

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PELNI CABANG SEMARANG

Setyadi¹, Pompong B. Setiadi², Sri Rahayu³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya Email:

setyadinugroho76@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier ganda dengan melibatkan 288 responden dari berbagai latar belakang di lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik motivasi kerja (koefisien regresi = 0.433, p -value = 0.000) maupun disiplin kerja (koefisien regresi = 0.458, p -value = 0.000) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, dengan nilai R -square sebesar 0.757 yang menunjukkan bahwa sekitar 75.7% variasi dalam kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menegaskan pentingnya motivasi dan disiplin dalam meningkatkan performa individu di tempat kerja. Implikasi dari hasil penelitian ini menyarankan perlunya organisasi untuk mengembangkan program-program yang dapat meningkatkan motivasi dan disiplin pegawai sebagai strategi untuk mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Regresi Linier Ganda.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif. PT. Peln Cabang Semarang, sebagai salah satu perusahaan pelayaran terkemuka di Indonesia, menghadapi tantangan ini dengan serius. Kinerja karyawan di perusahaan ini sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan strategis dan operasionalnya.

Untuk meningkatkan kinerja, PT. Peln Cabang Semarang menerapkan berbagai strategi manajemen sumber daya manusia yang fokus pada pengembangan kompetensi dan motivasi karyawan. Salah satu pendekatan utama adalah melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan, sehingga setiap karyawan dapat beradaptasi dengan perubahan teknologi serta tuntutan pasar yang dinamis. Selain itu, perusahaan juga memberikan perhatian khusus pada kesejahteraan karyawan melalui program-program insentif dan penghargaan untuk mendorong semangat kerja.

Lingkungan kerja yang positif juga menjadi prioritas bagi PT. Peln Cabang Semarang dalam upaya meningkatkan produktivitas timnya. Dengan menciptakan suasana kerja yang

mendukung kolaborasi antar tim serta komunikasi terbuka antara manajemen dan staf, perusahaan berharap dapat membangun loyalitas serta komitmen dari para pekerjanya. Evaluasi berkala terhadap performa individu juga dilakukan untuk memastikan bahwa setiap anggota tim mencapai target-target yang telah ditetapkan sekaligus memberikan umpan balik konstruktif guna perbaikan berkelanjutan. Melalui pendekatan ini, PT. Peln Cabang Semarang tidak hanya ingin mempertahankan posisi sebagai pemimpin industri tetapi juga menciptakan budaya kerja yang inovatif dan responsif terhadap kebutuhan pelanggan.

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Gibson et al. (2016:134) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seorang karyawan untuk menimbulkan dan mengarahkan perilaku mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan pandangan Heidjrachman (2017:101), yang menjelaskan bahwa motivasi adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melaksanakan sesuatu yang diinginkan oleh pihak lain, seperti manajemen perusahaan. Dalam konteks ini, pentingnya motivasi tidak hanya terletak pada dorongan individu untuk bekerja lebih keras, tetapi juga pada bagaimana manajemen dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memfasilitasi pencapaian tujuan tersebut.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi untuk menjaga keteraturan dan efisiensi di dalam organisasi. Menurut Simamora (2017:189), disiplin dapat dipahami sebagai prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur yang telah ditetapkan. Disiplin bukan hanya sekadar tindakan hukuman, tetapi juga mencerminkan pengendalian diri pegawai serta pelaksanaan tugas secara teratur, yang menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan pandangan dari Kahn et al. (2021), yang menekankan bahwa disiplin kerja berkontribusi pada pembentukan budaya organisasi yang positif dan produktif.

Kinerja

Kinerja karyawan merupakan indikator penting dalam menilai efektivitas dan efisiensi suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2015:105), kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis individu tetapi juga dipengaruhi oleh motivasi dan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Penelitian oleh Robles (2021) menegaskan bahwa faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang positif dan dukungan manajerial dapat meningkatkan kinerja dengan mendorong keterlibatan aktif dari karyawan. Selain itu, penelitian oleh Lee et al. (2023) menunjukkan bahwa pengembangan keterampilan melalui pelatihan berkelanjutan juga berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja individu di tempat kerja. Dengan demikian, untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal, organisasi perlu memperhatikan berbagai aspek yang mempengaruhi baik dari segi kompetensi maupun motivasi para pegawainya. Menurut Rivai (2017: 309) kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kerangka Konseptual

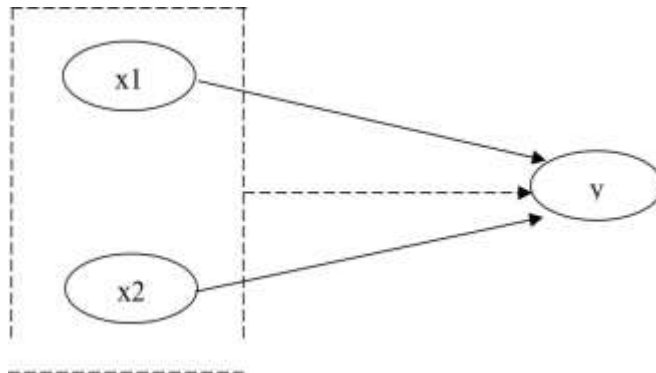
Kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok yang diukur berdasarkan kriteria tertentu yang telah distandarkan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, di antaranya adalah motivasi dan disiplin. Motivasi dapat didefinisikan sebagai keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu dengan semangat dan dedikasi. Menurut Ryan dan Deci (2020), motivasi terdiri dari dua jenis, yaitu intrinsik dan ekstrinsik, di mana keduanya berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu. Motivasi intrinsik berasal dari kepuasan pribadi saat menyelesaikan tugas, sedangkan motivasi ekstrinsik berkaitan dengan imbalan eksternal seperti gaji atau pengakuan dari atasan.

Disiplin juga memainkan peranan krusial dalam menentukan tingkat kinerja pegawai. Simamora (2021) menjelaskan bahwa disiplin kerja mencerminkan komitmen individu terhadap aturan dan prosedur organisasi, serta menunjukkan kesungguhan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Penelitian oleh Farhah dkk. (2020) menegaskan bahwa kombinasi antara motivasi kerja yang tinggi dan disiplin yang baik akan menghasilkan peningkatan signifikan pada kinerja pegawai. Dengan demikian, pemahaman tentang bagaimana kedua faktor ini saling berinteraksi sangat penting bagi manajemen untuk

merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif guna mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut, kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Keterangan

- pengaruh parsial
- pengaruh simultan

Berdasarkan tujuan penelitian, hasil beberapa peneliti terdahulu dan kerangka konseptual tersebut, hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H0: Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1: Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H0: Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. H2: Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H0: Disiplin secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3: Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi penelitian merujuk pada keseluruhan objek atau individu yang menjadi fokus dalam suatu studi, dan pemahaman yang tepat mengenai populasi sangat penting untuk validitas hasil penelitian. Menurut Sugiyono (2020), populasi adalah kumpulan semua elemen yang memiliki karakteristik tertentu dan relevan dengan tujuan penelitian. Dalam konteks ini,

peneliti harus memastikan bahwa populasi yang dipilih mencerminkan variabel-variabel yang ingin diteliti agar hasilnya dapat digeneralisasikan. Penelitian oleh Creswell (2021) juga menekankan pentingnya definisi populasi yang jelas untuk menghindari bias dalam pengambilan sampel, sehingga data yang diperoleh dapat memberikan gambaran akurat tentang fenomena yang sedang diteliti. Dengan demikian, pemilihan dan penentuan populasi merupakan langkah awal krusial dalam proses penelitian untuk mencapai kesimpulan yang valid dan dapat diandalkan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan administrasi di kantor PT. Peln Cabang Semarang sebanyak 88 orang. Menurut Arikunto (2016:134), jika subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian sensus. Mengacu pada pendapat Arikunto tersebut, maka jumlah sampel penelitian ini sama dengan jumlah populasi, yaitu sebanyak 288 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan objek atau individu dalam suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2020), pengambilan sampel yang tepat sangat penting untuk memastikan bahwa hasil penelitian dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi. Dalam konteks ini, pemilihan sampel harus dilakukan dengan metode yang sistematis dan representatif agar karakteristik sampel mencerminkan karakteristik populasi secara akurat. Penelitian oleh Creswell dan Poth (2021) menekankan bahwa penggunaan teknik sampling yang tepat, seperti random sampling atau stratified sampling, dapat meningkatkan validitas eksternal dari temuan penelitian. Dengan demikian, pemahaman tentang konsep sampel dan cara pengambilannya menjadi krusial dalam merancang studi yang efektif dan efisien. Menurut Ferdinand (2018;173) sampel kurang dari 30 tidak dapat diterima untuk dianalisis menggunakan statistik parametrik. Jadi, penelitian ini dapat diterima untuk dianalisis menggunakan statistik parametrik, sebab sampelnya melebihi 30. Penelitian ini adalah penelitian populasi atau sensus yaitu sebanyak 288 orang karyawan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas menggunakan model Pearson dengan korelasi *Product Moment*, diringkas pada tabel berikut:

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Korelasi	Pearson Correlation	Hasil Nilai Sig.	Kriteria < alpa	Simpulan
X1.1 => X1 total	0.749	0.000	< 0.05	Valid
X1.2 => X1 total	0.694	0.000	< 0.05	Valid
X1.3 => X1 total	0.603	0.000	< 0.05	Valid
X1.4 => X1 total	0.465	0.000	< 0.05	Valid

Hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa semua item yang diuji memiliki korelasi yang signifikan dengan nilai Pearson Correlation di atas 0.4 dan nilai signifikansi (p-value) di bawah 0.05, yang mengindikasikan bahwa setiap item valid untuk digunakan dalam pengukuran motivasi kerja. Secara spesifik, item X1.1 memiliki korelasi sebesar 0.749, X1.2 sebesar 0.694, X1.3 sebesar 0.603, dan X1.4 sebesar 0.465; semuanya menunjukkan hubungan positif yang kuat dengan total skor variabel motivasi kerja (X1 total). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua item tersebut memenuhi kriteria validitas dan dapat diandalkan dalam penelitian ini.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Korelasi	Pearson Correlation	Hasil Nilai Sig.	Kriteria < alpa	Simpulan
X2.1 => X2 total	0.500	0.000	< 0.05	Valid
X2.2 => X2 total	0.478	0.000	< 0.05	Valid
X2.3 => X2 total	0.666	0.000	< 0.05	Valid
X2.4 => X2 total	0.632	0.000	< 0.05	Valid

Hasil uji validitas untuk variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa semua item yang diuji memiliki korelasi yang signifikan dengan nilai Pearson Correlation di atas 0.4 dan nilai signifikansi (p-value) di bawah 0.05, yang menandakan bahwa setiap item valid untuk digunakan dalam pengukuran disiplin kerja. Secara rinci, item X2.1 memiliki korelasi sebesar 0.500, X2.2 sebesar 0.478, X2.3 sebesar 0.666, dan X2.4 sebesar 0.632; semuanya menunjukkan hubungan positif yang cukup kuat dengan total skor disiplin kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item tersebut layak untuk dimasukkan dalam analisis lebih lanjut terkait disiplin kerja responden.

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Korelasi	Pearson Correlation	Hasil Nilai Sig.	Kriteria < alpa	Simpulan
Y1.1 => Y total	0.652	0.000	< 0.05	Valid
Y1.2 => Y total	0.465	0.000	< 0.05	Valid
Y1.3 => Y total	0.633	0.000	< 0.05	Valid
Y1.4 => Y total	0.654	0.000	< 0.05	Valid

Hasil uji validitas untuk variabel kinerja menunjukkan bahwa semua item yang diuji memiliki korelasi yang signifikan dengan nilai Pearson Correlation di atas 0.4 dan nilai signifikansi (p-value) di bawah 0.05, yang mengindikasikan bahwa setiap item valid untuk digunakan dalam pengukuran kinerja. Secara spesifik, item Y1.1 memiliki korelasi sebesar 0.652, Y1.2 sebesar 0.465, Y1.3 sebesar 0.633, dan Y1.4 sebesar 0.654; semuanya menunjukkan hubungan positif yang kuat dengan total skor kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item tersebut layak digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel kinerja secara akurat.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menggunakan pendekatan *Alpha Croanbach* diringkas pada tabel berikut.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil alpa cronbach.	Kriteria > 0.60	Simpulan
X1	0.739	> 0.60	Reliabel
X2	0.697	> 0.60	Reliabel
Y1	0.723	> 0.60	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel yang diuji memiliki nilai Alpha Cronbach di atas 0.60, yang menandakan bahwa masing-masing variabel dapat dianggap reliabel. Variabel X1, yang memiliki nilai Alpha Cronbach sebesar 0.739, menunjukkan tingkat konsistensi internal yang baik dan dapat diandalkan dalam pengukuran motivasi kerja. Demikian pula, variabel X2 dengan nilai 0.697 juga memenuhi kriteria reliabilitas, sehingga dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja secara efektif. Selain itu, variabel Y1 memperoleh nilai 0.723, menegaskan bahwa pengukuran kinerja juga memiliki konsistensi internal yang memadai. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian untuk ketiga variabel tersebut adalah valid dan dapat dipercaya dalam konteks analisis lebih lanjut. Hasil Analisis Regresi Linier Ganda

Hasil analisis regresi linier ganda disajikan pada lampiran 5. Selanjutnya Diringkas pada tabel berikut.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linier Ganda

Variabel		Nilai Koefisien Regresi	Nilai sig. (p value) uji-t
Motivasi kerja	0.433	0.000	Motivasi kerja
Disiplin kerja	0.458	0.000	Disiplin kerja
Nilai sig. (p value) uji-F = 0.000			
Nilai R-square = 0.757			
Konstanta = 0.269			

Berdasarkan tabel 4, selanjutnya dapat dibuat persamaan regresi linier ganda sebagai berikut:

$$Y = 0.269 + 0.433X_1 + 0.458X_2$$

Berdasarkan tabel 4, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi motivasi kerja bertanda positif 0.433. Artinya, motivasi kerja berhubungan positif dengan produktivitas kerja.. Jika indikator-indikator motivasi kerja keberadaannya ditingkatkan satu satuan, maka produktivitas kerja. juga akan meningkat 0.433 satuan.
2. Nilai koefisien regresi disiplin kerja bertanda positif 0.458. Artinya, disiplin kerja berhubungan positif dengan produktivitas kerja.. Jika indikator-indikator disiplin keberadaannya ditingkatkan satu satuan, maka kerja produktivitas kerja. juga akan

meningkat 0.458 satuan

3. Nilai R-square 0.757, menunjukkan bahwa perubahan atau naik turunnya produktivitas kerja 75.7% dipengaruhi oleh perubahan atau naik turunnya motivasi kerja dan disiplin kerja, Sisanya sebesar 24.3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai sig. (p value) uji-F, 0.000 lebih kecil alpa 0.05, artinya motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.. Dengan demikian, H0 ditolak dan H1 diterima
2. Nilai sig. (p value) uji-t, 0.000 variabel motivasi kerja lebih kecil alpa 0.05, artinya secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.. Dengan demikian, H0 ditolak dan H2 diterima
3. Nilai sig. (p value) uji-t, 0.000 variabel disiplin kerja lebih kecil alpa 0.05, artinya secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, H0 ditolak dan H3 diterima

Dari tabel tersebut, terlihat bahwa nilai koefisien regresi untuk motivasi kerja Adalah 0.433 dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0.000, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan satu unit dalam motivasi kerja akan berkontribusi pada peningkatan kinerja sebesar 0.433 unit, dengan tingkat kepercayaan yang tinggi karena p-value jauh di bawah batas signifikansi 0.05. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel yang diuji memiliki nilai Alpha Cronbach di atas 0.60, yang menandakan bahwa masing-masing variabel dapat dianggap reliabel. Variabel X1, yang memiliki nilai Alpha Cronbach sebesar 0.739, menunjukkan tingkat konsistensi internal yang baik dan dapat diandalkan dalam pengukuran motivasi kerja. Demikian pula, variabel X2 dengan nilai 0.697 juga memenuhi kriteria reliabilitas, sehingga dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja secara efektif. Selain itu, variabel Y1 memperoleh nilai 0.723, menegaskan bahwa pengukuran kinerja juga memiliki konsistensi internal yang memadai. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian untuk ketiga variabel tersebut adalah valid dan dapat dipercaya dalam konteks analisis lebih lanjut.

Selanjutnya, disiplin kerja juga menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0.458 dengan p-value yang sama yaitu 0.000, menandakan bahwa disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja responden; setiap peningkatan satu unit dalam disiplin

kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0.458 unit.

Nilai signifikansi uji-F adalah 0.000, yang menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan dalam memprediksi variabel dependen (kinerja), artinya setidaknya ada satu dari variabel independen (motivasi atau disiplin) yang berkontribusi secara signifikan terhadap variasi dalam kinerja.

Selain itu, nilai R-square sebesar 0.757 mengindikasikan bahwa sekitar 75.7% variasi dalam kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut (motivasi dan disiplin). Ini menunjukkan model regresi ini cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut dengan kinerja responden. Konstanta model adalah 0.269, yang berarti jika semua variabel independen bernilai nol, maka diperkirakan nilai dari variabel dependen (kinerja) adalah 0.269.

Berdasarkan analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa meskipun kedua variabel (motivasi dan disiplin kerja) berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja merupakan variabel bebas yang dominan berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai koefisien regresi tertinggi (0.458). Hal ini mengindikasikan bahwa upaya untuk meningkatkan disiplin di tempat kerja mungkin akan memberikan dampak lebih besar pada peningkatan kinerja dibandingkan hanya fokus pada aspek motivasi saja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik motivasi kerja maupun disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai koefisien regresi masing-masing sebesar 0.433 dan 0.458, serta p-value yang menunjukkan signifikansi di bawah 0.05. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Novita dkk. (2017), yang juga menemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Adidayah Tangguh. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier ganda mengindikasikan bahwa kedua variabel bebas tersebut tidak hanya berpengaruh secara individual tetapi juga saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk lebih produktif dan terlibat dalam tugas mereka, sementara disiplin kerja memastikan bahwa pegawai mematuhi aturan dan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Ketika dibandingkan dengan hasil penelitian Novita dkk., temuan ini menegaskan pentingnya faktor-faktor non-finansial seperti motivasi dan disiplin dalam meningkatkan kinerja pegawai di berbagai konteks organisasi. Dalam studi Novita dkk., selain motivasi dan disiplin, kepemimpinan serta kompensasi juga dianggap sebagai variabel penting yang memengaruhi kinerja pegawai secara simultan maupun parsial. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun fokus utama dari kedua penelitian adalah pada motivasi dan disiplin sebagai faktor penentu kinerja,

ada elemen lain seperti kepemimpinan dan kompensasi yang mungkin perlu dipertimbangkan untuk memberikan gambaran lebih komprehensif tentang apa saja yang dapat memengaruhi performa individu dalam suatu organisasi. Secara keseluruhan, hasil dari kedua studi tersebut menyoroti perlunya pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai; tidak hanya melalui peningkatan motivasi atau kedisiplinan tetapi juga mempertimbangkan aspek-aspek lain seperti kepemimpinan efektif dan sistem kompensasi yang adil agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin baik keberadaan motivasi kerja dan disiplin kerja, semakin meningkat kinerja pegawai
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. semakin baik motivasi kerja perusahaan, semakin meningkat kinerja pegawai
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin baik keberadaan disiplin kerja, semakin meningkat kinerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong M.(2021). *Armstrong's Handbook of Performance Management*. Kogan Page Publishers.
- BPS Semarang (2024). "Statistik Ketenagakerjaan Kota Semarang."
- Creswell J.W.(2021). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- Creswell J.W., & Poth C.N.(2021). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. Sage Publications.
- Deci E.L., & Ryan R.M.(2020). "Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation and Personality." Guilford Press.
- Dessler G.(2020). *Human Resource Management*. 15th ed., Pearson Education.
- Faisal M.(2016). *Metodologi Penelitian*. Rajawali Pers.
- Farhah N., Rahardjo B.S., & Wibowo A.T.(2020). "The Impact of Work Motivation and Discipline on Employee Performance." *International Journal of Business Management*, 12(2), 45-60.

- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly Jr., J.H., & Konopaske R.(2016). Organizations: Behavior Structure Processes. McGraw-Hill Education.
- Goleman D., & Boyatzis R.E., "Emotional Intelligence and Leadership," Harvard Business Review Press.
- Goleman D., Boyatzis R.E., & McKee A.(2022). Primal Leadership: Unleashing the Power of Emotional Intelligence. Harvard Business Review Press.
- Grant A.M.(2020). "The Power of Recognition: How to Motivate Employees." Harvard Business Review.
- Hasibuan M.S.P.(2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Heidjrachman A.(2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Rajawali Pers.
- Kahn W.A., Woolley L., & Cummings T.G.(2021). "The Role of Work Environment in Employee Engagement." Journal of Organizational Behavior, 42(5), 678-695.
- Lee J., Kim H.J., & Park Y.(2022). "Fair Compensation and Employee Loyalty: The Mediating Role of Job Satisfaction." International Journal of Human Resource Management, 33(4), 789-805.
- Lee J., Kim H.J., & Park Y.(2023). "Training and Development as a Key to Employee Performance." International Journal of Human Resource Management, 34(2), 123-140.