



Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Eriadi Fathur Rokhman

Nurul Fikri Berutu^{1*}, Laylan Syafina²

^{1,2} Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Medan, Medan, Indonesia

Email: ^{1*}fikriberutun@gmail.com, ²laylansyafina@uinsu.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mensintesis hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode *literature review* atau studi kepustakaan dengan memanfaatkan data sekunder berupa artikel ilmiah dari jurnal nasional maupun internasional yang relevan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Literatur yang diperoleh diseleksi, dikelompokkan, dibandingkan, dan dianalisis secara deskriptif-kualitatif untuk mengidentifikasi pola, konsistensi, serta perbedaan hasil penelitian terdahulu. Hasil kajian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara umum memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi dapat mendorong peningkatan produktivitas, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, serta inisiatif karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Disiplin kerja juga secara umum menunjukkan hubungan positif dengan kinerja melalui kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Motivasi dan disiplin kerja memiliki keterkaitan yang saling melengkapi, di mana motivasi memberikan dorongan untuk bekerja, sedangkan disiplin memberikan struktur agar dorongan tersebut diwujudkan secara konsisten. Meskipun demikian, terdapat penelitian yang menunjukkan hasil tidak signifikan, sehingga pengaruh kedua faktor tersebut dapat dipengaruhi oleh kondisi organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan faktor individual. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan melalui penguatan motivasi dan disiplin secara terpadu.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur strategis dalam keberhasilan organisasi karena pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya, tetapi juga oleh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas secara efektif dan bertanggung jawab (Ardhianti & Susanty, 2020). Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting yang mencerminkan keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya (Karnila Ali, 2018). Kinerja berkaitan dengan hasil kerja yang dicapai individu, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan tanggung jawab dan tujuan organisasi (Lestary & Chaniago, 2018b). Dengan demikian, peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan akan berimplikasi terhadap kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan karyawan tidak cukup hanya berorientasi pada pencapaian target, tetapi juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang mendorong dan mengarahkan perilaku kerja karyawan.

Salah satu persoalan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah bagaimana organisasi mampu mempertahankan motivasi kerja dan disiplin karyawan secara konsisten. Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan individu untuk melakukan tindakan tertentu dalam rangka mencapai tujuan. Dalam konteks pekerjaan, motivasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih antusias, bertanggung jawab, produktif, dan berorientasi pada pencapaian hasil (Manalu, 2020). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kemauan yang lebih besar untuk menyelesaikan pekerjaan dan memberikan kontribusi terhadap organisasi. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan berkurangnya antusiasme, kreativitas, kualitas pekerjaan, dan produktivitas karyawan (Suparno et al., 2023). Oleh karena itu, motivasi tidak hanya berkaitan dengan dorongan untuk bekerja, tetapi juga menjadi salah satu mekanisme penting yang menghubungkan kebutuhan individu dengan pencapaian tujuan organisasi.

Selain motivasi, disiplin kerja merupakan faktor yang tidak kalah penting dalam membentuk kinerja karyawan. Disiplin mencerminkan kesediaan karyawan untuk mematuhi aturan, melaksanakan tanggung jawab, menggunakan waktu kerja secara efektif, serta menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan organisasi (Ardhianti, U., & Susanty, 2020). Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih teratur dan konsisten sehingga mendukung terciptanya efektivitas dan efisiensi kerja. Sebaliknya, rendahnya disiplin dapat menghambat pelaksanaan pekerjaan dan berpotensi menurunkan pencapaian tujuan organisasi (Lestary & Chaniago, 2018a). Disiplin juga tidak semata-mata terbentuk melalui sanksi, tetapi dipengaruhi oleh kejelasan tujuan, keteladanan pimpinan, kompensasi, keadilan, pengawasan, serta penerapan aturan yang konsisten (Dharma et al., 2020). Dengan demikian, disiplin merupakan mekanisme pengendalian perilaku kerja yang dapat memperkuat pencapaian kinerja karyawan.

Fenomena tersebut menjadi semakin relevan dalam konteks organisasi modern yang menuntut karyawan untuk mampu bekerja secara produktif, efisien, dan adaptif. Perubahan tuntutan pekerjaan, target organisasi, serta kebutuhan untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas menjadikan aspek psikologis dan perilaku karyawan semakin penting. Karyawan yang memiliki kemampuan tetapi tidak disertai motivasi yang memadai berpotensi menghasilkan kinerja yang tidak optimal. Demikian pula, motivasi yang tinggi tanpa didukung kedisiplinan dapat menyebabkan dorongan kerja tidak terarah dan tidak menghasilkan pencapaian yang konsisten. Oleh sebab itu, kinerja karyawan perlu dipahami sebagai hasil dari interaksi berbagai faktor, khususnya dorongan untuk bekerja dan kemampuan mempertahankan perilaku kerja yang teratur.

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. (Magda, 2022), menemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga ditunjukkan oleh (Utomo et al., 2017), serta (Andriyani & Nawawi, 2022), yang secara umum menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi dan/atau disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Berbagai penelitian tersebut memperlihatkan bahwa semakin baik motivasi dan disiplin yang dimiliki karyawan, semakin besar peluang tercapainya kinerja yang optimal.

Meskipun demikian, temuan penelitian terdahulu belum sepenuhnya menunjukkan hubungan yang seragam. Dalam kajian yang tersedia, (Wati & Djauhari, 2018) dilaporkan tidak menemukan perbedaan yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya *research gap* berupa ketidakkonsistenan temuan empiris mengenai sejauh mana motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, sebagian penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kuantitatif dengan lokasi, karakteristik responden, dan konteks organisasi yang berbeda-beda. Kondisi tersebut membuat temuan yang ada masih perlu dipetakan dan disintesis secara lebih sistematis untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan ketiga variabel tersebut.

Berdasarkan *gap* tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan *literature review* untuk mengidentifikasi, mengkaji, dan mensintesis hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan ini penting karena penelitian mengenai topik tersebut telah berkembang dalam berbagai konteks organisasi, tetapi hasil dan penekanannya masih tersebar pada berbagai studi. Melalui kajian literatur, penelitian tidak hanya mengulang kesimpulan penelitian sebelumnya, tetapi berupaya menemukan pola umum, konsistensi temuan, serta faktor-faktor yang menjelaskan hubungan motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada upaya mengintegrasikan dan mensintesis temuan literatur mengenai motivasi dan disiplin kerja sebagai dua faktor perilaku yang saling melengkapi dalam menjelaskan kinerja karyawan. Kajian ini tidak hanya melihat motivasi dan disiplin secara terpisah, tetapi menempatkan keduanya dalam satu kerangka pemahaman mengenai pembentukan kinerja. Dengan demikian, hasil kajian diharapkan memberikan kontribusi konseptual bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sekaligus memberikan implikasi praktis bagi organisasi dalam merancang strategi peningkatan kinerja melalui penguatan motivasi dan penerapan disiplin kerja yang efektif.

Atas dasar uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mensintesis hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Secara khusus, kajian ini diarahkan untuk menjelaskan bagaimana motivasi memengaruhi kinerja karyawan, bagaimana disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan, serta bagaimana kedua faktor tersebut secara bersama-sama dapat dipahami sebagai bagian penting dari strategi peningkatan kinerja dalam organisasi..

METODE

Penelitian ini menggunakan metode *literature review* atau studi kepustakaan untuk mengkaji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode ini dipilih karena penelitian diarahkan untuk mengidentifikasi, menelaah, dan mensintesis hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan hubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Melalui pendekatan ini, penelitian

tidak melakukan pengumpulan data primer secara langsung dari responden, tetapi memanfaatkan berbagai sumber ilmiah yang telah dipublikasikan sebagai dasar dalam membangun pemahaman mengenai fenomena yang dikaji (Muhammad Zed, 2014).

Sumber data dalam penelitian ini berupa data sekunder yang diperoleh dari artikel-artikel ilmiah pada jurnal nasional maupun internasional yang membahas motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Pemilihan literatur dilakukan berdasarkan kesesuaian dengan fokus penelitian, terutama artikel yang mengkaji hubungan atau pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Literatur yang diperoleh kemudian digunakan sebagai bahan untuk mengidentifikasi konsep, teori, hasil penelitian empiris, serta kecenderungan temuan yang berkaitan dengan variabel penelitian. Hal ini sejalan dengan naskah penelitian yang menggunakan jurnal nasional dan internasional sebagai sumber literatur mengenai motivasi dan disiplin kerja.

Proses pengumpulan literatur dilakukan secara bertahap melalui identifikasi, seleksi, pengelompokan, dan penelaahan sumber yang relevan. Tahap pertama dilakukan dengan mengidentifikasi artikel berdasarkan kesesuaian topik dengan permasalahan penelitian. Selanjutnya, artikel dikelompokkan berdasarkan tingkat relevansi terhadap variabel motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan serta mempertimbangkan tahun publikasi. Artikel yang memiliki keterkaitan dengan fokus kajian kemudian ditelaah untuk memperoleh informasi mengenai tujuan penelitian, metode yang digunakan, karakteristik objek penelitian, serta hasil penelitian yang diperoleh. Proses tersebut dilakukan untuk memastikan bahwa literatur yang digunakan dapat memberikan informasi yang relevan dalam menjawab fokus penelitian. Prosedur ini sesuai dengan artikel yang menjelaskan bahwa pengumpulan literature review dilakukan melalui pengelompokan artikel berdasarkan subjek, relevansi, dan tahun publikasi (Rukminingsih, 2020).

Analisis data dilakukan secara deskriptif-kualitatif melalui sintesis hasil penelitian terdahulu. Informasi yang diperoleh dari setiap artikel dibandingkan dan dikelompokkan berdasarkan fokus pembahasannya, yaitu pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan diidentifikasi untuk melihat konsistensi temuan, sedangkan penelitian yang menunjukkan hasil berbeda digunakan untuk mengidentifikasi adanya ketidakkonsistenan temuan atau *research gap*. Dengan cara tersebut, penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pola hubungan antarvariabel berdasarkan bukti yang telah tersedia dalam literatur.

Tahap selanjutnya adalah melakukan interpretasi dan sintesis terhadap temuan literatur. Hasil-hasil penelitian terdahulu tidak hanya disajikan secara individual, tetapi dibandingkan untuk menemukan persamaan, perbedaan, dan kecenderungan umum. Sintesis dilakukan dengan menghubungkan hasil penelitian dengan konsep motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Berdasarkan proses tersebut, penelitian merumuskan pemahaman bahwa motivasi dapat menjadi dorongan yang meningkatkan antusiasme, produktivitas, dan kualitas kerja, sedangkan disiplin berperan dalam memastikan pekerjaan dilaksanakan secara teratur, konsisten, dan sesuai dengan ketentuan organisasi. Temuan penelitian terdahulu dalam artikel menunjukkan kecenderungan hubungan positif antara motivasi maupun disiplin kerja dengan kinerja karyawan, meskipun terdapat pula penelitian yang menghasilkan temuan tidak signifikan (Hardani, 2020).

Untuk memperkuat hasil kajian, penelitian juga melakukan perbandingan terhadap penelitian terdahulu yang secara langsung membahas pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian yang dikaji antara lain (Magda, 2022), (Utomo et al., 2017), (Andriyani & Nawawi, 2022) dan (Wati & Djauhari, 2018). Penelitian-penelitian tersebut digunakan sebagai dasar untuk melihat konsistensi hubungan antara variabel yang dikaji sekaligus membandingkan konteks dan pendekatan penelitian sebelumnya. Artikel yang ditelaah menunjukkan bahwa sebagian besar penelitian terdahulu menemukan adanya pengaruh atau hubungan positif antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan, meskipun terdapat temuan yang berbeda pada penelitian tertentu. Dengan demikian, tahapan analisis dalam penelitian ini meliputi (1) identifikasi literatur yang relevan, (2) seleksi berdasarkan kesesuaian topik, relevansi, dan tahun publikasi, (3) pengelompokan literatur berdasarkan variabel penelitian, (4) penelaahan isi dan hasil penelitian, (5) perbandingan temuan antarpengelitian, serta (6) sintesis dan interpretasi hasil kajian. Hasil akhir dari proses tersebut digunakan untuk menjelaskan secara sistematis hubungan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta memberikan dasar bagi pengembangan pemahaman dan rekomendasi pengelolaan sumber daya manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil *literature review* terhadap berbagai penelitian terdahulu, ditemukan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua faktor yang secara umum memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Literatur yang dikaji menunjukkan kecenderungan bahwa karyawan dengan motivasi kerja yang lebih baik mampu menunjukkan produktivitas, efisiensi, kualitas pekerjaan, dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Demikian pula, disiplin kerja yang tercermin melalui kepatuhan terhadap aturan,

ketepatan waktu, tanggung jawab, dan konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan cenderung berhubungan dengan pencapaian kinerja yang lebih optimal. Artikel yang dikaji juga menunjukkan bahwa sebagian besar penelitian terdahulu menemukan hubungan positif antara motivasi maupun disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Hasil kajian terhadap motivasi menunjukkan bahwa motivasi berperan sebagai dorongan yang mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan pekerjaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih produktif, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien, dan memiliki dorongan untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat ditunjukkan melalui minimnya antusiasme, kecenderungan hanya menyelesaikan pekerjaan pada tingkat minimum, serta berkurangnya kreativitas dan inisiatif dalam bekerja. Dengan demikian, motivasi tidak hanya berkaitan dengan keinginan karyawan untuk bekerja, tetapi juga memengaruhi kualitas usaha yang diberikan dalam proses pencapaian hasil kerja (Ardhianti & Susanty, 2020). Temuan mengenai hubungan motivasi dengan kinerja juga didukung oleh sejumlah penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Hasil kajian selanjutnya menunjukkan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik berkaitan dengan kebutuhan dan dorongan yang berasal dari dalam diri karyawan, seperti keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, memperoleh penghargaan, mendapatkan pengakuan, memiliki hubungan kerja yang baik, dan memperoleh pencapaian tertentu. Sementara itu, faktor ekstrinsik mencakup kondisi lingkungan kerja, kompensasi, supervisi, jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, serta penerapan peraturan organisasi. Faktor-faktor tersebut menunjukkan bahwa motivasi merupakan konstruk yang bersifat multidimensional sehingga peningkatan motivasi tidak cukup dilakukan hanya melalui pemberian insentif, tetapi juga membutuhkan lingkungan kerja dan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang mendukung.

Pada variabel disiplin kerja, hasil kajian menunjukkan kecenderungan hubungan positif dengan kinerja karyawan. Disiplin kerja membantu memastikan bahwa karyawan menjalankan tugas sesuai dengan aturan, menggunakan waktu secara efektif, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Penelitian yang dikaji, antara lain (Manalu, 2020), (Suriyana, 2020) serta (Andriyani & Nawawi, 2022), menunjukkan bahwa disiplin kerja berkaitan dengan peningkatan kinerja. Disiplin juga dapat membantu menciptakan keteraturan dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga proses kerja menjadi lebih efektif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Hasil kajian juga mengidentifikasi sejumlah faktor yang dapat memengaruhi tingkat disiplin kerja. Faktor tersebut meliputi tujuan dan kemampuan, keteladanan pimpinan, kompensasi atau remunerasi, keadilan, pengawasan, dan penerapan sanksi. Tujuan pekerjaan yang jelas dan sesuai dengan kemampuan karyawan dapat mendorong kepatuhan dan tanggung jawab. Keteladanan pimpinan menjadi penting karena perilaku atasan dapat menjadi contoh bagi bawahan. Demikian pula, keadilan dalam pemberian penghargaan maupun sanksi dapat memperkuat penerimaan karyawan terhadap aturan organisasi. Pengawasan yang efektif juga berperan dalam memastikan bahwa perilaku dan pelaksanaan pekerjaan tetap sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Dalam kaitannya dengan kinerja, artikel menggunakan beberapa aspek kinerja yang merujuk pada Robbins dalam (Aldino & Meihandika, 2022), yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Kelima aspek tersebut menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya dinilai dari banyaknya pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari kualitas hasil, kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, optimalisasi sumber daya, serta kemampuan karyawan melaksanakan tugas secara mandiri.

Secara keseluruhan, hasil *literature review* memperlihatkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki posisi penting dalam menjelaskan kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian terdahulu tidak sepenuhnya seragam. Penelitian (Ramdhani & Rasto, 2021), sebagaimana dicatat dalam artikel, tidak menemukan hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja. Temuan tersebut menjadi indikasi bahwa hubungan disiplin dan kinerja dapat dipengaruhi oleh konteks organisasi serta faktor lain yang tidak selalu sama pada setiap penelitian.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil kajian menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam pembentukan kinerja karyawan. Secara konseptual, motivasi memberikan energi dan arah terhadap perilaku kerja. Karyawan yang memiliki dorongan kuat untuk mencapai tujuan cenderung tidak hanya menyelesaikan tugas karena kewajiban, tetapi juga menunjukkan inisiatif, ketekunan, dan kesediaan memberikan usaha yang lebih besar. Oleh karena itu, pengaruh motivasi terhadap kinerja dapat dipahami melalui proses bagaimana dorongan internal dan eksternal mengubah kemauan bekerja menjadi perilaku kerja yang menghasilkan pencapaian tertentu.

Temuan ini memperlihatkan bahwa motivasi memiliki hubungan dengan beberapa dimensi kinerja sekaligus. Motivasi yang kuat dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan karena adanya keinginan untuk menghasilkan pencapaian yang baik. Motivasi juga dapat meningkatkan kuantitas pekerjaan melalui peningkatan intensitas dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas. Pada saat yang sama, dorongan untuk mencapai tujuan dapat membuat karyawan lebih mampu mengelola waktu dan sumber daya sehingga ketepatan waktu dan efektivitas pekerjaan meningkat. Dengan demikian, motivasi memiliki peran yang tidak terbatas pada aspek psikologis, tetapi dapat tercermin dalam perilaku kerja yang dapat diamati.

Namun demikian, hasil kajian juga menunjukkan bahwa motivasi tidak dapat dipandang sebagai faktor yang berdiri sendiri. Motivasi karyawan terbentuk melalui kombinasi faktor intrinsik dan ekstrinsik. Karyawan dapat memiliki dorongan berprestasi yang tinggi, tetapi apabila lingkungan kerja tidak mendukung, supervisi tidak efektif, kompensasi tidak memadai, atau tidak terdapat pengakuan atas pencapaian, motivasi tersebut dapat melemah. Sebaliknya, lingkungan kerja yang mendukung dapat memperkuat dorongan internal karyawan. Artinya, organisasi perlu mengembangkan strategi motivasi yang bersifat komprehensif, bukan hanya mengandalkan insentif material.

Hal tersebut sejalan dengan temuan (Ardhianti & Susanty, 2020) yang menunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dan mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efisien. Temuan tersebut juga memperkuat pandangan bahwa rendahnya motivasi dapat berdampak pada menurunnya kreativitas dan kecenderungan karyawan untuk bekerja sekadar memenuhi tuntutan minimum. Dengan demikian, pengelolaan motivasi perlu diarahkan pada penciptaan kondisi yang membuat karyawan memiliki alasan yang jelas untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja menunjukkan mekanisme yang berbeda dibandingkan motivasi. Jika motivasi terutama memberikan dorongan untuk melakukan pekerjaan, disiplin memastikan bahwa dorongan tersebut diwujudkan melalui perilaku yang teratur dan sesuai dengan ketentuan organisasi. Karyawan yang disiplin akan lebih konsisten dalam memenuhi jam kerja, menyelesaikan tugas, mematuhi prosedur, dan bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan. Oleh karena itu, disiplin dapat dipandang sebagai mekanisme pengendalian perilaku yang menghubungkan standar organisasi dengan pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.

Hasil kajian memperlihatkan bahwa disiplin kerja memiliki keterkaitan dengan efisiensi dan produktivitas. Ketaatan terhadap aturan memungkinkan karyawan menggunakan waktu dan sumber daya secara lebih terarah. Ketepatan waktu, misalnya, tidak hanya menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga berpengaruh terhadap kemampuan organisasi menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Demikian pula, tanggung jawab terhadap tugas dapat mendorong karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa harus terus-menerus mendapatkan pengawasan dari atasan.

Meskipun demikian, disiplin kerja tidak seharusnya dipahami hanya sebagai kepatuhan yang dibentuk melalui hukuman. Hasil kajian mengenai faktor-faktor disiplin menunjukkan bahwa kepemimpinan, keadilan, kompensasi, pengawasan, serta kesesuaian antara tujuan dan kemampuan karyawan turut menentukan terbentuknya disiplin. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin yang efektif membutuhkan sistem organisasi yang konsisten. Penerapan aturan yang terlalu menekankan sanksi tanpa memperhatikan keadilan dan kondisi kerja berpotensi menghasilkan kepatuhan formal, tetapi belum tentu membangun komitmen terhadap pekerjaan.

Temuan yang tidak konsisten juga perlu diperhatikan. Walaupun sebagian besar penelitian menunjukkan hubungan positif antara disiplin dan kinerja, (Manalu, 2020) dilaporkan tidak menemukan hubungan yang signifikan. Perbedaan tersebut mengindikasikan bahwa disiplin bukan satu-satunya faktor yang menentukan kinerja. Efektivitas disiplin kemungkinan bergantung pada karakteristik pekerjaan, sistem organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan faktor individual karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu menghindari pendekatan yang terlalu sederhana dengan menganggap peningkatan disiplin secara otomatis akan menghasilkan peningkatan kinerja pada seluruh kondisi.

3. Keterkaitan Motivasi dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja

Jika motivasi dan disiplin dianalisis secara bersama-sama, keduanya menunjukkan mekanisme yang saling melengkapi. Motivasi memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja dan mencapai tujuan, sedangkan disiplin memberikan struktur agar dorongan tersebut diwujudkan secara konsisten. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi tetapi tidak memiliki disiplin dapat mengalami kesulitan dalam mempertahankan konsistensi kinerja. Sebaliknya, karyawan yang disiplin tetapi memiliki motivasi rendah mungkin hanya memenuhi standar minimum tanpa menunjukkan inisiatif untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Dengan demikian, optimalisasi kinerja membutuhkan keseimbangan antara dorongan untuk bekerja dan keteraturan dalam bekerja. Motivasi dapat meningkatkan kemauan, antusiasme, dan usaha

karyawan, sedangkan disiplin memastikan bahwa usaha tersebut diarahkan sesuai standar, prosedur, waktu, dan tujuan organisasi. Hubungan komplementer tersebut juga tercermin dalam kesimpulan artikel yang menyatakan adanya hubungan timbal balik antara motivasi dan disiplin, karena motivasi yang tinggi dapat mendorong disiplin, sementara lingkungan kerja yang teratur dan disiplin dapat mendukung motivasi karyawan.

Implikasinya, organisasi sebaiknya tidak menjalankan kebijakan peningkatan kinerja hanya melalui program motivasi atau penegakan disiplin secara terpisah. Strategi yang lebih komprehensif dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan kompensasi dan penghargaan secara adil, menyediakan supervisi yang efektif, menetapkan aturan yang jelas, memberikan keteladanan kepemimpinan, serta menerapkan penghargaan dan sanksi secara konsisten. Pendekatan tersebut memungkinkan motivasi dan disiplin bekerja secara simultan dalam membentuk perilaku kerja yang produktif.

Secara teoritis, hasil kajian ini memperkuat pemahaman bahwa kinerja karyawan merupakan konstruk multidimensional yang dipengaruhi oleh faktor psikologis dan perilaku. Secara praktis, organisasi perlu memandang peningkatan kinerja sebagai proses yang melibatkan kemampuan menciptakan kemauan untuk bekerja sekaligus kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan pendekatan tersebut, peningkatan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian karyawan dapat lebih memungkinkan untuk dicapai secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil literature review, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang secara umum memiliki keterkaitan positif dengan kinerja karyawan. Motivasi kerja berperan dalam meningkatkan antusiasme, produktivitas, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas kerja karyawan. Sementara itu, disiplin kerja berperan dalam memastikan karyawan melaksanakan tugas secara teratur, konsisten, tepat waktu, bertanggung jawab, dan sesuai dengan aturan organisasi.

Motivasi dan disiplin kerja memiliki keterkaitan yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi memberikan dorongan dan kemauan untuk bekerja, sedangkan disiplin memberikan struktur agar dorongan tersebut diwujudkan secara konsisten sesuai standar dan tujuan organisasi. Meskipun sebagian besar penelitian menunjukkan hubungan positif, terdapat pula penelitian yang menemukan hasil tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja dapat dipengaruhi oleh kondisi organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, serta faktor individual karyawan.

Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan tidak cukup dilakukan hanya melalui peningkatan motivasi atau penerapan disiplin secara terpisah, tetapi perlu dilakukan secara terpadu melalui lingkungan kerja yang mendukung, kompensasi dan penghargaan yang adil, supervisi yang efektif, aturan yang jelas, serta keteladanan dan konsistensi kepemimpinan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam proses penyusunan penelitian ini. Ucapan terima kasih khusus disampaikan kepada pihak-pihak yang telah memberikan masukan, arahan, serta dukungan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldino, H. P., & Meihandika, Z. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia Kecamatan Sangir balai Janggo Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Economica E-ISSN: 2963-1181*, 1(4), 1012–1024.
- Andriyani, R., & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT meditech Indonesia. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 190–197. <https://doi.org/10.33021/firm.v7i1.3592>
- Ardhianti, U., & Susanty, A. I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan di Jakarta. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(3), 98–105.
- Ardhianti, U., & Susanty, A. I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan Di Jakarta. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(3), 98–105. <https://doi.org/10.31869/me.v6i3.2131>

- Dharma, R., Candana, D. M., & Arilla, S. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Mandiri Utama Finance. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, E-ISSN : 2686-4924, P-ISSN : 2686-5246, 1(6), 590–604.
- Hardani, N. A. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Pustaka Ilmu.
- Karnila Ali, D. W. A. (2018). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro. *Jurnal Lmiah FE-UMM*, 12(8), 1978–6573.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018a). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018b). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Magda. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinarmas Multifinance Cabang Malang Pada Masa Pandemi Covid-19. *JUBIS E-ISSN: 2775-2216*, 3(1), 47–57.
- Manalu, F. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Equilibiria*, 7(1), 100–113. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/equi/article/download/3167/2155>
- Muhammad Zed. (2014). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Yayasan Obor Indonesia.
- Ramdhani, D. Y., & Rasto, D. (2021). Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Work Life Balance As a Factor Affecting Employee Performance). *Jurnal MANAJERIAL*, 20(1), 98–106. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v20i1.29670>
- Rukminingsih. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*.
- Suparno, S., Ramly, A. T., & Rahim, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Gurih 7 Bogor Pada Masa Pandemi Covid-19. *MANAJEMEN IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*, 17(2), 76–82. <https://doi.org/10.29244/mikm.17.2.76-82>
- Suriyana, N. (2020). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Motivasi, Komunikasi, dan Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 389–412.
- Utomo, K., Rahadhini, M. D., & Suddin, A. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei pada Karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 17(4), 217–229.
- Wati, R. S., & Djauhari, S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Solo Slamet Riyadi Solo. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah*, 16(4), 63–72.