



Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Segar Herang Bersama Kabupaten Bandung Barat

Astri Wulandari¹, Arie Hendra Saputro²

Program Studi Manajemen, Universitas Indonesia Membangun, Indonesia

Email Korespondensi: astriwulandari@student.inaba.ac.id , arie.hendra@inaba.ac.id

Article received: 01 November 2025, Review process: 11 November 2025

Article Accepted: 25 Desember 2025, Article published: 07 Januari 2026

ABSTRACT

The decline in Key Performance Indicator (KPI) scores related to work outcomes and customer satisfaction during July–September 2025, accompanied by a high level of employee absenteeism, indicates performance problems at Yayasan Segar Herang Bersama, a catering organization in West Bandung Regency. This study aims to analyze the effect of work discipline and work motivation on employee performance, both partially and simultaneously. The research employed a quantitative descriptive–verificative design using a saturated sampling technique involving all 47 employees as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression, supported by classical assumption tests, t-tests, and an F-test. The results indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Work motivation also shows a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, work discipline and work motivation significantly influence employee performance. These findings imply that employee performance improvement can be supported through consistent enforcement of work discipline, transparent performance evaluation systems, and efforts to strengthen employee motivation within the organization.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance, Segar Herang Bersama Foundation.

ABSTRAK

Penurunan nilai Key Performance Indicator (KPI) pada aspek hasil kerja dan kepuasan pelanggan selama periode Juli–September 2025, disertai tingkat ketidakhadiran karyawan yang tinggi, menunjukkan adanya permasalahan kinerja di Yayasan Segar Herang Bersama yang bergerak di bidang catering. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan desain kuantitatif deskriptif–verifikatif dengan teknik sampel jenuh yang melibatkan seluruh populasi sebanyak 47 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan dukungan uji asumsi klasik, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat didukung melalui penerapan disiplin kerja yang konsisten, sistem penilaian kinerja yang transparan, serta penguatan motivasi kerja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Yayasan Segar Herang Bersama.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran strategis dalam mendukung efektivitas dan keberlanjutan organisasi, terutama pada sektor jasa yang sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan. Perubahan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif menuntut organisasi tidak hanya memiliki sumber daya yang memadai, tetapi juga karyawan yang disiplin, termotivasi, dan mampu mempertahankan kinerja secara konsisten. Kinerja karyawan menjadi indikator penting keberhasilan organisasi karena secara langsung mencerminkan pencapaian tujuan operasional dan kualitas layanan yang dihasilkan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diamati secara jelas, dan hal ini didukung oleh sebuah penelitian yang menunjukkan disiplin kerja terbukti memberi dampak signifikan pada variabel kinerja (Aditya, Siddiq, and Hidayat 2025). Disiplin kerja mencakup pola perilaku dan sikap seseorang yang menandakan kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan, serta penerapan tindakan korektif ketika terjadi pelanggaran berdasarkan standar yang telah ditetapkan (Saputro 2023). Disiplin berarti adanya kesadaran serta kemauan seseorang untuk mengikuti aturan yang ditetapkan manajemen agar dapat dijalankan oleh seluruh karyawan, baik melalui dorongan internal maupun tuntutan kewajiban.

Aspek lain yang berperan dalam mendorong tumbuhnya kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Berdasarkan hasil studi sebelumnya, "motivasi kerja dinyatakan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin besar motivasi kerja karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang mampu mereka capai" (Kalos 2023); (Anita, Febri & Saputro n.d.); (Saputro 2023). Motivasi merujuk pada situasi psikis yang menstimulasi pegawai agar aktif berusaha mencapai sasaran sesuai motif yang menjadi dasar tindakannya.

Motivasi kerja dipahami sebagai energi penggerak dalam diri seseorang yang menuntun individu tersebut untuk melakukan tindakan tertentu yang menjadi alasan maupun dasar dari perilaku yang ia tampilkan. Motivasi menghadirkan efek positif bagi individu dalam organisasi. Motivasi kerja berfungsi sebagai faktor penting yang mengarahkan kemajuan anggota organisasi, sekaligus mendukung mereka dalam memperoleh kinerja yang paling maksimal (Saputro, 2023). Sedangkan menurut (Herlinawati 2023) "motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan". Selain itu, motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kerja di usaha catering. Disiplin kerja dan motivasi kerja yang diterapkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan (Aditya, Siddiq, and Hidayat 2025).

Kinerja Pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi sebuah instansi. Kinerja pegawai dipandang sebagai manifestasi perilaku kerja yang ditampilkan oleh seorang pegawai sebagai prestasi sesuai kewajiban dan peran yang dijalankan dalam suatu instansi selama kurun waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (Heriyanti, Apriani, and Rande 2022) "Kinerja adalah output pekerjaan yang dihasilkan pegawai baik dari aspek kualitas maupun jumlah, sebagai

konsekuensi dari pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja menunjukkan sejauh mana tugas-tugas tersusun dan dijalankan untuk mengatur pekerjaan seseorang". Oleh karena itu, kinerja mencerminkan kesanggupan individu maupun kelompok dalam menuntaskan kegiatan sesuai tanggung jawab dan hasil yang diharapkan.

Kedua aspek tersebut disiplin dan motivasi saling berkaitan erat dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja serta menjaga stabilitas organisasi. Ketiadaan motivasi yang tinggi serta disiplin kerja yang konsisten membuat perusahaan sulit meraih efektivitas operasional, termasuk dalam pencapaian target produksi serta kualitas produk yang disesuaikan dengan SOP. Selain itu, keberhasilan operasional dan perkembangan usaha catering tentu berkaitan dengan mutu SDM. Karyawan terampil, termotivasi, serta memegang komitmen tinggi sangat diperlukan untuk menjalankan proses bisnis yang efisien dan berkualitas.

Kegiatan penelitian berfokus pada Yayasan Segar Herang Bersama yang menjalankan usaha catering dan beralamat di Desa Cililin RT 02 RW 05, Kecamatan Cililin, Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat, 40265. Wawancara yang dilakukan peneliti dengan kepala SPPG mengungkap gejala penurunan kinerja karyawan. Kepala SPPG turut memberikan data Key Performance Indicator (KPI) dari Juli 2025 sampai September 2025 yang menunjukkan performa kurang memadai, sehingga menjelaskan turunnya kinerja karyawan yang disajikan pada tabel dibawah:

Tabel 1.1 KPI karyawan Yayasan Segar Herang Bersama Tahun 2025

Item	KPI	Nilai	Bulan		
			Juli	Agustus	September
Hasil Kerja (Performance)	Jumlah makanan sesuai dengan target	10	10	10	10
	Kualitas makanan	10	9	7	6
	Aroma menu makanan	10	10	9	8
	Tak berminyak & bau	10	9	10	8
	Kebersihan alat makan	10	10	8	7
	Sub Total	50	48	44	39
Kepuasan pelanggan	Stabilitas cita rasa makanan	10	10	9	8
	Kesigapan pegawai	10	10	10	10
	Sub Total	20	20	19	18

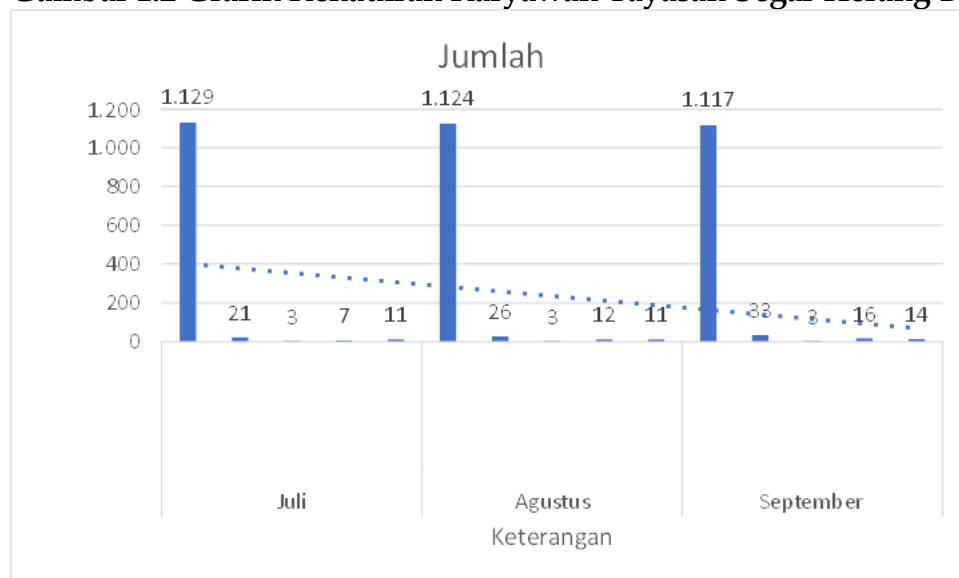
Sumber : Kepala SPPG Yayasan Sumber Herang Bersama

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat nilai KPI hasil kerja dan kepuasan pelanggan menurun dari bulan juli hingga september. Meskipun target nilai ditetapkan pada angka 10 sebagai indikator keberhasilan, realisasi capaian masih menunjukkan deviasi negatif dari nilai tersebut. Hal ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara target dan realisasi yang perlu dianalisis lebih lanjut guna mengidentifikasi penyebab ketidaktercapaian. Hal ini menunjukkan terjadi permasalahan pada kinerja karyawan dalam mencapai target. Kinerja organisasi ditentukan oleh kinerja

pegawai, maka apabila terjadi permasalahan pada kinerja atau capaian organisasi, maka kinerja pegawai bermasalahan.

Selanjutnya peneliti menemukan tingkat kedisiplinan karyawan Yayasan Segar Herang Bersama selama 3 bulan terakhir belum stabil terhitung pada bulan Juli 2025 hingga Agustus 2025 yang mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap karyawan wajib mematuhi ketentuan mengenai kehadiran karena aspek disiplin memberi dampak penting terhadap kinerja karyawan. Berikut Data Absensi Yayasan Segar Herang Bersama Bulan Juli 2025 – Agustus 2025 diamati melalui Gambar 1.2.

Gambar 1.2 Grafik Kehadiran Karyawan Yayasan Segar Herang Bersama



Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Melalui diagram di atas dapat disimpulkan angka ketidakhadiran karyawan di Yayasan Segar Herang Bersama tetap tinggi sepanjang Juli 2025 hingga Agustus 2025 berdampak negatif terhadap efektivitas dan produktivitas kerja. Ketidakhadiran yang sering menyebabkan beban kerja menjadi tidak merata, sehingga karyawan lain harus menanggung pekerjaan tambahan. Hal ini dapat memicu penurunan motivasi, kelelahan, serta menurunnya kualitas hasil kerja. Selain itu, keterlambatan dalam penyelesaian tugas juga dapat menghambat pencapaian target organisasi dan menurunkan tingkat pelayanan kepada pihak yang berkepentingan.

Penulis menemukan indikasi kuat adanya masalah penurunan kinerja karyawan yang secara jelas berakar dari rendahnya disiplin kerja (tingginya ketidakhadiran) dan penurunan motivasi kerja, sehingga penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara ilmiah sejauh mana pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif-verifikatif untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan di Yayasan Segar Herang

Bersama yang berlokasi di Kecamatan Cililin, Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan yayasan tersebut sebanyak 47 orang, yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data terlebih dahulu diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model regresi. Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta secara simultan menggunakan uji F untuk menilai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Seluruh pengujian statistik dilakukan pada tingkat signifikansi 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas Uji Validitas

Berdasarkan tabel yang disediakan, instrumen yang mengukur variabel Kinerja (Y), Disiplin (X₁), dan Motivasi Kerja (X₂) memiliki nilai Korelasi Pearson atau Koefisien Korelasi yang melebihi 0,361 untuk setiap item pertanyaan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan instrumen-instrumen ini valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian atau pengujian hipotesis penelitian.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-Hitung	r-Total	P(Sig)	Keterangan
Disiplin (X ₁)	x1p1	0,957	0,288	0,000	Valid
	x1p2	0,959	0,288	0,000	Valid
	x1p3	0,957	0,288	0,000	Valid
	x1p4	0,953	0,288	0,000	Valid
	x1p5	0,965	0,288	0,000	Valid
	x1p6	0,958	0,288	0,000	Valid
	x1p7	0,924	0,288	0,000	Valid
Motivasi Kerja (X ₂)	x2p1	0,883	0,288	0,000	Valid
	x2p2	0,825	0,288	0,000	Valid
	x2p3	0,893	0,288	0,000	Valid
	x2p4	0,895	0,288	0,000	Valid
	x2p5	0,791	0,288	0,000	Valid
	x2p6	0,782	0,288	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	yp1	0,948	0,288	0,000	Valid
	yp2	0,828	0,288	0,000	Valid
	yp3	0,754	0,288	0,000	Valid
	yp4	0,826	0,288	0,000	Valid
	yp5	0,887	0,288	0,000	Valid
	yp6	0,917	0,288	0,000	Valid
	yp7	0,908	0,288	0,000	Valid

Sumber : Hasil SPSS Diolah Peneliti 2025

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
----------	----------------	----------	------------

Disiplin (X_1)	0,987	0,6	Reliebel
Motivasi Kerja (X_2)	0,987	0,6	Reliebel
Kinerja Karyawan (Y)	0,987	0,6	Reliebel

Sumber : Hasil SPSS Diolah Penulis 2025

Mengacu pada temuan uji validitas sebelumnya, keseluruhan item pada variabel memperlihatkan nilai r hitung yang melebihi r tabel, sehingga keseluruhan item disahkan valid.

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.38099428
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.118
	Negative	-.124
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.076 ^c

Sumber : Hasil SPSS Diolah Penulis 2025

Hasil perhitungan Kolmogorov-Smirnov yang telah dilaporkan menunjukkan nilai Sig bernilai 0,76, lebih tinggi daripada ketentuan 0,05. Dengan demikian, keluaran uji Kolmogorov-Smirnov dapat dikategorikan memenuhi asumsi distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

**Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

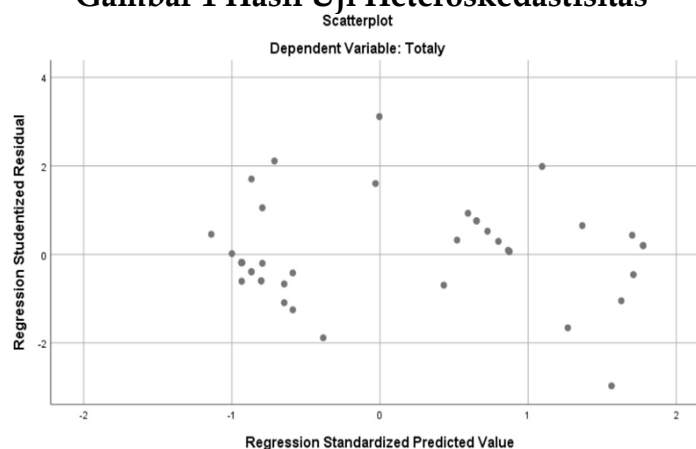
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.053	1.060	.994	.326		
	Totalx1	.488	.141	.506	3.462	.102	9.837
	Totalx2	.547	.174	.458	3.135	.102	9.837

a. Dependent Variable: Totaly

Sumber : Hasil SPSS Diolah Penulis 2025

Menurut tabel yang disediakan, nilai TOL (Toleransi) untuk variabel disiplin (X_1) adalah 0,102, dan untuk motivasi kerja (X_2) juga 0,102; kedua nilai ini melebihi 0,1. Selain itu, VIF untuk variabel disiplin (X_1) adalah 9,837, dan sama halnya untuk motivasi kerja (X_2), yaitu 9,837, yang menunjukkan tidak ada adanya multikolinearitas. Pada awal paragraf bagian ini diawali dengan kata "Hasil penelitian"

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil SPSS Diolah Penulis 2025

Melihat pola plot yang ditampilkan, distribusi titik observasi menyebar secara acak diatas maupun dibawah 0 dalam sumbu X serta Y. Pola yang ada memperlihatkan gejala heteroskedastisitas tidak muncul dalam proses analisis.

Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial Y (Uji T)

Tabel 5 Hasil Uji T**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.753	1.136		1.544	.130
	Disiplin	.907	.049	.941	18.414	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.394	1.180		1.181	.244
	Motivasi Kerja	1.119	.062	.938	18.001	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber :Hasil SPSS Diolah Penulis 2025

Mengacu pada tabel T-Test, seluruh variabel menunjukkan nilai t yang berada di atas angka t-tabel, yang menegaskan setiap variabel memberikan hasil signifikan secara parsial. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan disiplin kerja menyumbang kontribusi pada kinerja, dan motivasi kerja juga turut memberikan dampak pada kinerja.

*Uji F (Simultan)***Tabel 6 Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2473.606	2	1236.803	208.468	.000 ^b
	Residual	255.111	43	5.933		
	Total	2728.717	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin

Sumber : Output SPSS Diolah Penulis 2025

Perolehan F-hitung 208,468 disertai nilai (Sig.) 0,000 yang berada di bawah batas 0,05 menjadi dasar penolakan H_a dan penerimaan H_o . Berdasarkan output tersebut, kesimpulannya, disiplin kerja bersama motivasi kerja berkontribusi signifikan simultan pada kinerja karyawan.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Segar Herang Bersama Kabupaten Bandung Barat. Disiplin kerja berperan dalam membentuk kepatuhan dan konsistensi pelaksanaan tugas, sementara motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong internal yang meningkatkan kualitas dan intensitas kerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel tersebut saling melengkapi dan memberikan kontribusi penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini mengimplikasikan bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan melalui pengelolaan disiplin kerja yang konsisten serta penguatan motivasi kerja secara terintegrasi sesuai dengan tujuan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian, organisasi disarankan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan disiplin kerja dan motivasi kerja secara terintegrasi. Penguatan motivasi kerja dapat dilakukan melalui penyusunan program internal yang mendorong keterlibatan karyawan, pemberian kompensasi yang adil dan proporsional, serta kejelasan jalur pengembangan karier. Selain itu, peningkatan disiplin kerja perlu didukung oleh penerapan aturan kerja yang konsisten, mudah dipahami, dan disertai dengan sistem pemantauan yang efektif agar pelaksanaan tugas dapat berjalan sesuai standar yang ditetapkan organisasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Aditya, Dimas, Andhika Mochamad Siddiq, and Novit Hidayat. 2025. "TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT NUN JILBAB." XIII(2).
Anita, Febri & Saputro, Arie Hendra. "Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Dan

Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Divisi Cuting PT MAsplast Poly Film)."

Heriyanti, Fajar Apriani, and Santi Rande. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 1(3): 29–50.

Herlinawati, Erna. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan , Stres Kerja , Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Divisi Cuting PT MAsplast Poly Film)." 9(6): 2871–79.

Kalos, Yordan. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik , Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Media Solusi Network." 9(4): 1359–67.

Saputro, Arie Hendra. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nirmas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung." 9(4).