

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada Karyawan PERUMDA Pasar Kabupaten Lamongan)

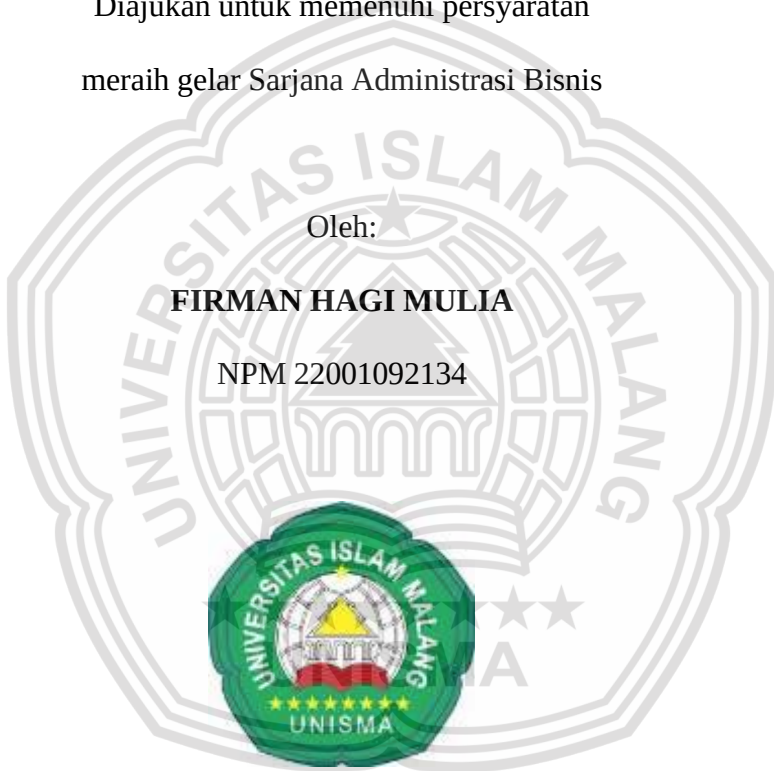
SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan
meraih gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh:

FIRMAN HAGI MULIA

NPM 22001092134



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
MALANG**

2025

RINGKASAN

Firman Hagi Mulia. 2025. **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PERUMDA Pasar Kabupaten Lamongan)**. Dosen Pembimbing I: Daris Zunaída, S. AB., M. AB. Dosen Pembimbing II: Dadang Krisdianto, S. Sos., M. Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada karyawan PERUMDA Pasar Kabupaten Lamongan. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada krusialnya peran sumber daya manusia dalam menunjang efektivitas operasional organisasi, khususnya dalam hal pelayanan publik. Metode penelitian yang digunakan ialah kuantitatif dengan pendekatan eksplanatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 72 partisipan yang dipilih secara acak dari total 233 karyawan menggunakan teknik *simple random sampling*. Analisis data dijalankan dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menggambarkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,935 > t$ tabel $1,995$. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,111 > t$ tabel $1,995$. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung $57,143 > F$ tabel $3,13$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,593$ menggambarkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar $59,3\%$, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Temuan ini menggambarkan bahwa kenaikan motivasi dan kedisiplinan kerja menjadi strategi krusial dalam mengoptimalkan kinerja pegawai PERUMDA Pasar Kabupaten Lamongan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

SUMMARY

Firman Hagi Mulia. 2025. ***The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance (A Study on Employees of PERUMDA Pasar Kabupaten Lamongan)***. Supervisor I: Daris Zunaida, S. AB., M. AB. Supervisor II: Dadang Krisdianto, S. Sos., M. Si.

This study aims to determine the influence of work motivation and work discipline on employee performance, both partially and simultaneously, among the employees of PERUMDA Pasar Kabupaten Lamongan. The background of this research is based on the importance of human resources in supporting organizational operational effectiveness, particularly in the realm of public service. The research method employed is quantitative with an explanatory approach. Data were collected through questionnaires distributed to 72 participants selected randomly from a total of 233 employees using simple random sampling technique. Data analysis was conducted using multiple linear regression with SPSS version 25. The results indicate that the work motivation variable has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a t-count of $4.935 > t\text{-table of } 1.995$. Work discipline also shows a positive and significant effect, with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a t-count of $5.111 > t\text{-table of } 1.995$. Simultaneously, work motivation and work discipline have a significant influence on employee performance, with an F-count of $57.143 > F\text{-table of } 3.13$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) value of 0.633 indicates that both independent variables explain 63.3% of the variance in employee performance, while the remaining 36.7% is influenced by other variables not included in this study. These findings suggest that enhancing employee motivation and discipline is a key strategy in optimizing the performance of PERUMDA Pasar Kabupaten Lamongan's workforce.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

SDM ialah elemen kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Tidak hanya teknologi dan modal, kualitas SDM juga berperan krusial dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Pada era globalisasi dan digitalisasi, perusahaan dituntut mempunyai SDM yang adaptif, inovatif, dan tanggap terhadap perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Maka, pengelolaan SDM secara efektif dan efisien menjadi suatu keharusan. Hasibuan (2013), pengelolaan SDM tidak hanya berorientasi pada aspek administratif, namun juga menitikberatkan pada pengembangan potensi individu agar bisa berkontribusi maksimal terhadap perolehan tujuan organisasi dan kenaikan kesejahteraan karyawan.

Pengelolaan SDM yang baik bisa menaikkan produktivitas, menjaga stabilitas organisasi, serta memperkuat daya saing perusahaan. Salah satu aspek krusial dalam pengelolaan SDM ialah bagaimana perusahaan bisa menjaga motivasi dan disiplin kerja karyawan. Motivasi dan disiplin kerja yang tinggi berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan kinerja. Karyawan yang termotivasi dan mempunyai disiplin kerja tinggi cenderung bekerja lebih fokus, bertanggung jawab, dan menghasilkan output kerja yang optimal. Namun, perlu disadari bahwa motivasi dan disiplin kerja tidak selalu sejalan secara otomatis dengan hasil kinerja. Diperlukan data terukur dan evaluasi berkelanjutan untuk mengetahui sejauh mana kinerja yang dihasilkan

benar-benar mencerminkan tujuan organisasi.

PERUMDA Pasar Kabupaten Lamongan sebagai BUMD yang mempunyai peran strategis dalam pengelolaan pasar tradisional di wilayah Lamongan, menjadi objek krusial untuk dikaji. Sesuai data internal perusahaan (2024), PERUMDA Pasar Lamongan mempunyai total 233 karyawan.

Tabel 1. Jumlah karyawan PERUMDA Pasar Lamongan

No	Posisi	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Badan Pengawas	2
2	Direktur	1
3	Kepala Bagian Tata Usaha dan Rumah Tangga	1
4	Kepala Bagian Personalia	1
5	Kepala Bagian Keuangan	1
6	Kepala Bagian Pemasaran, Pendapatan, Pelayanan, dan Pembinaan Pedagang	1
7	Kepala Bagian Program, Perencanaan, dan Pengembangan	1
8	Kepala Bagian Pembangunan	1
9	Pemeliharaan, Keamanan, Ketertiban, dan Kebersihan Dasar	224
Total		233

Sumber: PERUMDA Pasar Lamongan (2024)

Dominasi posisi operasional ini menggambarkan bahwa keberhasilan operasional perusahaan sangat bergantung pada kinerja para karyawan di lapangan. Maka dari itu, upaya kenaikan motivasi dan disiplin kerja di kalangan karyawan operasional menjadi prioritas krusial bagi manajemen.

Selain itu, PERUMDA Pasar Kabupaten Lamongan juga sudah menorehkan sejumlah prestasi dalam bidang pelayanan publik dan inovasi *digital*, antara lain menerima penghargaan *Public Services of the Year Jawa Timur 2023*, serta apresiasi dari Kementerian Komunikasi dan Informatika RI atas program *Smart City* kategori *Smart Economy* pada 2021. Bahkan pada tahun 2020, mereka meraih penghargaan atas inovasi Pasar *Online* Lamongan sebagai solusi digital memperkuat perekonomian pasar tradisional di masa pandemi. Keberhasilan ini

mencerminkan komitmen perusahaan pada pelayanan berbasis teknologi. Namun, di balik capaian tersebut, aspek internal berupa motivasi dan disiplin kerja karyawan masih menyisakan sejumlah catatan krusial.

Pada praktiknya, perusahaan menghadapi berbagai tantangan terkait motivasi dan disiplin kerja. Sesuai wawancara internal, ditemukan permasalahan seperti keterlambatan, ketidakhadiran tanpa alasan jelas, hingga pelanggaran etika kerja. Simamora (2004) menyatakan bahwa disiplin kerja ialah tahap pemahaman dan kemauan individu untuk mematuhi regulasi dan kaidah organisasi. Kurangnya disiplin ini bisa berdampak langsung pada kualitas dan kuantitas kinerja. Ini diperkuat oleh data absensi periode Januari – Juli 2024 yang mencatat 50 izin, 27 sakit, dan 23 keterlambatan, serta sejumlah pelanggaran kedisiplinan yang menggambarkan bahwa tahap kehadiran dan ketepatan waktu masih belum optimal. Bahkan terdapat kasus absen hingga satu bulan penuh yang mencerminkan lemahnya pengawasan dan kurangnya kepatuhan terhadap aturan kerja yang berlaku.

Di sisi lain, motivasi kerja juga menjadi perhatian krusial. Walaupun perusahaan sudah menerapkan sistem penghargaan dan insentif, beragam karyawan menyatakan bahwa sistem tersebut belum berjalan optimal. Gaji sekitar Rp1.800.000 yang diterima, masih di bawah Upah Minimum Kabupaten (UMK) Lamongan, juga menjadi sumber motivasi. Survei internal (2024) menggambarkan 60% karyawan merasa gaji tidak sebanding dengan beban kerja harian, yang berpotensi menurunkan semangat kerja dan loyalitas. Terkait pengembangan SDM, PERUMDA Pasar Lamongan bekerja sama dengan Dinas Perekonomian untuk

menyelenggarakan pelatihan. Namun, program ini dinilai belum merata, tidak terjadwal rutin, dan materinya dianggap kurang relevan.

Tabel 2. Hasil penilaian kinerja karyawan PERUMDA pasar Lamongan

No	Aspek Penilaian	Target	2021	2022	2023
1	Kualitas Kerja	100	89%	90%	89%
2	Kuantitas Kerja	100	90%	92%	90%
3	Efisiensi Kerja	100	91%	92%	91%
4	Efektivitas	100	90%	93%	91%

Sumber: PERUMDA Pasar Lamongan (2024)

Meskipun data penilaian menggambarkan bahwa aspek kinerja mengalami kenaikan secara bertahap, hasil tersebut belum meraih target maksimal 100%. Ini menggambarkan adanya kesenjangan antara harapan dan realitas kinerja, yang berpotensi berasal dari elemen motivasi dan disiplin kerja karyawan. Dengan kata lain, permasalahan kinerja bukan hanya soal angka capaian, namun juga mencerminkan adanya persoalan sistemik dalam manajemen SDM yang perlu ditangani secara lebih serius. Ketidaktercapaian target secara konsisten selama tiga tahun terakhir menandakan perlunya perhatian mendalam pada akar permasalahan, khususnya pada aspek motivasional dan kepatuhan terhadap prosedur kerja.

Tabel 3. Daftar absensi bulan Januari – Juli 2024

No	Bulan	Izin	Sakit	Tanpa Keterangan	Terlambat Masuk	Jumlah Karyawan
1	Januari	10	6	0	5	233
2	Februari	8	11	0	0	233
3	Maret	4	6	0	6	233
4	April	9	5	0	4	233
5	Mei	12	7	0	5	233
6	Juni	5	2	0	8	233
7	Juli	2	0	0	2	233
Jumlah		50	27	0	23	

Sumber: PERUMDA Pasar Lamongan (2024)

Sesuai data absensi periode Januari hingga Juli 2024, tercatat sebanyak 50 izin, 27 sakit, dan 23 keterlambatan masuk, sementara tidak terdapat ketidakhadiran tanpa keterangan. Meskipun perusahaan sudah menetapkan apel pagi pada pukul 07.30 serta sanksi bagi keterlambatan, implementasi kebijakan ini belum memberikan hasil yang signifikan. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa kebijakan perlu dievaluasi untuk menaikkan kedisiplinan dan kehadiran karyawan secara konsisten. Fenomena ini juga menjadi sinyal awal adanya permasalahan sistemik dalam budaya kerja organisasi, terutama dalam hal kepatuhan terhadap aturan dasar jam kerja yang semestinya dijadikan standar profesionalisme. Karyawan yang sering terlambat atau tidak hadir tetap berpotensi menciptakan beban kerja tambahan bagi rekan lain serta menurunkan efisiensi operasional.

Masalah disiplin kerja di lingkungan PERUMDA masih menjadi tantangan serius. Tidak sedikit karyawan yang mangkir dari tugas tanpa alasan yang jelas, bahkan terdapat kasus absen selama satu bulan penuh. Selain itu, pelanggaran aturan seperti keterlambatan dan ketidakpatuhan terhadap kebijakan perusahaan sering terjadi. Disiplin yang rendah bisa mengakibatkan ketidakhadiran, keterlambatan, hingga pelanggaran lain yang berpotensi menghambat perolehan tujuan organisasi. Disiplin kerja yang rendah sering kali mencerminkan lemahnya pengawasan langsung dari atasan, kurangnya penerapan *reward and punishment* yang konsisten, serta minimnya internalisasi nilai-nilai perusahaan kepada seluruh karyawan. Pada jangka panjang, kondisi ini tidak hanya berdampak pada hasil kerja individu, tetapi juga menurunkan kolaborasi tim dan menghambat efektivitas koordinasi antarbagian. Ini juga berisiko menciptakan budaya kerja

memperkenankan, di mana pelanggaran kecil menjadi kebiasaan yang dianggap normal.

Guna mengatasi persoalan ini, PERUMDA sudah mengambil berbagai langkah strategis. Penerapan apel pagi dan pemberian sanksi berupa teguran atau peringatan tertulis diharapkan mampu menumbuhkan budaya kerja yang lebih tertib. Selain itu, perusahaan juga mewajibkan surat keterangan dokter bagi karyawan yang sakit lebih dari tiga hari sebagai bentuk kontrol terhadap ketidakhadiran. Namun, strategi ini belum mampu menyentuh akar permasalahan secara menyeluruh, karena belum dilengkapi dengan pendekatan pembinaan perilaku dan kenaikan komitmen kerja secara internal.

Upaya kenaikan kinerja juga dijalankan melalui kebijakan pemberian insentif. PERUMDA memberikan bonus, penghargaan, hingga promosi jabatan kepada karyawan berprestasi. Data internal menggambarkan bahwa sekitar 25% karyawan menerima insentif finansial tiap tahun, dan 15% mendapatkan promosi jabatan. Namun, dalam pelaksanaannya masih terdapat tantangan, seperti ketidakpuasan atas sistem penghargaan yang dianggap kurang transparan dan adil. Ini menggambarkan perlunya evaluasi sistem insentif agar lebih objektif dan mampu menaikkan motivasi kerja. Ketidakjelasan indikator penilaian dan kurangnya pelibatan karyawan dalam proses evaluasi sering kali menjadi sumber ketidakpuasan, yang pada akhirnya menurunkan semangat kerja. Rasa tidak dihargai secara proporsional bisa memicu apatisme dan mengurangi loyalitas terhadap organisasi.

Di samping itu, kenaikan kompetensi karyawan juga menjadi perhatian manajemen. Melalui kerja sama dengan Dinas Perekonomian, PERUMDA menyediakan program pelatihan yang mencakup manajemen pasar, pelayanan pelanggan, dan keterampilan teknis lainnya. Namun, efektivitas program pelatihan tersebut masih diragukan oleh sebagian karyawan yang merasa bahwa materi yang diberikan kurang relevan dengan tantangan kerja di lapangan. Kurangnya keterlibatan karyawan dalam perencanaan pelatihan serta tidak adanya evaluasi menyeluruh terhadap hasil pelatihan menjadi salah satu penyebab rendahnya efektivitas kegiatan ini. Padahal, kenaikan kompetensi ialah salah satu pilar utama dalam menciptakan karyawan yang mampu menghadapi dinamika kerja secara profesional.

Aspek kesejahteraan, terutama terkait gaji, juga turut memengaruhi motivasi kerja karyawan. Saat ini, gaji yang diterima sebagian besar karyawan PERUMDA masih berada di bawah UMK. Survei internal menggambarkan bahwa 60% karyawan merasa gaji mereka belum mencerminkan beban kerja yang dijalani. Ini bisa menyebabkan menurunnya loyalitas serta meningkatnya tahap *turnover* karyawan. Maka, penyesuaian gaji dan pemberian tunjangan tambahan menjadi langkah krusial dalam menjaga motivasi dan stabilitas tenaga kerja. Ketidakpuasan pada kompensasi berpotensi memunculkan sikap pasif, minim inisiatif, dan bahkan mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih menjanjikan. Jika tidak ditanggapi dengan serius, kondisi ini bisa memperburuk produktivitas dan menyebabkan kekurangan tenaga kerja yang berdampak pada pelayanan publik.

Meskipun berbagai kebijakan sudah diterapkan, masih banyak tantangan yang dihadapi dalam menaikkan motivasi dan disiplin kerja karyawan. Elemen-elemen seperti rendahnya apresiasi, gaji yang tidak memadai, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung menjadi penyebab utama menurunnya kinerja. Maka, manajemen perusahaan terus melakukan pendekatan, termasuk melalui kepala bagian untuk memberikan bimbingan dan evaluasi kinerja secara berkala. Kebijakan penghargaan, pelatihan, serta evaluasi rutin terhadap sistem yang ada diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan produktif. Penanganan terhadap permasalahan motivasi dan disiplin kerja perlu bersifat menyeluruh, tidak hanya fokus pada aspek administratif, tetapi juga pada pembentukan iklim kerja yang mendorong partisipasi, keadilan, dan rasa mempunyai di kalangan karyawan.

Studi ini juga mempunyai relevansi dengan temuan-temuan sebelumnya yang menggambarkan hubungan positif antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Sabrina dan Sungkono (2024), Gunawan dan Heryanda (2021), serta Muhajir *et al.* (2020), masing-masing menekankan krusialnya motivasi dan disiplin kerja dalam mendorong kenaikan kinerja. Selain itu, penelitian Chaerunisa *et al.* (2023) menggambarkan bahwa keterlibatan kerja bisa menjadi variabel mediasi yang memperkuat pengaruh motivasi dan disiplin pada kinerja.

Dengan mempertimbangkan kondisi fakta lapangan dan dukungan teori serta hasil studi terdahulu, studi ini bermaksud untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan di PERUMDA Pasar Kabupaten Lamongan. Riset ini diharapkan bisa memberikan kontribusi nyata dalam perbaikan

sistem MSDM, khususnya dalam menaikkan produktivitas dan efektivitas kerja. Rekomendasi yang dihasilkan nantinya diharapkan bisa diimplementasikan secara praktis oleh manajemen perusahaan guna meraih maksud organisasi secara optimal.

Sesuai latar belakang tersebut, studi ini bertajuk **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PERUMDA Pasar Kabupaten Lamongan).”**

B. Rumusan Masalah

Sesuai latar belakang yang sudah dikemukakan, studi ini merumuskan permasalahan berikut:

1. Apakah variabel motivasi kerja berpengaruh sig. secara parsial pada kinerja karyawan PERUMDA Pasar Lamongan?
2. Apakah variabel disiplin kerja berpengaruh sig. secara parsial pada kinerja karyawan PERUMDA Pasar Lamongan?
3. Apakah variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh sig. secara simultan pada kinerja karyawan PERUMDA Pasar Lamongan?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai rumusan masalah yang sudah diuraikan, maksud studi ini ialah:

1. Menganalisis pengaruh sig. variabel motivasi kerja secara parsial pada kinerja karyawan PERUMDA Pasar Lamongan.
2. Menganalisis pengaruh sig. variabel disiplin kerja secara parsial pada kinerja karyawan PERUMDA Pasar Lamongan.

3. Menganalisis pengaruh sig. variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan pada kinerja karyawan PERUMDA Pasar Lamongan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Studi ini diharapkan bisa memberikan kontribusi sig. pada pengembangan ilmu MSDM, khususnya dalam memahami hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Hasil studi ini akan memperkaya referensi akademik mengenai elemen-elemen yang memengaruhi kinerja karyawan di sektor publik, khususnya pada perusahaan daerah. Selain itu, studi ini juga bisa menjadi dasar yang kuat bagi studi lanjutan yang ingin mengeksplorasi variabel-variabel lain yang berkontribusi pada kenaikan kinerja karyawan. Diharapkan juga bahwa temuan-temuan pada studi ini bisa memperkaya pendekatan dalam pengelolaan SDM di sektor publik, sehingga mendorong kenaikan kinerja yang lebih efisien dan efektif.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Manajemen PERUMDA Pasar Kabupaten Lamongan

Hasil studi ini diharapkan bisa menjadi dasar evaluasi kebijakan terkait motivasi dan disiplin kerja karyawan, serta membantu pengembangan program pelatihan yang lebih efektif. Dengan kebijakan berbasis data, seperti program penghargaan, insentif, dan pelatihan yang tepat sasaran, manajemen bisa

menaikkan kesejahteraan karyawan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

b. Bagi Karyawan

Studi ini memberikan wawasan kepada karyawan mengenai krusialnya motivasi dan disiplin kerja dalam menaikkan kinerja. Dengan pemahaman yang lebih baik, karyawan diharapkan bisa lebih aktif berpartisipasi dalam upaya kenaikan mutu kerja, yang akan menguntungkan kedua belah pihak.

c. Bagi Pengkaji Selanjutnya

Studi ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi pengkaji lain yang tertarik mengkaji topik serupa, baik dalam konteks BUMD maupun sektor publik lainnya. Selain itu, studi ini membuka peluang untuk studi lanjutan yang bisa memperkaya studi mengenai motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, serta memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen SDM di Indonesia.

E. Sistematika Penulisan

Struktur penulisan ini dirancang untuk menyajikan isi proposal studi secara ringkas, sistematis, dan jelas dengan membagi hubungan antarbagian ke dalam beragam bab yang terpisah. Sistematika penulisan ini terdiri dari:

BAB I PENDAHULUAN

Bagian ini menjelaskan latar belakang, rumusan masalah, maksud studi, serta sistematika penulisan. Selain itu, bab ini juga berfungsi sebagai dasar

penyusunan proposal agar lebih terstruktur dan mudah dipahami.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bagian ini membahas teori-teori yang relevan dengan topik studi, serta studi terdahulu yang berhubungan dengan masalah yang dikaji. Bab ini juga memuat kerangka konseptual dan hipotesis studi yang menjadi dasar pembahasan lebih lanjut.

BAB III METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan metodologi yang terstruktur dengan baik. Kerangka kerja metodenya mencakup beragam komponen penting, seperti penentuan jenis dan lokasi studi, identifikasi variabel beserta cara pengukurannya, penetapan populasi dan sampel, serta penerapan teknik yang sesuai untuk pengumpulan dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil penelitian yang diraih dari data lapangan, meliputi gambaran umum lokasi penelitian, syarat partisipan, distribusi frekuensi jawaban, serta hasil analisis data. Sub-bab ini mencakup uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil studi yang dikaitkan dengan teori dan studi terdahulu.

BAB V PENUTUP

Bagian ini berisi ringkasan studi yang diraih dari hasil analisis, serta rekomendasi bagi perusahaan, karyawan, maupun pengkaji berikutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Ringkasan

1. Pengaruh (X1) pada (Y)

Sesuai hasil analisis, variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menggambarkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja yang bersumber dari kebutuhan fisiologis, rasa aman, hubungan sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri berperan krusial dalam menaikkan produktivitas, efisiensi, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Maka, pemberian penghargaan, kenaikan kesejahteraan, dan kesempatan untuk berkembang menjadi strategi yang krusial dalam menaikkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh (X2) pada (Y)

Hasil pengujian menggambarkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai kedisiplinan tinggi, seperti tepat waktu, patuh terhadap aturan, dan menggambarkan tanggung jawab yang konsisten, cenderung mampu bekerja secara efisien dan produktif. Elemen-elemen seperti keteladanan pimpinan, keadilan dalam sistem penghargaan dan sanksi, serta hubungan kerja yang harmonis terbukti berperan dalam menciptakan perilaku kerja yang disiplin. Maka dari itu, penguatan budaya disiplin kerja perlu menjadi perhatian utama dalam manajemen SDM.

3. Pengaruh (X1) dan (X2) pada (Y)

Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kombinasi antara dorongan internal untuk berkembang dan sikap patuh terhadap aturan organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan profesional. Hasil ini menggambarkan bahwa kenaikan kinerja tidak cukup hanya melalui kenaikan salah satu variabel, melainkan diperlukan pendekatan terpadu yang mencakup penguatan motivasi sekaligus pembentukan budaya kerja yang disiplin. Sinergi antara keduanya ialah kunci dalam mendorong karyawan meraih *performa* optimal dan mendukung perolehan tujuan organisasi.

B. Saran

Pengkaji menyadari bahwa tidak ada suatu penelitian yang sempurna dan bebas dari keterbatasan. Maka, pengkaji memberikan saran yang diharapkan bisa menjadi pertimbangan dalam pengembangan penelitian maupun praktik di masa mendatang. Saran-saran tersebut ialah berikut:

1. Saran Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di sektor publik. Penelitian ini menegaskan bahwa baik motivasi kerja maupun disiplin kerja mempunyai peranan krusial dalam mendorong

kenaikan kinerja.

Namun demikian, mengingat masih terdapat elemen-elemen lain di luar model yang juga bisa memengaruhi kinerja karyawan, maka pengkaji selanjutnya disarankan untuk memperluas ruang lingkup kajian dengan menambahkan variabel lain yang relevan, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau lingkungan kerja. Dengan demikian, hasil yang diraih akan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap elemen-elemen penentu kinerja dalam konteks perusahaan daerah.

2. Saran Praktis

1) Bagi Manajemen PERUMDA Pasar Kabupaten Lamongan

Manajemen diharapkan bisa menjadikan hasil penelitian ini sebagai dasar untuk merancang kebijakan pengelolaan SDM yang lebih strategis dan tepat sasaran. Kenaikan motivasi kerja bisa dijalankan melalui pemberian penghargaan, pengakuan prestasi, kenaikan kesejahteraan, serta penciptaan peluang pengembangan karier. Namun, upaya memperkuat disiplin kerja perlu difokuskan pada pembentukan budaya kerja yang konsisten, pemberlakuan aturan yang jelas dan adil, serta keteladanan dari pimpinan. Langkah-langkah ini akan membantu menaikkan produktivitas dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

2) Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan menyadari krusialnya peran motivasi dan disiplin dalam menentukan keberhasilan kerja mereka. Dengan

menaikkan semangat kerja, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, karyawan tidak hanya akan berkontribusi terhadap perolehan tujuan perusahaan, tetapi juga terhadap pengembangan diri secara profesional. Kesadaran dan komitmen individu dalam menjaga etos kerja menjadi kunci utama dalam mewujudkan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

3) Bagi Pengkaji Selanjutnya

Penelitian ini bisa menjadi acuan awal bagi pengkaji berikutnya yang ingin mengkaji topik serupa. Pengkaji dianjurkan untuk mengeksplorasi pendekatan yang lebih luas dengan melibatkan metode kualitatif maupun kombinasi kuantitatif-kualitatif agar diraih hasil yang lebih mendalam. Selain itu, memperluas objek penelitian ke sektor publik lainnya atau membandingkan dengan sektor swasta bisa memperkaya wawasan tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja di berbagai jenis organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Algon, A., & Ariliyanto. (2013). *Motivasi Kerja (Studi Indigenous pada Guru Bersuku Jawa di Jawa Tengah)*. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(2), 2-11.
- Ananda, T., & Anwar, R. (2023). *Analisis Kinerja Karyawan Berbasis Pengukuran Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja*. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 9(1), 63-79.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ayu, M. K., & Hasmawaty. (2017). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Pertamina Marketing Operation Region II Palembang)*. *Jurnal Ilmiah TEKNO*, 14(1), 11-25.
- Chaerunisa, S., & Hari. (2023). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja dengan Keterlibatan sebagai Variabel Intervening (Karyawan Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang)*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(3), 884.
- Chosi, P. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Ujung Batu*. Skripsi. Universitas Islam Riau.
- Darmadi, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. (2003). *Ekonometrika Dasar (Edisi ke-4)*. New York: McGraw-Hill.
- Harries, M, & Zakiyya, T. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: Indigo Media.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R., & Anwar, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun)*. Jurnal Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah (JSTAF), 2(2), 392-401.
- Heru, M. (2023). *Peran Mediasi Produktivitas Kerja pada Hubungan Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Lupi Bakery)*. Journal of Management Studies, 17(2), 112.
- Kasmir. (2022). *Statistik Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasnaeny.K. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV. Dream Litera
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marbawi, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Malikussaleh. September.
- Muhajir, H., & Uzlifatul. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sukodadi Kabupaten Lamongan*. Jurnal Ekonomi Mahasiswa (JEMA), 1(1), 1.
- Muflihini. M. H., (2024). *Motivasi Kinerja*. Tangerang: Berkah Aksara Cipta Karya.
- Novia, R.S & Acep, N., Dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Pasolong, H. (2020). *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Pristiyanti, D. C. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayer Sukses Jaya*. Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi, 2(2), 173-185.
- Rizky, E.F. (2018). *Buku Ajar Manajemen SDM*. Sidorajo: UMSIDA PRESS
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (Cetakan Ketiga)*. Bandung: CV Mandar Maju.

- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran, dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Singodimejo dalam Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Bisnis (Cetakan Kesebelas)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Terry, R. G. *Teori Manajemen*. Sumber: <http://www.hestanto.web.id> (Diakses 22 Desember 2019).