

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi pada Karyawan PERUMDA Pasar Kabupaten Lamongan)

Firman Hagi Mulia, Daris Zunaida, Dadang Krisdianto

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang

Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

LPPM Universitas Islam Malang, Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

Email: hagimuliaf@gmail.com

ABSTRAK

Riset ini dilaksanakan dengan maksud krusial menganalisis bagaimana motivasi kerja dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan di PERUMDA Pasar Kabupaten Lamongan. Dengan mengadopsi pendekatan kuantitatif, studi ini mengumpulkan data primer melalui kuesioner yang disebarakan kepada staf. Data tersebut kemudian dianalisis dengan serangkaian uji statistik, termasuk validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Temuan kunci studi ini secara konsisten mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan sig. pada kinerja karyawan. Sama halnya, disiplin kerja juga memberikan dampak positif dan sig. pada kinerja mereka. Selain itu, ketika kedua variabel prediktor ini diuji secara bersamaan (simultan), keduanya terbukti memiliki pengaruh yang sig. pada performa karyawan. Ringkasannya, hasil ini dengan tegas menyiratkan bahwa tiap upaya kenaikan motivasi dan kedisiplinan kerja akan efektif dalam menaikkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan menjadi kontribusi nyata bagi pencapaian sasaran organisasi.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research was conducted with the primary aim of examining the influence of work motivation and work discipline on employee performance at PERUMDA Pasar, Lamongan Regency. Employing a quantitative approach, the study gathered primary data through questionnaires distributed to the staff. The collected data were then processed using a series of statistical tests, including validity and reliability testing, multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination. The findings clearly reveal that work motivation exerts a positive and significant effect on employee performance. Similarly, work discipline also demonstrates a positive and significant impact on performance. Furthermore, when both predictors are examined simultaneously, they are proven to have a significant effect on employee outcomes. In conclusion, these results strongly suggest that efforts to improve motivation and discipline are effective strategies for enhancing employee performance, which in turn contributes substantially to the achievement of organizational goals.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

SDM ialah elemen strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi. Tidak hanya modal dan teknologi, kualitas SDM berperan penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif, terlebih pada era globalisasi yang menuntut karyawan adaptif, inovatif, dan responsif terhadap perubahan. Pengelolaan SDM yang efektif diyakini mampu menaikkan produktivitas, menjaga stabilitas organisasi, serta memperkuat daya saing. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM adalah motivasi dan disiplin kerja, yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Karyawan yang termotivasi dan disiplin akan lebih fokus, bertanggung jawab, serta menghasilkan output optimal. Namun, praktik menggambarkan bahwa motivasi dan disiplin tidak selalu berbanding lurus dengan hasil kinerja, sehingga diperlukan evaluasi empiris yang terukur.

PERUMDA Pasar Kabupaten Lamongan sebagai BUMD yang mengelola pasar tradisional memiliki 233 karyawan, dengan dominasi tenaga operasional di lapangan.

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, Kertertiban, dan Kebersihan Dasar	224
	Total	233

Posisi tersebut menegaskan bahwa kinerja perusahaan sangat bergantung pada kedisiplinan dan motivasi karyawan

lapangan. Meski perusahaan telah menorehkan prestasi seperti penghargaan *Public Services of the Year* Jawa Timur 2023 dan inovasi Pasar Online Lamongan pada masa pandemi, persoalan internal masih ditemukan. Data absensi Januari–Juli 2024 menggambarkan masih ada keterlambatan, ketidakhadiran, dan pelanggaran etika kerja.

Tabel 2 Data Absensi Januari – Juli 2024

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

Selain itu, meskipun penilaian kinerja menggambarkan tren positif, capaian belum maksimal dan masih di bawah target.

Tabel 3 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%

Elemen-elemen seperti gaji di bawah UMK, ketidakpuasan terhadap sistem insentif, serta pelatihan yang kurang relevan terbukti memengaruhi motivasi kerja karyawan. Hasil survei internal mencatat 60% karyawan menilai kompensasi tidak sebanding dengan beban kerja, sehingga menurunkan semangat, loyalitas, bahkan mendorong sebagian untuk mencari pekerjaan lain. Ketidakpuasan atas insentif yang dianggap kurang transparan juga menimbulkan rasa ketidakadilan dan berpotensi memicu konflik internal. Di sisi lain, efektivitas pelatihan yang rendah membuat

peningkatan kompetensi tidak tercapai, sehingga karyawan kesulitan menghadapi tantangan operasional. Kondisi ini secara keseluruhan membentuk siklus negatif yang berdampak pada penurunan motivasi dan lemahnya disiplin kerja.

Temuan ini konsisten dengan penelitian terdahulu, misalnya Sabrina dan Sungkono (2024) yang menekankan peran motivasi dalam peningkatan kinerja, serta Gunawan dan Heryanda (2021) yang menemukan hubungan signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas karyawan. Muhajir et al. (2020) juga menggambarkan bahwa kombinasi motivasi dan disiplin kerja mampu menaikkan efektivitas organisasi, sementara Chaerunisa *et al.* (2023) menambahkan bahwa keterlibatan kerja dapat memperkuat pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja. Dengan demikian, kondisi di PERUMDA Pasar Lamongan memperlihatkan pola yang serupa, di mana kelemahan dalam aspek motivasi dan disiplin secara nyata menghambat pencapaian kinerja optimal.

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

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen SDM

Hasibuan (2016), MSDM bisa diartikan sebagai perpaduan antara seni dan ilmu yang berfokus pada pengaturan interaksi dan hubungan antar tenaga kerja sedemikian rupa, sehingga proses tersebut berlangsung secara efektif dan efisien. Maksudnya untuk meraih sasaran yang sudah disahkan, baik bagi organisasi, karyawan, maupun masyarakat luas.

Motivasi Kerja

Maslow (dalam Harries & Zakiyya, 2023), motivasi kerja ialah segala dorongan yang berasal dari lingkungan luar atau dari diri pekerja itu sendiri, yang memainkan peran krusial dalam menaikkan semangat dan mengoptimalkan kontribusi seseorang demi terwujudnya maksud organisasi.

Disiplin Kerja

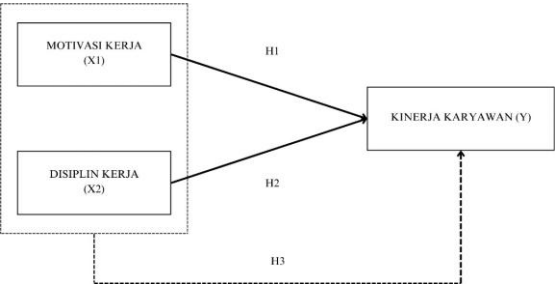
Hasibuan (dalam Novia *et al.*, 2022), disiplin kerja didefinisikan sebagai kemauan dan kesadaran seseorang untuk menaati semua peraturan dan standar yang berlaku di dalam organisasi. Kepatuhan ini ialah kunci krusial dalam merealisasikan sasaran yang sudah disahkan oleh perusahaan.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2009), kinerja karyawan ialah totalitas hasil kerja yang mencakup aspek mutu dan kuantitas yang berhasil diraih oleh seorang pegawai ketika menjalankan tugas yang selaras dengan tanggung jawabnya.

dan koefisien determinasi, yang berfungsi untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas memengaruhi variabel terikat.

Kerangka Hipotesis



Gambar 1 Kerangka Hipotesis

METODE PENELITIAN

Studi ini mengaplikasikan pendekatan kuantitatif eksplanatif untuk secara terukur mengidentifikasi dan menganalisis dampak motivasi kerja dan disiplin kerja pada kinerja pegawai. Studi dijalankan di PERUMDA Pasar Lamongan dalam rentang waktu Februari hingga Juli 2025. Variabel yang dipakai terdiri atas motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y), yang semuanya sudah disahkan definisinya secara operasional sesuai landasan teori yang relevan. Data dikumpulkan melalui tiga cara: penyebaran kuesioner berskala *Likert*, dokumentasi, dan studi literatur. Sebelum analisis, instrumen kuesioner terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Dengan total populasi sebanyak 233 karyawan, ukuran sampel disahkan menjadi 70 partisipan memakai teknik *simple random sampling* sesudah perhitungan dengan rumus *Slovin*. Data yang berhasil dikumpulkan kemudian diolah memakai analisis regresi linear berganda dengan *software* SPSS 25. Proses analisis ini mencakup serangkaian uji statistik yang krusial, seperti uji asumsi klasik, uji t, uji F,

Tabel 4 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
Motivasi Kerja	Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk melakukan sesuatu kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya.	1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Keamanan 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Harga Diri 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri	Abraham Maslow dalam Harries & Zakiyya, 2023: 128- 129
Disiplin Kerja	Disiplin kerja adalah kesadaran dan keinginan seseorang untuk mengikuti aturan perusahaan yang relevan.	1. Tujuan dan Kemampuan 2.Teladan Pimpinan 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Waskat (Pengawasan Melekat) 6. Sanksi Hukuman 7. Hubungan Kemanusiaan	Hasibuan dalam Rizky, 2018: 130-132
Kinerja Karyawan	Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.	1. Produktivitas 2. Kualitas Pekerjaan 3.Ketepatan Waktu 4. Efisiensi 5. Kemampuan Kerja Sama	Mangkunegara (2010: 67)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Riset ini dijalankan di PERUMDA Pasar Kabupaten Lamongan, sebuah BUMD yang berperan strategis dalam pengelolaan pasar tradisional dan perekonomian daerah, dengan modal dasar Rp175 miliar dan status kelembagaan sesuai Perda Nomor 9 Tahun 2019. PERUMDA bertugas mengelola fasilitas pasar, menata pedagang, menyediakan layanan kebersihan dan keamanan, serta menjaga stabilitas harga kebutuhan pokok, sehingga menjadi penggerak penting roda perekonomian daerah melalui dukungan ribuan pedagang dan UMKM. Visi perusahaan adalah menciptakan pasar yang bersih, aman, tertib, dan menguntungkan, dengan misi menaikkan pengelolaan, kontribusi PAD, sarana prasarana, serta penyediaan barang dan jasa yang

kompetitif. Struktur organisasinya terdiri dari Dewan Pengawas, Direktur, dua manajer utama (Administrasi dan Keuangan serta Operasional), beberapa kepala bagian, dan UPT Pasar sebagai pelaksana teknis di lapangan. Peran vital SDM dalam organisasi ini menjadikan PERUMDA Pasar Lamongan relevan untuk diteliti, khususnya terkait motivasi, disiplin, dan kinerja karyawan.

Hasil Analisa Data

Uji Validitas

Tabel 5 Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,398	0,232	Valid
	X1.2	0,279	0,232	Valid
	X1.3	0,488	0,232	Valid
	X1.4	0,709	0,232	Valid
	X1.5	0,448	0,232	Valid
	X1.6	0,709	0,232	Valid
	X1.7	0,615	0,232	Valid
	X1.8	0,496	0,232	Valid
	X1.9	0,670	0,232	Valid
	X1.10	0,382	0,232	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X1.11	0,686	0,232	Valid
	X1.12	0,649	0,232	Valid
	X2.1	0,585	0,232	Valid
	X2.2	0,645	0,232	Valid
	X2.3	0,551	0,232	Valid
	X2.4	0,438	0,232	Valid
	X2.5	0,615	0,232	Valid
	X2.6	0,645	0,232	Valid
	X2.7	0,585	0,232	Valid
	X2.8	0,745	0,232	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X2.9	0,745	0,232	Valid
	X2.10	0,389	0,232	Valid
	X2.11	0,503	0,232	Valid
	X2.12	0,555	0,232	Valid
	X2.13	0,550	0,232	Valid
	X2.14	0,745	0,232	Valid
	X2.15	0,408	0,232	Valid
	X2.16	0,785	0,232	Valid
	Y1	0,483	0,232	Valid
	Y2	0,276	0,232	Valid
	Y3	0,406	0,232	Valid
	Y4	0,504	0,232	Valid
	Y5	0,578	0,232	Valid
	Y6	0,546	0,232	Valid
	Y7	0,483	0,232	Valid
	Y8	0,713	0,232	Valid
	Y9	0,577	0,232	Valid
	Y10	0,573	0,232	Valid
	Y11	0,56	0,232	Valid
	Y12	0,658	0,232	Valid

Sesuai hasil uji validitas, semua item ungkapan untuk variabel (X1), (X2), dan (Y) terbukti valid. Ini dikonfirmasi oleh fakta bahwa skor r hitung secara konsisten lebih besar dari skor r tabel (0,232), yang berarti instrumen tersebut reliabel untuk pengumpulan data.

Uji Reliabilitas

Tabel 6 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	40

Uji reliabilitas instrumen riset menghasilkan skor *Cronbach's Alpha* sebesar 0,930. Karena skor ini melampaui batas minimum 0,6, bisa diringkaskan bahwa seluruh butir pertanyaan memiliki kemampuan untuk mengukur variabel secara konsisten dan akurat.

Uji Normalitas

Tabel 7 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.59530051
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.060
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.612
	99% Confidence Interval	Lower Bound .600
		Upper Bound .625

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Hasil yang didapat dari uji *Kolmogorov-Smirnov* menggambarkan skor sig. 0,200. Karena skor tersebut melampaui batas 0,05, bisa diringkaskan bahwa data residual terdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 8 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	X1	.350	2.861
	X2	.350	2.861

a. Dependent Variable: Y

Tidak terjadi multikolinearitas pada variabel X1 dan X2, sebagaimana dikonfirmasi oleh uji multikolinearitas yang menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,350 > 0,10 dan nilai VIF sebesar

2,861<10. Kondisi ini memastikan bahwa variabel X tersebut sesuai untuk diterapkan dalam perhitungan regresi berganda.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9 Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	4.160	1.691	2.460	.016
	X1	-.055	.075	-.732	.467
	X2	.014	.051	.269	.789

a. Dependent Variable: ABS_RFS

Dari hasil pengujian, terungkap bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas yang ditemukan pada semua variabel bebas. Ini dikonfirmasi oleh skor sig. yang berada di atas 0,05.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10 Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	9.204	2.816	3.268	.002
	X1	.486	.124	.501	.600
	X2	.211	.086	.315	.746

a. Dependent Variable: Y

Model regresi linier berganda menggambarkan sebuah temuan di mana motivasi kerja dan disiplin kerja terbukti memengaruhi kinerja karyawan secara positif. Tiap variabel X tersebut memiliki koefisien regresi sebesar 0,486 dan 0,211. Selain itu, skor konstanta yang dihasilkan dari perhitungan ini ialah 9,204.

Uji t

Tabel 11 Uji t

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	9.204	2.816	3.268	.002
	X1	.486	.124	.501	.600
	X2	.211	.086	.315	.746

a. Dependent Variable: Y

Hubungan positif dan sig. sudah terbukti ada pada tiap variabel X dengan variabel Y, sesuai analisis memakai uji t.

Uji F

Tabel 12 Uji F

		ANOVA ^a			
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1403.917	2	701.959	52.775
	Residual	917.759	69	13.301	
	Total	2321.676	71		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Uji F menggambarkan bahwa motivasi dan disiplin kerja, jika diuji secara bersamaan, memberikan dampak sig. pada kenaikan kinerja karyawan, terbukti dari perbandingan F hitung (52,775) yang lebih besar dari F tabel (3,13) dan tahap sig. yang memenuhi syarat (0,000<0,05).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 13 Koefisien determinasi

Model Summary ^b				Std. Error of the Estimate
Model	R	R Square	Adjusted R Square	
1	.778 ^a	.605	.593	3.64703

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Ditemukan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki daya prediksi sebesar 59,3% pada kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh uji koefisien determinasi. Maka, 40,7% dari kinerja karyawan dipengaruhi oleh aspek-aspek di luar kerangka studi ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan

Sesuai analisis statistik, ditemukan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif dan sig. pada kinerja karyawan. Hasil uji t menggambarkan skor t hitung sebesar 3,914 dengan tahap sig. 0,000, yang jelas berada di bawah batas 0,05, membuktikan adanya pengaruh tersebut. Secara spesifik, kenaikan motivasi kerja sebesar satu unit berpotensi menaikkan kinerja karyawan hingga 0,486 unit. Ringkasan ini konsisten dengan teori motivasi *Herzberg* dan didukung oleh studi-studi sebelumnya yang

menggarisbawahi peran krusial motivasi dalam mendorong performa. Meskipun semangat kerja di PERUMDA Pasar Kabupaten Lamongan sudah tinggi, dan tingginya motivasi terbukti menaikkan produktivitas, loyalitas, serta menciptakan budaya kerja yang positif, manajemen perlu fokus pada upaya berkelanjutan untuk mempertahankan motivasi tersebut, terutama saat menghadapi kesulitan. Maka, perusahaan harus memperkuat sistem MSDM melalui implementasi penghargaan yang setara, program pelatihan dan *coaching*, serta evaluasi yang kontinu. Langkah-langkah ini krusial untuk menjaga kinerja pegawai tetap optimal dan memastikan daya saing perusahaan tetap kuat.

Pengaruh Disiplin pada Kinerja Karyawan

Analisis memakai uji-t menggambarkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif dan sig pada kinerja staf di PERUMDA Pasar Kabupaten Lamongan. Data statistik mendukung temuan ini, terlihat dari skor t-hitung sebesar 2,459 (*p-value* 0,016, yang kurang dari 0,05) serta koefisien regresi 0,211. Implikasinya jelas: kenaikan kedisiplinan berbanding lurus dengan kenaikan kualitas kinerja yang dihasilkan, mencakup ketepatan waktu kehadiran, kepatuhan pada regulasi perusahaan, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Walaupun staf menggambarkan skor tinggi dalam disiplin waktu, masih ada peluang untuk perbaikan dalam aspek penyelesaian tugas sesuai jadwal. Ringkasan ini konsisten dengan pandangan teoretis dari tokoh seperti Hasibuan (2016) dan Siagian (2016), serta dikuatkan oleh riset-riset sebelumnya mengenai korelasi disiplin dan

performa. Sesuai hasil ini, manajemen perusahaan disarankan untuk mengintensifkan pengawasan, menerapkan sistem penghargaan dan sanksi yang berimbang, dan membentuk kultur disiplin yang berkelanjutan. Tindakan ini krusial sebab disiplin tidak hanya menaikkan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada efisiensi operasional dan mutu layanan publik secara keseluruhan.

Pengaruh Variabel Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil studi menggambarkan secara jelas bahwa motivasi dan disiplin kerja ialah elemen krusial dalam membentuk kinerja karyawan di PERUMDA Pasar Kabupaten Lamongan. Meskipun karyawan unggul dalam kemampuan meraih target kerja, yang menjadi aspek kinerja dengan skor tertinggi, rendahnya skor pada penghargaan yang diterima mengindikasikan perlunya perbaikan sig. pada sistem apresiasi perusahaan. Secara statistik, melalui Uji F, terbukti bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersamaan memberikan pengaruh sig. pada kinerja, menjelaskan 59,3% dari total variasi kinerja (*Adjusted R²*). Persentase sisanya dipengaruhi oleh variabel di luar studi. Temuan ini menguatkan konsep dari para ahli seperti Maslow, Hasibuan, dan Siagian, yang menekankan bahwa kolaborasi antara motivasi dan disiplin sangat diperlukan untuk meraih performa puncak. Dengan demikian, manajemen PERUMDA Pasar Kabupaten Lamongan disarankan untuk segera merevitalisasi kebijakan (SDM). Ini harus mencakup penetapan sistem penghargaan yang transparan, penyelenggaraan pelatihan berkelanjutan, dan penegakan budaya disiplin yang tidak berubah-ubah, semua demi mendorong kenaikan kinerja individu

dan mendukung tercapainya maksud strategis organisasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Sesuai temuan studi, motivasi kerja dan disiplin kerja terbukti memberikan pengaruh yang positif dan sig. pada kinerja karyawan, baik saat diuji secara terpisah maupun bersamaan. Kenaikan motivasi, yang melingkupi spektrum dari kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri, secara nyata berkontribusi pada kenaikan produktivitas, efisiensi, dan ketepatan waktu. Sejalan dengan itu, disiplin kerja diwujudkan melalui kepatuhan pada aturan, rasa tanggung jawab, dan keteladanan dari pimpinan menjadi fondasi bagi terwujudnya perilaku kerja yang konsisten dan efektif. Maka, karena kedua variabel ini saling melengkapi dalam menunjang terciptanya lingkungan kerja yang profesional dan produktif, memperkuat motivasi sekaligus membangun budaya disiplin ialah strategi krusial untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dan memastikan tercapainya sasaran organisasi.

Saran

Secara Teoritis

Temuan dari studi ini memperkuat bidang ilmu MSDM melalui penegasan kuat mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja dalam menaikkan kinerja karyawan. Kendati riset ini menggambarkan keterbatasan, yakni belum sepenuhnya menguji elemen eksternal seperti kepemimpinan dan budaya organisasi, bidang-bidang tersebut diidentifikasi sebagai fokus krusial untuk studi di masa depan.

Secara Praktis

1. Bagi Manajemen PERUMDA Pasar Lamongan

Temuan studi ini menyediakan landasan krusial untuk merancang kebijakan SDM. Secara spesifik, kebijakan-kebijakan tersebut hendaknya berfokus pada upaya menaikkan semangat kerja karyawan, yaitu dengan mengoptimalkan pemberian apresiasi dan menjamin kenaikan kesejahteraan mereka. Selain itu, diperlukan juga penegasan kedisiplinan yang didukung oleh regulasi yang bersifat imparial dan diiringi dengan praktik kepemimpinan yang memberi contoh nyata.

2. Bagi Karyawan

Studi ini menekankan bahwa semangat kerja, kepatuhan pada aturan, dan sikap bertanggung jawab ialah elemen esensial yang memungkinkan individu berkontribusi efektif pada kesuksesan organisasi seraya memajukan potensi diri mereka sendiri.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Studi ini memberikan fondasi yang solid untuk studi di masa mendatang, menyarankan agar perluasan kajian dijalankan melalui pendekatan kualitatif atau gabungan metode (*mixed methods*). Selain itu, perbandingan antara sektor publik dan swasta sangat dianjurkan untuk menghasilkan temuan yang lebih menyeluruh dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Algon, A., & Ariliyanto. (2013). Motivasi Kerja (Studi Indigenouse 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).