239	Valid
Motivasi (X ₁)	4	0,590	0,239	Valid
Motivasi (X ₁)	5	0,800	0,239	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	1	0,641	0,239	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	2	0,789	0,239	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	3	0,558	0,239	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	4	0,729	0,239	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	5	0,778	0,239	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,619	0,239	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	2	0,878	0,239	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	3	0,498	0,239	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	4	0,878	0,239	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	5	0,472	0,239	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS Versi 25.

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.1, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Motivasi (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada nilai r tabel sebesar 0,239. Pada variabel Motivasi (X₁), nilai r hitung berkisar antara 0,403 hingga 0,800. Pada variabel Disiplin Kerja (X₂), nilai r hitung berkisar antara 0,558 hingga 0,789. Sementara itu, pada variabel Kinerja Pegawai (Y), nilai r hitung berkisar antara 0,472 hingga 0,878. Seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,239), maka seluruh item pernyataan pada ketiga variabel dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti dengan baik dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai telah memenuhi persyaratan validitas sehingga dapat dilanjutkan pada pengujian reliabilitas dan analisis data berikutnya.

4. Uji Reliabilitas

Pengukuran Reliabilitas menggunakan alpha crnbachdimana suatu variabel dikatakan reliabel jika member nilai cronbach alpha >0,60 maka realibilitasnya pertanyaan bisa diterima.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	R Kritis	Kriteria
Motivasi (X ₁)	0,717	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,778	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,773	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS Versi 25.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.2, diketahui bahwa variabel Motivasi (X₁) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,717, variabel Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0,778, dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,773. Seluruh nilai Cronbach's Alpha tersebut lebih besar dari nilai kritis sebesar 0,60. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai memiliki tingkat konsistensi yang baik atau reliabel. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada CV. Amanda Jaya

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun analisis regresi linier berganda antara variable motivasi (X₁), disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu:

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.099	2.251		1.821	0.073
	MOTIVASI	0.296	0.130	0.253	2.281	0.026
	DISIPLIN	0.493	0.106	0.516	4.649	0.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil pengolahan data, 2022. SPSS 25

Dari hasil analisis regresi linier berganda (Tabel 1), maka : $Y = 4.099 + 0,296 X_1 + 0,493 X_2$. Nilai konstan sebesar 4.099 menunjukkan pengaruh positif variabel independen (motivasi dan disiplin). Bila variabel independen naik atau berpengaruh, maka variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 4.099 atau terpenuhi. Koefisien variabel (X_1) = 0,296 merupakan nilai koefisien regresi variabel motivasi (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) artinya jika motivasi (X_1) mengalami kenaikan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,296 atau 29,6 % Koefisien bernilai positif artinya antara motivasi (X_1) dan kinerja pegawai (Y) hubungan positif. Kenaikan motivasi (X_1) akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja pegawai (Y). Koefisien variabel (X_2) = 0,493 merupakan nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) artinya jika disiplin kerja (X_2) mengalami kenaikan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,493 atau 49,3% Koefisien bernilai positif artinya antara disiplin kerja (X_2) dan kinerja pegawai (Y) hubungan positif. Kenaikan disiplin kerja (X_2) akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja pegawai (Y).

6. Pembahasan

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

$$Y = 4,099 + 0,296X_1 + 0,493X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 4,099 mengindikasikan bahwa apabila variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja pegawai (Y) tetap sebesar 4,099. Selanjutnya, koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,296 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,296 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,493 menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,493 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai CV. Amanda Jaya. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi variabel motivasi yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja menjadi dorongan internal maupun eksternal yang mampu mengarahkan pegawai untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, dan berupaya mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan (Larasati and Suhermin 2021; Maryani, Entang, and Tukiran 2021; Sitopu, Sitinjak, and Marpaung 2021).

Pada CV. Amanda Jaya, para pengemudi mobil tangki memiliki tanggung jawab yang besar dalam menjalankan tugasnya, karena mereka tidak hanya dituntut untuk mengantarkan muatan dengan tepat waktu, tetapi juga harus menjaga keselamatan kendaraan dan muatan yang dibawa. Oleh karena itu, motivasi kerja yang tinggi sangat diperlukan agar pegawai tetap memiliki semangat dalam menjalankan pekerjaannya (Forson et al. 2021; Novitasari, Asbari, and Purwanto 2022). Ketika perusahaan mampu memberikan penghargaan, pengakuan, serta lingkungan kerja yang mendukung, maka motivasi pegawai akan meningkat sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Selain motivasi kerja, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Bahkan, berdasarkan nilai koefisien regresi, disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan motivasi kerja (Ludwikowska 2023). Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai CV. Amanda Jaya (Pandia and Zulfikar 2023). Tingginya disiplin kerja tercermin dari kepatuhan pegawai terhadap jam kerja, peraturan perusahaan, penggunaan prosedur operasional yang benar, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas sesuai standar yang telah ditentukan. Bagi perusahaan yang bergerak di bidang perawatan dan perbaikan kendaraan tangki bahan bakar minyak, disiplin kerja merupakan aspek yang sangat penting. Kesalahan kecil akibat kurang disiplin dapat berdampak pada keterlambatan operasional, kerusakan kendaraan, bahkan risiko keselamatan kerja. Oleh karena itu, pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Penelitian ini menghasilkan beberapa temuan penting. Pertama, motivasi kerja terbukti memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai CV. Amanda Jaya. Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi, merasa dihargai, dan memiliki keinginan untuk mencapai prestasi kerja yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan pegawai yang memiliki motivasi rendah. Kedua, disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dalam lingkungan kerja yang menuntut ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, dan tanggung jawab yang tinggi seperti CV. Amanda Jaya, disiplin kerja menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Ketiga, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama

berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Artinya, peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada satu faktor saja, tetapi memerlukan kombinasi antara motivasi yang tinggi dan disiplin kerja yang baik.

Hasil penelitian ini memiliki implikasi teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Temuan ini juga mendukung konsep yang dikemukakan oleh Hasibuan dan Sedarmayanti bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui peningkatan motivasi dan kedisiplinan kerja (Abdelwahed, Soomro, and Shah 2023; Joplin et al. 2021; Supriyanto, Ekowati, and ... 2020). Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan masukan bagi manajemen CV. Amanda Jaya untuk lebih memperhatikan upaya peningkatan motivasi dan disiplin kerja pegawai. Peningkatan motivasi dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan atas prestasi kerja, insentif yang sesuai, kesempatan pengembangan karier, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sementara itu, peningkatan disiplin kerja dapat dilakukan melalui pengawasan yang lebih efektif, penerapan aturan kerja yang konsisten, pemberian sanksi yang tegas bagi pelanggaran, serta pembinaan secara berkelanjutan kepada seluruh pegawai (Alkandi et al. 2023; Wijayanti 2020). Dengan meningkatkan motivasi dan disiplin kerja secara bersamaan, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan produktivitas, kualitas pelayanan, serta kinerja pegawai secara keseluruhan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Tumi, Hasan, and Khalid (2022) menjelaskan bahwa motivasi merupakan faktor pendorong yang mampu meningkatkan semangat kerja, produktivitas, dan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha memberikan kemampuan terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi. Temuan tersebut sesuai dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai CV. Amanda Jaya. Selain itu, penelitian oleh (Ridwan, Mulyani, and Ali 2020; Saban et al. 2020) juga menyatakan bahwa motivasi yang diberikan perusahaan melalui penghargaan, pengakuan, dan kesempatan berkembang dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Dalam konteks CV. Amanda Jaya, motivasi yang baik mampu mendorong para pengemudi untuk bekerja lebih optimal dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sugiarti (2022) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan standar yang telah ditetapkan organisasi. Temuan tersebut relevan dengan kondisi di CV. Amanda Jaya, di mana disiplin kerja menjadi faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh Saban et al. (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Pegawai yang disiplin cenderung memiliki tanggung jawab yang tinggi, mampu mematuhi peraturan perusahaan, serta menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hasil penelitian ini memperkuat temuan tersebut karena disiplin kerja memiliki koefisien regresi terbesar dibandingkan motivasi kerja. Selanjutnya, penelitian oleh (Awan et al. 2020; Kumari, Ali, and Abbas 2021) menemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian pada CV. Amanda Jaya mendukung temuan tersebut, karena kedua variabel terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawai secara bersama-sama. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya memperkuat teori-teori manajemen sumber daya manusia yang telah ada, tetapi juga memberikan bukti empiris bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dalam konteks CV. Amanda Jaya, disiplin kerja terbukti menjadi faktor yang paling dominan, namun motivasi kerja juga tetap memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai CV. Amanda Jaya. Motivasi kerja mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian target. Sementara itu, disiplin kerja berperan dalam membentuk kepatuhan terhadap waktu kerja, peraturan perusahaan, prosedur operasional, dan standar keselamatan. Persamaan regresi ($Y = 4,099 + 0,296X_1 + 0,493X_2$) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan motivasi kerja. Secara bersama-sama, kedua variabel tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, sehingga penguatan motivasi dan kedisiplinan perlu dilaksanakan secara terpadu. Manajemen CV. Amanda Jaya disarankan meningkatkan motivasi pegawai melalui pemberian penghargaan, insentif yang proporsional, pengakuan atas prestasi, dan kesempatan pengembangan kompetensi. Pada saat yang sama, perusahaan perlu memperkuat disiplin melalui penerapan aturan secara konsisten, pengawasan yang efektif, pembinaan berkelanjutan, dan pemberian sanksi yang adil. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan produktivitas, kualitas pelayanan, keselamatan kerja, dan pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

REFERENSI

- Abdelwahed, N. A. A., B. A. Soomro, and N. Shah. 2023. "Predicting Employee Performance through Transactional Leadership and Entrepreneur's Passion among the Employees of Pakistan." *Asia Pacific Management Review*.
- Aljumah, Abdulsalam. 2023. "The Impact of Extrinsic and Intrinsic Motivation on Job Satisfaction: The Mediating Role of

- Transactional Leadership.” *Cogent Business & Management* 10(3):2270813. doi: 10.1080/23311975.2023.2270813.
- Alkandi, I. G., M. A. Khan, M. Fallatah, A. Alabdulhadi, and ... 2023. “... and Reward Systems on Employee Performance in the Saudi Primary, Secondary, and Tertiary Industrial Sectors: A Mediating Influence of Employee Job” *Sustainability*.
- Arsindi, A., M. Kamidin, Z. Rahman, and ... 2022. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Center of Economic*
- Awan, S. H., N. Habib, C. Shoaib Akhtar, and ... 2020. “Effectiveness of Performance Management System for Employee Performance through Engagement.” *SAGE Open*. doi: 10.1177/2158244020969383.
- Carvalho, A. da Cruz, I. G. Riana, and ... 2020. “Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance.” ... *Research Journal*
- Farhah, Adinda, Jafar Ahiri, and Muh Ilham. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol. 5. repo.undiksha.ac.id.
- Forson, J. A., E. Ofosu-Dwamena, R. A. Opoku, and ... 2021. “Employee Motivation and Job Performance: A Study of Basic School Teachers in Ghana.” *Future Business*
- Habeahan, L. 2023. “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*.
- Hasyim, M. A. N., G. I. L. Maje, and ... 2020. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex.” ... (*Jurnal Ekonomi Dan*
- Joplin, T., R. L. Greenbaum, J. C. Wallace, and ... 2021. “Employee Entitlement, Engagement, and Performance: The Moderating Effect of Ethical Leadership: T. Joplin et Al.” *Journal of Business* doi: 10.1007/s10551-019-04246-0.
- Kumari, K., S. B. Ali, and J. Abbas. 2021. “Examining the Role of Motivation and Reward in Employees’ Job Performance through Mediating Effect of Job Satisfaction: An Empirical Evidence.” *International Journal of*
- Kurnianto, D., and I. Kharisudin. 2022. “Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening Organizational” *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional*
- Larasati, P. M. A., and S. Suhermin. 2021. “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ilmu Dan*
- Ludwikowska, K. 2023. “Employee-Oriented Human Resource Policy as a Factor Shaping the Influence of Servant Leadership on Job Performance.” ... *Journal of Productivity and Performance*
- Maryani, Y., M. Entang, and M. Tukiran. 2021. “The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City.” *International Journal of Social and*
- Novitasari, D., M. Asbari, and A. Purwanto. 2022. “Tourist Satisfaction and Performance of Tourism Industries: How the Role of Innovative Work Behaviour, Organizational Citizenship Behaviour?” *Journal of Industrial*
- Nurhalizah, S., and N. Oktiani. 2024. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi*
- Pandia, E. K., and V. A. Zulfikar. 2023. “The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Performance: Study at a Convection Service Company in the City of Bandung.” *Majalah Bisnis & IPTEK*.
- Prasetyo, E., F. Riadi, N. Rinawati, and ... 2021. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Acman: Accounting*
- Ridwan, M., S. R. Mulyani, and H. Ali. 2020. “Improving Employee Performance through Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior.” *Systematic Reviews in*
- Saban, D., S. Basalamah, A. Gani, and Z. Rahman. 2020. “Impact of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture on Job Satisfaction and Employee Performance: The Case of Four Star Hotels.” *European Journal of Business and*
- Sitopu, Y. B., K. A. Sitinjak, and F. K. Marpaung. 2021. “The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance.” *Golden Ratio of Human*
- Sugiarti, E. 2022. “The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas” *International Journal of Artificial Intelligence Research*.
- Sugihani, Nurul, and Rita Wijayanti. 2022. “Pengungkapan Integrated Reporting: Keterlibatan Stakeholder Dan Mekanisme Corporate Governance.” *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*. 4(6):2135–48.
- Sugiyono. 2023. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, A. S., V. M. Ekowati, and ... 2020. “Do Organizational Citizenship Behavior and Work Satisfaction Mediate the Relationship between Spiritual Leadership and Employee Performance.” *Management Science*
- Tumi, N. S., A. N. Hasan, and J. Khalid. 2022. “Impact of Compensation, Job Enrichment and Enlargement, and Training on Employee Motivation.” *Business Perspectives and* doi: 10.1177/2278533721995353.
- Wijayanti, T. C. 2020. “Effects of Transformational Leadership Styles on Job Performance with Job Motivation as Mediation: A Study in a State-Owned Enterprise.” *Management Science Letters*.
- Zacharias, T., M. A. Rahawarin, and 2021. “Cultural Reconstruction and Organization Environment for Employee Performance.” *Journal of Ethnic and*