

Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Disiplin Karyawan: Studi Kasus di PT Griya Pratama Wilayah 34

Adryan Septiady^{1✉}, Nida Nursipuah²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yasa Anggana Garut, Indonesia

Abstrak

Disiplin kerja merupakan elemen kunci dalam menunjang produktivitas perusahaan. Namun, dalam praktiknya, tingkat kedisiplinan sering kali dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan PT Griya Pratama Wilayah 34. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif di PT Griya Pratama Wilayah 34 yang berjumlah 36 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan berada dalam kategori baik, dan disiplin kerja berada dalam kategori sangat baik. Analisis hubungan antarvariabel menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya perusahaan untuk memperkuat faktor-faktor motivasi, seperti sistem penghargaan dan keterlibatan karyawan, guna mendorong kedisiplinan yang konsisten dan berkelanjutan dalam mencapai tujuan organisasi.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Perilaku Organisasi, Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia.

Abstract

Work discipline is a key element in supporting company productivity. However, in practice, the level of discipline is often influenced by the level of employee motivation. This study was conducted to determine the effect of work motivation on work discipline among employees of PT Griya Pratama Region 34. This study used a quantitative approach with descriptive and associative research types. The population in this study consisted of all active employees at PT Griya Pratama Region 34, totaling 36 people. The sampling technique used was saturated sampling, where all members of the population were included as samples. Data collection was conducted through the distribution of questionnaires using a Likert scale. The results of the study showed that employee work motivation was in the good category, and work discipline was in the very good category. The analysis of the relationship between variables shows that there is a positive and significant influence between work motivation and work discipline. This finding confirms that the higher the work motivation felt by employees, the higher the level of work discipline demonstrated. The implication of this study is the importance of companies strengthening motivational factors, such as reward systems and employee involvement, to encourage consistent and sustainable discipline in achieving organisational goals.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Organisational Behaviour, Employees, Human Resource Management.

Copyright (c) 2025 Adryan Septiady

✉ Corresponding author :

Email Address : adryanseptiady@stieyasaanggana.ac.id

PENDAHULUAN

Di era *Society 5.0*, perusahaan dituntut untuk dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dan persaingan yang semakin ketat. Dalam situasi ini, sumber daya manusia

(SDM) menjadi aset strategis yang sangat menentukan keberhasilan organisasi. Disiplin kerja merupakan salah satu indikator kualitas SDM yang berpengaruh langsung terhadap kinerja perusahaan. Fenomena yang terjadi di PT Griya Pratama Wilayah 34 menunjukkan adanya penurunan disiplin kerja karyawan, yang ditandai dengan peningkatan jumlah ketidakhadiran (alpa) dari tahun ke tahun. Situasi ini diperparah oleh keluhan karyawan mengenai ketidakadilan dalam perlakuan serta beban kerja yang dianggap melebihi aturan yang berlaku. Kondisi tersebut mengindikasikan rendahnya motivasi kerja, yang apabila dibiarkan dapat mengganggu produktivitas dan efisiensi operasional perusahaan secara keseluruhan.

PT Griya Pratama Wilayah 34 dipilih sebagai objek penelitian karena merupakan perusahaan ritel berskala nasional yang memiliki sistem manajemen terstruktur dan cakupan operasional yang luas. Perusahaan ini memiliki keunggulan dibandingkan minimarket lain, seperti program bazar, produk roti dengan merek sendiri, serta program loyalitas berupa member card yang memberikan potongan harga bagi pelanggan. Meskipun memiliki keunggulan kompetitif, perusahaan ini menghadapi tantangan serius dalam menjaga motivasi dan kedisiplinan kerja karyawan. Kompleksitas dan dinamika operasional di wilayah ini menjadikan PT Griya Pratama sebagai objek yang tepat dan representatif untuk mengkaji hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara lebih mendalam.

Penelitian ini berfokus pada dua variabel utama, yakni motivasi kerja sebagai variabel independen dan disiplin kerja sebagai variabel dependen. Motivasi kerja dipahami sebagai dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi perilaku individu dalam bekerja (Rustandi et al., 2023). Sementara itu, disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan terhadap aturan, norma, dan tanggung jawab yang ditetapkan oleh perusahaan. Hubungan antara kedua variabel ini sangat erat, di mana peningkatan motivasi cenderung disertai dengan peningkatan disiplin. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Rusdian dan Rismayani (2020), yang menunjukkan bahwa insentif dan motivasi berperan penting dalam meningkatkan keterikatan dan kedisiplinan kerja karyawan.

Meskipun telah banyak penelitian yang membahas pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja, sebagian besar belum menelaahnya dalam konteks sektor ritel modern di Indonesia. Penelitian terdahulu oleh Trio Saputra (2019) dan Sofyan Tsauri (2013) memang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin, namun belum mempertimbangkan dinamika dan karakteristik khusus perusahaan ritel berskala nasional dengan distribusi wilayah yang luas seperti PT Griya Pratama. Sementara itu, studi Rusdian dan Akmaludin (2023) menyoroti pentingnya budaya organisasi dalam memengaruhi kinerja pegawai, namun belum secara spesifik mengulas keterkaitan motivasi kerja dengan kedisiplinan di lapangan. Hal ini menunjukkan adanya ruang bagi penelitian lanjutan untuk mengisi kesenjangan dan memperkaya literatur di bidang manajemen SDM, khususnya dalam konteks ritel nasional.

Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja dalam konteks perusahaan ritel yang memiliki cakupan operasional regional. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi manajemen PT Griya Pratama dalam menyusun strategi peningkatan motivasi karyawan guna memperbaiki kedisiplinan kerja. Selain memberikan manfaat akademis, penelitian ini juga memiliki nilai praktis yang tinggi dalam mendukung pengambilan kebijakan berbasis data di lingkungan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai tingkat motivasi kerja karyawan, memahami kondisi kedisiplinan kerja, serta

menganalisis pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan di PT Griya Pratama Wilayah 34.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan asosiatif. Pendekatan deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran yang sistematis dan faktual mengenai kondisi motivasi dan disiplin kerja karyawan. Sementara itu, pendekatan asosiatif digunakan untuk menganalisis hubungan atau pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menguji sejauh mana suatu variabel memengaruhi variabel lainnya, khususnya dalam konteks organisasi kerja di PT Griya Pratama Wilayah 34.

Lokasi penelitian dilakukan di PT Griya Pratama Wilayah 34, yang merupakan bagian dari jaringan minimarket Yomart yang beroperasi di bawah naungan PT Akur Pratama. Penelitian dilaksanakan di Kabupaten Garut, Jawa Barat, yang merupakan wilayah operasional dari unit penelitian tersebut. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung dari bulan April hingga Juni tahun 2025. Selama kurun waktu tersebut, peneliti melakukan persiapan instrumen, pengumpulan data, serta pengolahan dan analisis data.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner tertutup yang telah disusun sesuai dengan indikator variabel. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumentasi internal perusahaan, seperti data absensi karyawan, struktur organisasi, dan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang relevan. Kombinasi data primer dan sekunder ini digunakan untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai fenomena yang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Griya Pratama Wilayah 34, yang berjumlah 36 orang. Mereka terdiri atas karyawan tetap dan kontrak yang secara aktif bekerja di wilayah tersebut. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Dalam teknik ini, seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, seluruh 36 karyawan dijadikan responden dalam penelitian ini, untuk memastikan cakupan data yang menyeluruh dan representatif.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel. Kuesioner ini menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala ini dipilih untuk mengukur sejauh mana tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan dalam kuesioner.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen adalah motivasi kerja, yang dalam konteks ini dipahami sebagai dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi perilaku kerja individu. Konsep ini merujuk pada pendapat Griffin yang dikutip oleh Busro, yang menyatakan bahwa motivasi sangat memengaruhi kinerja seseorang. Sementara itu, variabel dependen adalah disiplin kerja, yang didefinisikan oleh Hasibuan sebagai pengetahuan dan kemauan seseorang untuk menaati aturan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja. Kedua variabel ini dioperasionalkan melalui sejumlah dimensi dan indikator yang diukur menggunakan skala ordinal.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden yang merupakan bagian dari populasi. Selain itu, data sekunder dari perusahaan digunakan untuk memperkuat analisis yang dilakukan. Teknik pengumpulan ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang bersifat kuantitatif dan dapat diolah secara statistik.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27. Prosedur analisis mencakup beberapa tahap. Tahap pertama adalah uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Sebuah item dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasinya melebihi 0,329. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi hasil pengukuran, dengan menggunakan rumus Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel jika memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,60.

Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, dilakukan analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan distribusi jawaban responden. Hasil jawaban setiap pernyataan dianalisis dalam bentuk frekuensi dan persentase berdasarkan skala Likert, untuk melihat kecenderungan respons yang diberikan.

Untuk mengetahui kekuatan hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja, dilakukan uji koefisien korelasi menggunakan metode Spearman Rank. Penggunaan Spearman Rank disesuaikan dengan karakteristik data yang berskala ordinal. Hasil dari uji korelasi ini diinterpretasikan berdasarkan pedoman yang dikembangkan oleh Sugiyono, dengan rentang hubungan dari sangat rendah hingga sangat kuat.

Selanjutnya, untuk mengetahui kontribusi motivasi kerja terhadap disiplin kerja, digunakan uji koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa besar proporsi variasi dalam variabel disiplin kerja yang dapat dijelaskan oleh motivasi kerja. Nilai ini dikalikan 100 persen untuk menyatakan kontribusi dalam bentuk persentase.

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t parsial. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Hipotesis nol (H_0) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara kedua variabel, sedangkan hipotesis alternatif (H_a) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan sebesar $n-2$. Hasil pengujian ini menjadi dasar untuk menerima atau menolak hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Gambaran Umum Responden

Penelitian ini melibatkan 36 responden yang merupakan seluruh karyawan PT Griya Pratama Wilayah 34. Sampel diambil menggunakan teknik sampling jenuh, karena jumlah populasi kurang dari 100 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert, yang terdiri dari dua variabel utama yaitu motivasi kerja (X) dan disiplin kerja (Y).

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji Validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item dalam kuesioner memiliki nilai r hitung $> 0,329$, sehingga dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach menghasilkan nilai:

1. Motivasi Kerja (X): $\alpha = 0,846$
2. Disiplin Kerja (Y): $\alpha = 0,871$

Keduanya melebihi standar minimum 0,60, sehingga instrumen yang digunakan reliabel.

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Motivasi Kerja (X)

Berdasarkan hasil tabulasi data dari 36 responden, nilai total skor dari seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja adalah 801. Bila dibandingkan dengan skala interval rating scale, hasil tersebut berada antara 648–864, yang dikategorikan sebagai baik.

Pernyataan dengan skor tertinggi adalah “Saya dilibatkan dalam kegiatan penting” yang menunjukkan bahwa karyawan merasa dihargai dan diberi kepercayaan. Sedangkan skor terendah terdapat pada pernyataan “Saya mendapatkan penghargaan dari atasan karena saya karyawan berprestasi,” yang menunjukkan perlunya peningkatan sistem penghargaan di perusahaan.

Disiplin Kerja (Y)

Hasil tabulasi data untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai total skor sebesar 869, yang berada pada rentang 864–1.080. Oleh karena itu, disiplin kerja berada dalam kategori sangat baik.

Skor tertinggi diperoleh pada pernyataan “Saya memiliki kejujuran dalam bekerja,” menandakan bahwa integritas kerja karyawan cukup tinggi. Sementara skor terendah muncul pada pernyataan “Saya selalu datang ke tempat kerja sesuai peraturan,” menunjukkan bahwa kedisiplinan waktu masih perlu ditingkatkan.

Hasil Uji Korelasi Spearman

Untuk mengetahui kekuatan hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja, digunakan uji Rank Spearman karena data berskala ordinal. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,669, yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan disiplin kerja.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Dari hasil korelasi, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,447. Ini berarti bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 44,7% terhadap disiplin kerja. Sisanya sebesar 55,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti kepuasan kerja, pengawasan, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan sistem manajemen yang berlaku di perusahaan.

Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t parsial untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 5,242 > t_{tabel} = 2,032$, dan nilai signifikansi $= 0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan PT Griya Pratama Wilayah 34.

Pembahasan

Motivasi Kerja Karyawan PT Griya Pratama Wilayah 34

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan PT Griya Pratama Wilayah 34 berada dalam kategori baik. Hal ini tergambar dari mayoritas responden yang menyatakan setuju terhadap berbagai indikator motivasi, seperti keterlibatan dalam kegiatan penting, pemberian penghargaan atas prestasi, hingga kenyamanan lingkungan kerja. Motivasi kerja yang baik mencerminkan adanya semangat, komitmen, dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan. Meskipun demikian, temuan ini juga menunjukkan bahwa motivasi belum sepenuhnya optimal, sebab masih ada indikator yang mendapat skor relatif lebih rendah, seperti penghargaan dari atasan terhadap karyawan berprestasi.

Faktor internal seperti rasa dihargai dan dilibatkan dalam keputusan penting menjadi penyumbang utama tingginya motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa aspek psikologis seperti pengakuan dan partisipasi memiliki dampak yang besar terhadap perilaku kerja. Namun di sisi lain, faktor eksternal seperti sistem penghargaan dan kompensasi masih dirasa kurang maksimal.

Temuan ini selaras dengan pernyataan Sumardjo dan Priansa (2018) yang menyebut bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh intensitas individu, arah, dan ketekunan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, motivasi tidak hanya bersumber dari dalam diri individu, tetapi juga berasal dari rangsangan lingkungan kerja yang mendukung. Hal ini diperkuat oleh Rustandi et al. (2023), yang menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas memegang peran penting dalam membentuk motivasi pegawai.

Perbedaan antara penelitian ini dengan beberapa studi sebelumnya terletak pada konteks industrinya. Penelitian oleh Rusdian dan Rismayani (2020) yang meneliti sektor manufaktur menunjukkan bahwa insentif menjadi faktor utama dalam meningkatkan motivasi kerja. Sementara dalam konteks ritel seperti di PT Griya Pratama, justru faktor partisipasi karyawan dan hubungan interpersonal menjadi lebih dominan. Hal ini menunjukkan bahwa latar belakang industri memengaruhi prioritas kebutuhan motivasional karyawan.

Disiplin Kerja Karyawan PT Griya Pratama Wilayah 34

Disiplin kerja karyawan PT Griya Pratama Wilayah 34 juga berada pada kategori baik. Mayoritas karyawan menunjukkan komitmen terhadap aturan yang berlaku, termasuk ketepatan waktu, kejujuran dalam bekerja, dan tanggung jawab terhadap tugas harian. Namun demikian, seperti halnya motivasi, disiplin kerja belum dapat dikatakan optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya keluhan terkait ketidaktepatan waktu kehadiran yang menunjukkan bahwa kedisiplinan masih perlu diperkuat, terutama dalam aspek kehadiran fisik.

Budaya perusahaan yang mendorong integritas serta kebijakan transparansi dinilai berhasil meningkatkan kejujuran karyawan. Aspek ini menjadi salah satu indikator disiplin kerja yang menonjol di lingkungan perusahaan. Karyawan menunjukkan sikap profesional dan menghargai nilai-nilai perusahaan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Temuan ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2019), yang menyatakan bahwa disiplin adalah bentuk kemauan seseorang dalam menaati aturan perusahaan secara konsisten.

Penelitian ini juga didukung oleh studi J. Jepry (2020) yang menjelaskan bahwa disiplin merupakan hasil dari komitmen individu terhadap kewajiban yang ditetapkan

perusahaan. Namun perbedaan mencolok dari penelitian ini adalah bahwa disiplin di sektor ritel lebih rentan dipengaruhi oleh dinamika operasional harian yang padat dan berulang, sehingga ketepatan waktu dan rutinitas menjadi aspek krusial yang harus dijaga secara konsisten.

Berbeda dengan studi Santanu (2022) yang meneliti lembaga keuangan, di mana kedisiplinan lebih dikaitkan dengan kontrol sistemik dan regulasi ketat, pada sektor ritel seperti Yomart, kedisiplinan justru lebih bersifat perilaku kerja harian dan kepatuhan personal. Hal ini memberikan kontribusi praktis bahwa penguatan disiplin di sektor ritel sebaiknya lebih menekankan pada pembinaan personal dan supervisi rutin.

Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan. Karyawan yang termotivasi menunjukkan tingkat kedisiplinan yang lebih baik, baik dalam hal ketepatan waktu, tanggung jawab, maupun kepatuhan terhadap prosedur kerja. Ketika karyawan merasa dihargai, dilibatkan, dan diperhatikan kebutuhannya, mereka cenderung menunjukkan perilaku yang patuh dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong individu untuk bertindak secara disiplin karena mereka merasa bahwa kontribusinya dihargai dan berdampak langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan teori Afandi (2018), yang menyatakan bahwa motivasi muncul dari keinginan individu untuk melakukan aktivitas secara tulus dan bersungguh-sungguh demi menghasilkan hasil kerja yang berkualitas.

Penelitian ini konsisten dengan studi Mawarsih (2021) yang meneliti pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja di PT Wahana Trans Lestari Medan. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan, baik secara parsial maupun simultan bersama variabel lain seperti pengawasan dan kepemimpinan. Namun, perbedaan yang mencolok antara penelitian Mawarsih dengan penelitian ini adalah pada kompleksitas organisasi. PT Wahana Trans Lestari bergerak di bidang transportasi dan memiliki karakteristik kerja berbasis shift dan jam operasional panjang, sedangkan PT Griya Pratama bergerak di bidang ritel dengan fokus pada kedisiplinan dalam pengelolaan toko dan pelayanan pelanggan.

Selain itu, studi oleh Aditra Novandri dkk. juga menunjukkan pengaruh signifikan antara pengawasan dan motivasi terhadap disiplin kerja. Dalam penelitian mereka, faktor pengawasan memainkan peran yang cukup besar dalam mendorong kedisiplinan karyawan. Sementara dalam penelitian ini, motivasi kerja berdiri sebagai faktor yang lebih dominan karena sistem pengawasan formal di perusahaan cenderung bersifat terbatas dan tidak terlalu ketat, sehingga motivasi intrinsik dari karyawan menjadi kunci utama dalam menjaga disiplin.

Penelitian ini menambahkan nilai kebaruan dengan mengkaji hubungan motivasi dan disiplin kerja dalam konteks perusahaan ritel nasional yang memiliki model operasional spesifik dan struktur organisasi regional. Keunikan konteks ini

membedakan hasil penelitian dari studi-studi sebelumnya yang lebih banyak berfokus pada sektor industri atau jasa berskala besar.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran motivasi kerja, tingkat disiplin kerja, serta hubungan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT Griya Pratama Wilayah 34. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis dan dibahas sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan secara umum berada pada kategori baik. Karyawan merasa cukup termotivasi dalam menjalankan tugasnya, terutama pada aspek-aspek seperti keterlibatan dalam kegiatan penting dan kenyamanan kerja.

Disiplin kerja karyawan juga berada dalam kategori baik, di mana mayoritas karyawan menunjukkan kepatuhan terhadap prosedur kerja, terutama dalam hal kejujuran dan pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawab. Namun, beberapa aspek masih memerlukan perhatian, khususnya terkait kedisiplinan waktu kehadiran.

Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan kerja yang ditunjukkan. Hal ini membuktikan bahwa upaya perusahaan dalam membangun motivasi karyawan dapat berdampak langsung pada perilaku kerja yang lebih disiplin dan profesional.

Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat teori-teori sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu determinan penting dalam membentuk disiplin kerja. Temuan ini mendukung pendapat bahwa motivasi tidak hanya berasal dari dalam diri individu, tetapi juga dipengaruhi oleh sistem penghargaan, lingkungan kerja, dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya khazanah keilmuan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam ranah perilaku organisasi.

Secara praktis, penelitian ini memberikan masukan strategis bagi manajemen PT Griya Pratama Wilayah 34 untuk lebih memperhatikan aspek-aspek yang membangun motivasi kerja karyawan. Peningkatan motivasi, terutama dalam hal pemberian penghargaan, komunikasi dua arah, dan pengakuan atas kontribusi karyawan, diharapkan dapat mendorong kedisiplinan yang lebih konsisten dan berkelanjutan. Manajemen dapat mengintegrasikan program peningkatan motivasi dalam kebijakan pengelolaan kinerja untuk menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif.

Penelitian ini memiliki beberapa batasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian ini hanya dilakukan pada satu unit wilayah perusahaan, yaitu PT Griya Pratama Wilayah 34, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi ke seluruh cabang atau unit PT Griya Pratama lainnya. Kedua, variabel yang diteliti hanya mencakup motivasi kerja sebagai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, padahal terdapat banyak faktor lain yang berpotensi berpengaruh, seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan sistem pengawasan. Ketiga, pendekatan yang digunakan terbatas pada pendekatan kuantitatif, sehingga tidak menggali lebih dalam persepsi atau pengalaman subjektif karyawan secara kualitatif.

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang ada, penulis memberikan beberapa rekomendasi. Pertama, perusahaan perlu meningkatkan sistem penghargaan dan pengakuan terhadap karyawan berprestasi agar motivasi kerja dapat meningkat secara merata di semua aspek. Kedua, perusahaan sebaiknya membangun budaya disiplin yang kuat melalui kebijakan dan pengawasan yang konsisten, khususnya pada aspek kedisiplinan waktu yang masih perlu diperkuat. Ketiga, untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, pengawasan, atau gaya kepemimpinan guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Selain itu, pendekatan campuran (mixed method) yang menggabungkan kuantitatif dan kualitatif juga dapat digunakan untuk menggali lebih dalam mengenai persepsi dan pengalaman karyawan secara lebih mendalam dan holistik.

Referensi :

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alma, B. (2016). *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung: Alfabeta.
- Ambarwati, A. (2018). *Perilaku dan Teori Organisasi*. Malang: Media Nusa Creative.
- Anwar, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- As'ad, A., Brasit, N., Muis, M., & Umar, F. (2024). uNVEILING THE ANTECEDENTS OF SuSTAINABLE PERFORMANCE: INSIGHTS FROM HOSPITALITY INDuSTRY MANAGERS.
- As'ad, A., Junaidin, J., Syarifuddin, S., Herison, R., & Syukur, A. (2024). The Impact of Cross-Cultural Management on Global Collaboration and Performance. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 4(2), 30-42.
- As'ad, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 4(1).
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dea, F. (2018). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja. *Jurnal Elektronik*, 2(1). ISSN: 2598-8107.
- Ferdinatus, T. (2020). *Motivasi Kerja (Cetakan pertama)*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Ganyang. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: IN MEDIA.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik, I. P. (2018). *Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen SDM (Edisi Revisi, Cetakan ke-13)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Heryana. (2020). *Organisasi dan Teori Organisasi*. Aheryana Institute.
- Jepry, J., & Mardika, N. H. (2020). Pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pana Lantas Sindo Ekspres. *Universitas Putera Batam*.
- Jumadi. (2021). *Manajemen Operasi*. Sarnu Untung.
- Mawarsih. (2021). Pengaruh antara motivasi kerja, pengawasan dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada PT Wahana Trans Lestari Medan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis*, 1(2). ISSN: 2808-6686.
- Muhammad, E. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

- pada PT Syncrum Logistics. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1. ISSN: 1978-2586.
- Musthafa. (2017). *Manajemen Keuangan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Novandri, A., Rahayuningsih, N., & Anwar, S. (2023). Pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap disiplin kerja pada karyawan PT XYZ. *Jurnal Investasi*, 9(1). eISSN: 2686-102X.
- Nurbudiwati. (2018). Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut. *Journal of Knowledg.*
- Putra. (2016). Pengaruh tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Ejournal BISMA Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(1). ISSN: 2807-3894.
- Risma, G. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 30–36.
- Rusdian, S., & Diandra, P. N. (2024). *The Influence Of Leadership On Employee Performance (Study On Perumda Bpr Garut)*. JHSS (Journal Of Humanities And Social Studies), 8(2), 282–285. <https://doi.org/10.33751/jhss.v8i2.9143>
- Rusdian, S., & Rismayani, N. (2020). *Pengaruh Insentif Terhadap Employee Engagement (Studi Pada CV. Asstro Tarogong Garut)*. *Ekonomi Bisnis*, 26(2), 398–410. <https://doi.org/10.33592/jeb.v26i2>
- Rusdian, S., & Akmaludin, A. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Riset Dan Inovasi Nasional)*. SEIKO: Journal of Management & Business, 6(2). <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i2.5657>
- Rustandi, D., Junaedi, J., & Rusdian, S. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Dosen yang Dimoderasi oleh Penerapan Teknologi Informasi Dan Komunikasi (Tik)*. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 179–194. <https://doi.org/10.37531/mirai.v8i1.3740>
- Santanu, T. R. (2022). *Building Trust and Leadership: The Impact of Management Control Systems and Human Resource Competence on Financial Performance. Study at Perumda BPR Garut*. Atestasi: *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(2), 844–860. <https://doi.org/10.57178/atestasi.v5i2.911>
- Saputra, T. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja. *Jurnal BINEFITA*, 2(2). ISSN: 2477-7862.
- Silviani, I. (2020). *Public Relations sebagai Solusi Komunikasi Krisis*. Surabaya: Scopindo.
- Siregar, S. (2014). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Yaya, R. (2018). *Pengantar Manajemen: Teori, Fungsi, dan Kasus*. Yogyakarta: Absolute Media.