Jurnal Impresi Indonesia (JII)
e-ISSN: 2810-062x
Vol. 5, No. 11, November 2026, pp 6509-6520
DOI : 10.58344/jii.v5i11.8224

Optimalisasi Kinerja Karyawan Melalui Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Strategi Pengembangan Usaha pada PT Gemilang Jam Custom

Rizky Ana*, Chalimah
Universitas Pekalongan, Indonesia
Email : rizkyyana828@gmail.com* , chalimah@unikal.ac.id

Keywords:
Employee Performance; Work Discipline; Work Motivation; PLS-SEM; Human Resource Management

This is an open access article under the CC BY-SA license.

Copyright © 2026 by Author. Published by Riviera Publishing

Abstract

Employee performance is central to the day-to-day operations of PT Gemilang Jam Custom, yet evidence about the relative contributions of employee motivation and work discipline remains context dependent. This study examines the associations of work motivation and work discipline with employee performance in the company. A quantitative survey involved all 36 employees, and the two direct paths were evaluated using partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) in SmartPLS 4. Work motivation showed a positive association with employee performance (path coefficient = 0.427; t = 2.814; p = 0.005). Work discipline also showed a positive association (path coefficient = 0.515; t = 3.325; p = 0.001). The model yielded R^2 = 0.790 and adjusted R^2 = 0.778, indicating that the two predictors accounted for approximately 79% of variation in employee performance scores in this sample. Both path coefficients were statistically significant, although their numerical difference does not establish that one association is significantly stronger than the other. Because the findings are based on responses from 36 employees in a single company, they should not be interpreted as causal evidence or as direct proof of business growth. The results support attention to motivation and consistent work discipline while encouraging further investigation with broader samples and additional performance measures.

Kata Kunci:
Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja; PLS-SEM; Manajemen Sumber Daya Manusia

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan unsur penting dalam kelancaran operasional PT Gemilang Jam Custom, tetapi kontribusi motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja perlu dinilai berdasarkan bukti empiris. Penelitian ini menganalisis hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif melalui kuesioner terhadap seluruh 36 karyawan. Dua hubungan langsung dianalisis dengan *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) menggunakan SmartPLS 4. Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan (koefisien jalur 0,427; t = 2,814; p = 0,005). Disiplin kerja juga berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan (koefisien jalur 0,515; t = 3,325; p = 0,001). Nilai R-Square sebesar 0,790 dan Adjusted R-Square sebesar 0,778 menunjukkan bahwa kedua prediktor menjelaskan sekitar 79% variasi skor kinerja dalam sampel penelitian. Meskipun koefisien disiplin kerja lebih besar secara numerik, perbedaan kedua koefisien belum diuji sehingga tidak dapat disimpulkan bahwa salah satunya secara statistik lebih kuat. Dengan demikian, temuan mendukung perhatian manajemen terhadap motivasi dan kedisiplinan karyawan. Namun, data kuesioner dari satu perusahaan tidak membuktikan hubungan sebab-akibat atau peningkatan pengembangan usaha. Penelitian selanjutnya perlu melibatkan ukuran kinerja tambahan dan sampel yang lebih luas.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam keberlangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan berperan secara langsung dalam menjalankan berbagai aktivitas perusahaan, sehingga kualitas kinerja karyawan menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan. Kinerja yang optimal dapat membantu perusahaan mencapai target, meningkatkan produktivitas, serta mendukung keberlangsungan dan pengembangan usaha. Dalam menjalankan kegiatan usaha, perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga membutuhkan karyawan yang memiliki dorongan untuk bekerja serta mampu menjalankan tugas secara disiplin. Motivasi kerja diperlukan untuk mendorong karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan mencapai target yang telah ditetapkan. Sementara itu, disiplin kerja diperlukan agar karyawan mampu mematuhi aturan, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, serta melaksanakan tugas sesuai dengan waktu dan ketentuan perusahaan.

Kinerja karyawan dapat menjadi kurang optimal apabila dorongan dalam bekerja belum maksimal atau pelaksanaan pekerjaan belum sepenuhnya berjalan sesuai dengan aturan dan target yang ditetapkan perusahaan. Kondisi tersebut menjadi penting untuk diperhatikan karena kinerja karyawan berkaitan langsung dengan kelancaran aktivitas perusahaan. Peningkatan motivasi dan disiplin kerja diharapkan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih bertanggung jawab, konsisten, dan sesuai dengan target perusahaan. Dalam pelaksanaan kegiatan usaha PT Gemilang Jam Custom, kinerja karyawan menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan karena berkaitan dengan kelancaran pekerjaan dan pencapaian target perusahaan. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, bertanggung jawab, serta mengikuti ketentuan yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya dorongan kerja yang baik dan kedisiplinan dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan. Motivasi kerja diperlukan agar karyawan memiliki dorongan untuk menyelesaikan tugas dan mencapai hasil kerja yang optimal. Di sisi lain, disiplin kerja diperlukan agar karyawan mampu menjalankan pekerjaan sesuai dengan waktu, aturan, tanggung jawab, dan target yang telah ditentukan. Apabila motivasi dan disiplin kerja dapat berjalan dengan baik, kinerja karyawan diharapkan dapat meningkat dan selanjutnya mendukung pengembangan usaha PT Gemilang Jam Custom.

Berdasarkan Self-Determination Theory, motivasi kerja dapat dipahami melalui alasan yang mendorong individu dalam melakukan pekerjaannya. Gagné & Deci, (2005) menjelaskan bahwa motivasi tidak hanya berasal dari kepuasan dan ketertarikan terhadap pekerjaan itu sendiri, tetapi juga dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti penghargaan dan tuntutan organisasi. Tingkat otonomi individu dalam menjalankan pekerjaan menjadi aspek penting dalam menentukan kualitas motivasi kerja. Sejalan dengan itu, Ryan & Deci, (2000) menyatakan bahwa motivasi intrinsik muncul ketika seseorang melakukan aktivitas karena aktivitas tersebut memberikan kepuasan tersendiri. Motivasi ini didukung oleh terpenuhinya kebutuhan akan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial.

Motivasi kerja yang baik perlu didukung oleh disiplin kerja agar pelaksanaan

pekerjaan berjalan teratur dan sesuai dengan tujuan organisasi. Patmarina & Erisna, (2012) menjelaskan bahwa disiplin kerja berkaitan dengan kehendak dan kesediaan pekerja untuk mematuhi peraturan serta ketentuan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja menjadi unsur penting dalam menjaga keteraturan pelaksanaan tugas serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Sahertian et al., (2024) juga menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan konsep manajemen yang menekankan keteraturan perilaku pegawai dalam lingkungan kerja, sehingga pegawai terdorong untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Pada akhirnya, motivasi kerja dan disiplin kerja berperan penting dalam mendukung kinerja individu. Koopmans et al. (2013) menjelaskan bahwa kinerja individu merupakan konsep multidimensi yang menggambarkan perilaku seseorang dalam menjalankan tugas dan memberikan kontribusi bagi organisasi. Melalui Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ), kinerja individu diukur melalui tiga dimensi utama, yaitu kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan perilaku kerja kontraproduktif. Selanjutnya, Koopmans et al. (2013) menyatakan bahwa kinerja tidak hanya berkaitan dengan pelaksanaan tugas utama, tetapi juga mencakup perilaku yang mendukung lingkungan organisasi serta perilaku yang berpotensi merugikan organisasi. Dengan demikian, motivasi kerja yang tinggi dan disiplin kerja yang baik diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja individu dalam organisasi.

Tabel 1. Research Gap

RESEARCH GAP	PENELITI	TEMUAN
Gap 1: Terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).	(Masriah et al., 2022; Mubarok et al., 2024; Ristiyani et al., 2024a)	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
	(Erika & Faridhi, 2022; Septiyani et al., 2024; Sodikin et al., 2024)	Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
Gap 2: Terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).	(Adha & Kasmari, 2024; Fadhillah & Mulyana,2025;Kencana, 2022; Sitepu et al., 2024, 2024; Utama & Saragih, 2024)	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
	(Ardhianto et al., 2024; Febrianti et al., 2025)	Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Sintesis penelitian terdahulu yang tercantum dalam Tabel 1 (2026).

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian lainnya menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu dikaji lebih lanjut.

Adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu menjadi dasar bagi peneliti untuk

melakukan penelitian kembali mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada objek penelitian yang berbeda, yaitu PT Gemilang Jam Custom. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Gemilang Jam Custom, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat memberikan bukti empiris tambahan serta menjadi bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pengembangan usaha.

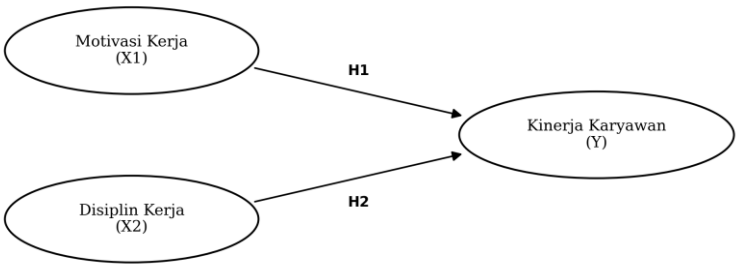
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) pada PT Gemilang Jam Custom. Populasi penelitian mencakup seluruh 36 karyawan, dan seluruhnya dilibatkan sebagai responden. Di antara responden, 26 orang (72,22%) berjenis kelamin perempuan; 24 orang (66,67%) berusia di bawah 20 tahun; 27 orang (75,00%) berpendidikan SMA/SMK/sederajat; dan 29 orang (80,56%) bekerja kurang dari satu tahun. Responden terbanyak berasal dari bagian pemasaran, yakni 10 orang (27,78%).

Data dikumpulkan melalui kuesioner mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Model penelitian menguji dua jalur langsung, yaitu motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (H1) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (H2). Dokumen sumber belum mencantumkan periode survei, rincian skala jawaban, asal setiap butir instrumen, serta pihak yang menilai kinerja; informasi tersebut perlu dikonfirmasi menggunakan instrumen dan catatan pengumpulan data asli. Kerahasiaan identitas responden juga perlu dijelaskan berdasarkan prosedur yang benar-benar diterapkan.

Analisis data dilakukan dengan Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) menggunakan SmartPLS 4. Pemeriksaan model pengukuran mencakup outer loading, Cronbach's alpha, dan composite reliability, sedangkan model struktural dievaluasi melalui koefisien jalur, t-statistics, p-value, R-Square, dan adjusted R-Square. Empat indikator memiliki outer loading di bawah 0,70 sehingga keputusan mempertahankannya harus mempertimbangkan validitas isi, AVE, dan validitas diskriminan. Sumber naskah belum menyajikan nilai AVE, HTMT, jumlah pengambilan sampel ulang bootstrapping, dan interval kepercayaan; karena itu, angka-angka tersebut tidak dapat dilaporkan tanpa keluaran SmartPLS asli.

Hipotesis Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

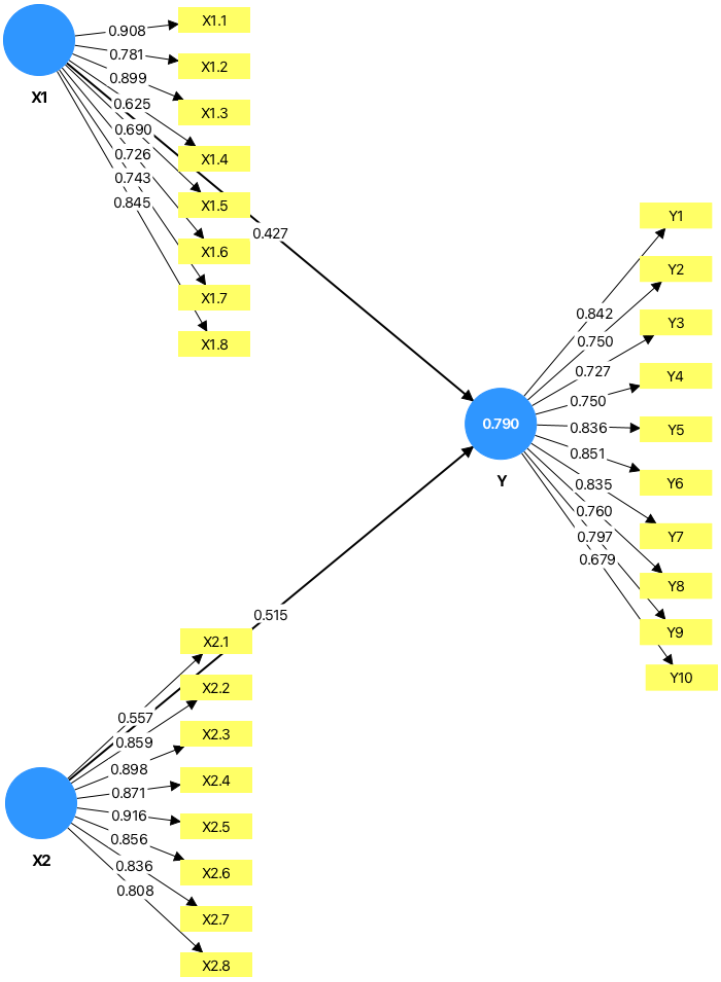
Sumber: Dikembangkan untuk penelitian PT Gemilang Jam Custom (2026).

H1: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gemilang Jam Custom.

H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gemilang Jam Custom.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Convergent Validity



Gambar 2. Uji Outer ModeL

Sumber: output smartPLS 4.1.1.8 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian convergent validity, terdapat beberapa indikator dengan nilai outer loading di bawah 0,70, yaitu X1.4, X1.5, X2.1, dan Y10. Menurut Hair et al. (2022), indikator dengan nilai outer loading antara 0,40 hingga 0,708 tidak harus langsung dihapus, melainkan perlu dievaluasi dengan mempertimbangkan reliabilitas konstruk, nilai AVE, dan validitas isi. Dalam penelitian ini, seluruh konstruk memiliki nilai Composite Reliability di atas 0,70 dan AVE di atas 0,50. Oleh karena itu, indikator-indikator tersebut dipertimbangkan untuk tetap dipertahankan dengan memperhatikan relevansi teoritis dan kontribusinya terhadap pengukuran variabel penelitian.

Composite Reliability and Cronbach's Alpha

Berdasarkan tabel 2 variabel Motivasi Kerja memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,907 dan Composite Reliability sebesar 0,926. Variabel Disiplin Kerja memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,933 dan Composite Reliability sebesar 0,946, sedangkan variabel Kinerja Karyawan memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,931 dan Composite Reliability sebesar 0,941. Seluruh nilai tersebut melebihi batas minimum 0,70, sehingga ketiga variabel dinyatakan reliabel dan memiliki konsistensi internal yang baik.

Tabel 2. Composite Reliability and Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability
Motivasi Kerja	0,907	0,926
Disiplin Kerja	0,933	0,946
Kinerja Karyawan	0,931	0,941

Sumber: output smartPLS 4.1.1.8 (2026)

Nilai Cronbach's Alpha seluruh konstruk berkisar antara 0,907 dan 0,933, sedangkan composite reliability berkisar antara 0,926 dan 0,946. Keduanya melampaui 0,70 sehingga menunjukkan konsistensi internal konstruk. Validitas konvergen tidak dapat disimpulkan dari angka reliabilitas tersebut saja; nilai AVE dan outer loading perlu diperiksa berdasarkan keluaran SmartPLS asli.

Analisis R-Square

Berdasarkan tabel 3 diperoleh nilai R-Square pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,790 dan Adjusted R-Square sebesar 0,778. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan 79% variasi Kinerja Karyawan pada PT Gemilang Jam Custom, sedangkan sisanya sebesar 21% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 3. R-Square

Variabel Dependen	R-Square	Adjusted R-Square
Kinerja Karyawan (Y)	0,790	0,778

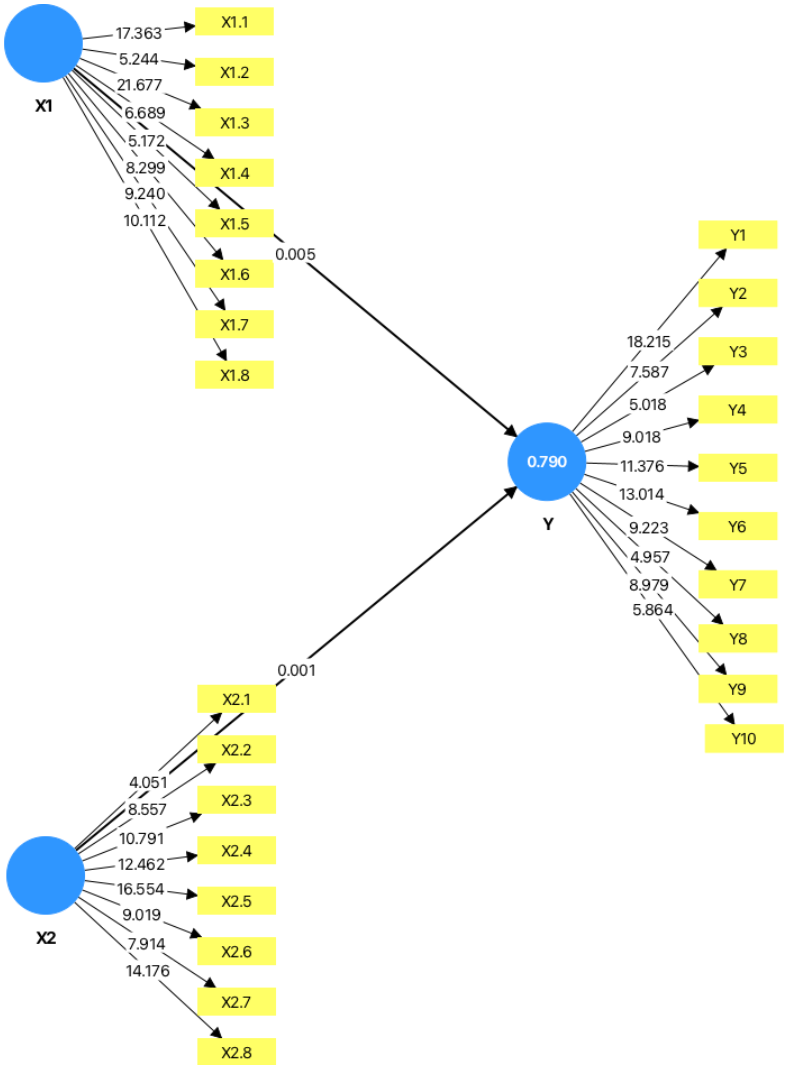
Sumber: output smartPLS 4.1.1.8 (2026)

Nilai R-Square sebesar 0,790 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja menjelaskan sekitar 79,0% variasi skor kinerja karyawan dalam sampel, sedangkan sekitar 21,0% variasi belum dijelaskan model. Adjusted R-Square sebesar 0,778 menunjukkan nilai penjelasan model setelah penyesuaian. Hasil ini tidak dengan sendirinya membuktikan hubungan sebab-akibat.

Tabel 4. Path Coefficients

Path	Original Sample	T-Value	P-Value	Hipotesis
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0,427	2,814	0,005	Diterima
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0,515	3,325	0,001	Diterima

Sumber: output smartPLS 4.1.1.8 (2026)



Gambar 3. Uji Inner Mode Bootstrapping

Sumber: output smartPLS 4.1.1.8 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian bootstrapping menggunakan SmartPLS 4.1.1.8, diketahui bahwa seluruh indikator pada variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai t-statistic di atas 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator signifikan dalam mengukur masing-masing konstruk. Selanjutnya, hasil pengujian hubungan antarvariabel menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-statistic sebesar 2,814 dan p-value sebesar 0,005. Disiplin Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-statistic sebesar 3,325 dan p-value sebesar 0,001. Dengan demikian, kedua hipotesis penelitian diterima, serta menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berperan penting dalam mendukung Kinerja Karyawan pada PT Gemilang Jam Custom.

Interpretasi hasil perlu memperhatikan bahwa uji signifikansi jalur tidak sama dengan pengujian hubungan sebab-akibat. Kuesioner dikumpulkan pada satu perusahaan dan belum tersedia informasi lengkap mengenai prosedur penilaian kinerja maupun kemungkinan bias

metode yang sama, sehingga hasilnya terutama merupakan bukti hubungan statistik dalam sampel ini.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gemilang Jam Custom. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,427, t-statistics sebesar 2,814, dan p-value sebesar 0,005. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Berdasarkan hasil pengujian model pengukuran, tiga indikator yang memiliki nilai outer loading tertinggi pada variabel motivasi kerja adalah semangat mencapai hasil kerja yang baik (X1.1) sebesar 0,908, dorongan menyelesaikan pekerjaan sesuai target (X1.3) sebesar 0,899, serta keinginan untuk berkembang bersama perusahaan (X1.8) sebesar 0,845. Ketiga indikator tersebut menunjukkan bahwa semangat berprestasi, orientasi terhadap pencapaian target, dan keinginan untuk berkembang merupakan aspek yang kuat dalam merepresentasikan motivasi kerja karyawan. Kondisi ini memberikan gambaran bahwa dorongan dari dalam diri karyawan menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan secara optimal. Temuan penelitian ini sejalan dengan (Masriah et al., 2022; Mubarok et al., 2024; Ristiyani et al., 2024) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut juga mendukung pandangan Ryan & Deci, (2000) bahwa motivasi intrinsik dapat mendorong individu untuk melakukan aktivitas berdasarkan ketertarikan dan kepuasan dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gemilang Jam Custom. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,515, t-statistics sebesar 3,325, dan p-value sebesar 0,001. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Berdasarkan hasil pengujian model pengukuran, tiga indikator dengan nilai outer loading tertinggi pada variabel disiplin kerja adalah pelaksanaan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan (X2.5) sebesar 0,916, kepatuhan terhadap aturan kerja perusahaan (X2.3) sebesar 0,898, dan penerapan prosedur kerja yang telah ditetapkan (X2.4) sebesar 0,871. Ketiga indikator tersebut menunjukkan bahwa tanggung jawab, kepatuhan terhadap peraturan, dan ketaatan terhadap prosedur merupakan aspek penting yang merepresentasikan kedisiplinan karyawan. Dalam kegiatan operasional PT Gemilang Jam Custom, kedisiplinan diperlukan untuk menjaga keteraturan pekerjaan, mengurangi kemungkinan kesalahan, serta mendukung penyelesaian pekerjaan sesuai standar perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Adha & Kasmari, (2024) Kencana, (2022) serta Sitepu et al., (2024) yang melaporkan hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Temuan ini juga sejalan dengan Patmarina & Erisna, (2012) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berkaitan

dengan kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan dan ketentuan organisasi dalam melaksanakan pekerjaan.

Kinerja Karyawan pada PT Gemilang Jam Custom

Berdasarkan hasil pengujian model pengukuran, tiga indikator dengan nilai outer loading tertinggi pada variabel kinerja karyawan adalah kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang ditentukan (Y6) sebesar 0,851, kemampuan menghasilkan pekerjaan sesuai standar perusahaan (Y1) sebesar 0,842, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (Y5) sebesar 0,836. Ketiga indikator tersebut menunjukkan bahwa ketepatan jadwal, kualitas hasil pekerjaan, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas merupakan aspek yang kuat dalam merepresentasikan kinerja karyawan pada PT Gemilang Jam Custom.

Dalam kegiatan operasional perusahaan, kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal dan standar kualitas menjadi aspek penting karena berkaitan dengan kelancaran proses produksi dan pemenuhan pesanan pelanggan. Oleh karena itu, motivasi kerja yang baik perlu didukung oleh kedisiplinan agar karyawan mampu mempertahankan kualitas pekerjaan sekaligus menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan. Hal ini sejalan dengan konsep kinerja individu yang dikemukakan oleh Koopmans et al. (2013) yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan mencakup perilaku individu dalam melaksanakan tugas serta memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil PLS-SEM, nilai R-Square sebesar 0,790 menunjukkan bahwa kedua prediktor menjelaskan sekitar 79% variasi kinerja dalam sampel. Koefisien jalur disiplin kerja (0,515) lebih besar secara numerik daripada motivasi kerja (0,427); namun, karena tidak terdapat pengujian terhadap selisih kedua koefisien, belum dapat dinyatakan bahwa hubungan disiplin secara statistik lebih kuat. Interpretasi temuan dibatasi pada hubungan yang diamati dalam penelitian ini.

Temuan tersebut mengindikasikan bahwa penerapan kedisiplinan melalui tanggung jawab, kepatuhan terhadap peraturan, serta pelaksanaan prosedur kerja menjadi aspek penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Meskipun demikian, motivasi kerja juga berperan dalam mendorong semangat bekerja, pencapaian target, dan keinginan karyawan untuk berkembang. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan pada PT Gemilang Jam Custom perlu dilakukan melalui penguatan motivasi kerja dan penerapan disiplin kerja secara konsisten agar kualitas pekerjaan, produktivitas, serta kelancaran kegiatan operasional perusahaan dapat terus ditingkatkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan kuesioner dari 36 karyawan PT Gemilang Jam Custom, motivasi kerja dan disiplin kerja menunjukkan hubungan positif dan signifikan secara statistik dengan kinerja karyawan. Koefisien jalur motivasi kerja sebesar 0,427 ($p = 0,005$) dan disiplin kerja sebesar 0,515 ($p = 0,001$). Model menjelaskan sekitar 79% variasi skor kinerja karyawan ($R^2 = 0,790$; adjusted $R^2 = 0,778$). Nilai koefisien disiplin lebih besar secara numerik, tetapi perbedaan pengaruh keduanya belum diuji secara langsung.

Temuan ini dapat digunakan sebagai pertimbangan perusahaan dalam menelaah praktik motivasi dan kedisiplinan kerja, tetapi tidak membuktikan hubungan kausal atau keberhasilan

strategi pengembangan usaha. Keterbatasannya meliputi satu lokasi penelitian dan jumlah responden yang relatif kecil. Studi berikutnya disarankan menggunakan sampel lebih luas, ukuran kinerja tambahan, serta pengujian model dan prosedur pengumpulan data yang lebih terperinci.

PENDANAAN

Penelitian ini dilaksanakan secara mandiri oleh penulis, tanpa adanya dukungan finansial, hibah, maupun pembiayaan dalam bentuk apa pun dari lembaga, organisasi, atau pihak manapun selama proses penelitian dan penulisan naskah berlangsung.

KONFLIK KEPENTINGAN

Penulis menyatakan bahwa tidak terdapat konflik kepentingan dalam penelitian ini. Penulis juga tidak memiliki hubungan komersial, finansial, maupun hubungan lain dengan pihak tertentu yang berpotensi memengaruhi pelaksanaan penelitian, interpretasi hasil, atau penyajian temuan dalam naskah ini.

KONTRIBUSI PENULIS

Penulis pertama, yang merupakan mahasiswa, berperan sebagai penanggung jawab utama pelaksanaan penelitian. Kontribusinya mencakup perumusan masalah dan kerangka penelitian, pengumpulan data lapangan, analisis data, serta penulisan draf awal naskah. Penulis kedua dan ketiga, yang merupakan dosen pembimbing, berperan dalam pengarahan konsep dan metodologi penelitian, supervisi selama proses penelitian, serta validasi hasil analisis

PERNYATAAN PENGGUNAAN KECERDASAN ARTIFISIAL GENERATIF

Dalam penyusunan naskah ini, penulis memanfaatkan bantuan Artificial Intelligence (AI) secara terbatas, yaitu hanya untuk memperbaiki tata bahasa serta memeriksa ketepatan penggunaan bahasa. AI tidak digunakan untuk menghasilkan gagasan, menganalisis data, atau menyusun temuan penelitian. Seluruh isi dan substansi naskah tetap menjadi tanggung jawab penulis.

REFERENSI

Adha, F. A., & Kasmari, K. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal E-Bis, 8(2), 846–855. https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i2.1895

Ardhianto, M., Kusuma, O. F., & Burhanudin. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan, 13(1), 33–44. https://doi.org/10.47942/jebiskwu.v13i1.1721

Erika, & Faridhi, M. A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja. PRESISI, 24(2), 42–48. https://journal.istn.ac.id/index.php/presisi/article/view/1321

Fadhillah, E. N., & Mulyana, A. R. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV. XYZ Subang. COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting, 8(5), 1365. https://doi.org/10.31539/r3gpvf89

Febrianti, N., Marliani, S., & Yuliawati, J. (2025). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang. COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting, 8(4).

Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. Journal of Organizational Behavior, 26(4), 331–362. https://doi.org/10.1002/job.322

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (3rd ed.). SAGE Publications. https://us2.sagepub.com/en-us/nam/a-primer-on-partial-least-squares-structural-equation-modeling-pls-sem/book270548

Kencana, P. N. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Matra Adhiraya Nusantara Jakarta. Swara MaNajemen (Keuangan, Pemasaran, Dan Sumber Daya Manusia), 2(4), 599.

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., van Buuren, S., van der Beek, A. J., & de Vet, H. C. W. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. International Journal of Productivity and Performance Management, 62(1), 6–28. https://doi.org/10.1108/17410401311285273

Masriah, I., Fauzi, R. D., & Kustini, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Adiperkasa di Jakarta Pusat. Jurnal Ekonomi Efektif, 4(3), 348–356. https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/issue/view/978

Mubarok, M. R., Kusuma, K. A., & Prapanca, D. (2024). Peran Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Sidoarjo. COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting, 7(4). https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11190

Patmarina, H., & Erisna, N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 3(1), 19–37. https://jurnal.ubl.ac.id/index.php/jmb/article/view/493

Ristiyani, L., Subarno, A., & Murwaningsih, T. (2024a). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi di PT Djarum Kudus. Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran, 8(1), 80–88. https://doi.org/10.20961/jikap.v8i1.76254

Ristiyani, L., Subarno, A., & Murwaningsih, T. (2024b). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT Djarum Kudus. JIKAP (Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran), 8(1), 80. https://doi.org/10.20961/jikap.v8i1.76254

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000a). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. Contemporary Educational Psychology, 25(1), 54–67. https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000b). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. Contemporary Educational Psychology, 25(1), 54–67. https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020

Sahertian, O. L., Semarang, A., & Tetelepta, M. M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tri Samudra Ambon. Jurnal Administrasi Terapan, 3(1). https://doi.org/10.31959/jat.v3i1.2545

Septiyani, M., Suroso, & Anggela, F. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat Perum Jasa Tirta II. COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting, 7(5), 4238–4252. https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.12272

Sitepu, L. E. B., Akbar, A., & Gultom, P. (2024a). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. Asset: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 7(1).

Sitepu, L. E. B., Akbar, A., & Gultom, P. (2024b). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi. ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 7(1), 23–38. https://doi.org/10.24269/asset.v7i1.9176

Sodikin, A. R., Maskan, M., & Handoko, Y. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kualitas Hidup dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Kompakindo Media Dewata. Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis, 5(1). https://doi.org/10.32815/jubis.v5i1.2260

Utama, S. N., & Saragih, R. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kharisma Karya Pertiwi di Cileungsi Bogor. COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting, 7(5).