PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi dan Pelayanan Publik
Universitas Bina Taruna Gorontalo
Volume 13 Nomor 4, 2026

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SAPTA WAHANA MOTOR GARUT

Imelya Syafira[1], Dody Hermana[2], Irfan Rizki Gumilar[3]
Universitas Garut
imelyasyafira1234@gmail.com[1], dodyhermana@uniga.ac.id[2], irfanrizki@uniga.ac.id[3]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Sapta Wahana Motor Garut. Fenomena yang melatarbelakangi kajian ini adalah belum optimalnya capaian target penjualan, adanya fluktuasi produktivitas antarindividu, tingkat kehadiran yang belum konsisten, serta rendahnya partisipasi sebagian staf dalam program pengembangan kapasitas kerja. Metode penelitian yang diterapkan yaitu kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan data primer dilakukan melalui observasi, wawancara, studi dokumentasi, serta penyebaran kuesioner kepada seluruh populasi yang berjumlah 34 karyawan Sapta Wahana Motor Garut. Teknik analisis data menggunakan pendekatan statistik berbasis *Structural Equation Modeling* dengan metode *Partial Least Squares (PLS-SEM)*. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan maupun parsial memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi Kerja memberikan kontribusi yang sedikit lebih besar dibandingkan disiplin kerja dalam membentuk Kinerja Karyawan. Simpulan penelitian menegaskan bahwa akselerasi disiplin dan motivasi kerja yang dilakukan secara berkesinambungan menjadi determinan utama dalam mewujudkan kinerja SDM yang optimal pada Sapta Wahana Motor Garut.
Kata Kunci**: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan**

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work discipline and work motivation on employee performance at Sapta Wahana Motor Garut. The study is motivated by several issues: suboptimal sales target achievement, fluctuations in individual productivity, inconsistent attendance rates, and low staff participation in capacity-building programs. A quantitative research method was employed, utilizing both descriptive and verificative approaches. Primary data were collected through observation, interviews, document analysis, and questionnaires distributed to the entire population of 34 employees at Sapta Wahana Motor Garut. Data analysis was conducted using a statistical approach based on Structural Equation Modeling with the Partial Least Squares (PLS-SEM) method. Hypothesis testing results indicate that both work discipline and work motivation whether considered simultaneously or individually contribute positively to employee performance. Work motivation makes a slightly greater contribution than work discipline to employee performance. The study concludes that the continuous enhancement of work discipline

Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ISSN: 2008-1894 (Offline)
Universitas Bina Taruna Gorontalo ISSN: 2715-9671 (Online)

and work motivation is a key determinant in achieving optimal human resource performance at Sapta Wahana Motor Garut.
Keywords: ***Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance***

PENDAHULUAN

Bisnis kendaraan roda dua di tanah air setiap tahunnya menunjukkan grafik yang menanjak. Pemicunya tidak lain adalah makin banyaknya warga yang memiliki motor sekaligus adanya pergeseran gaya hidup dalam berkonsumsi. Alasan mengapa motor tetap dipilih cukup masuk akal: banderolnya ramah kantong, irit bensin, sekaligus gesit dipakai menembus berbagai medan, dari jalanan macet hingga tanjakan. Dengan status sebagai wilayah berekonomi menengah, Kota maupun Kabupaten Garut sebetulnya menyimpan peluang pasar yang menggiurkan untuk usaha penjualan sekaligus purnajual motor, khususnya bagi pelaku UMKM maupun dealer resmi. Di sinilah letak posisi penting perusahaan seperti Sapta Wahana Motor, yang menjalankan fungsi ganda sebagai penjual unit baru, penyedia jasa servis, dan pemasok suku cadang. Konsekuensinya, tercapai atau tidaknya target penjualan sekaligus mutu layanan sangat ditentukan oleh performa para karyawan. Realita semacam ini menuntut kualitas SDM internal yang benar-benar andal, sebab pada akhirnya baik-buruknya pelayanan serta terpenuhinya target perusahaan bersandar pada produktivitas karyawan itu sendiri.

Perkembangan teknologi yang melaju kencang di era globalisasi memaksa setiap perusahaan untuk lentur menghadapi dinamika bisnis yang tak menentu. Sukses tidaknya sebuah organisasi ternyata tidak melulu ditentukan modal maupun teknologi, sebab mutu sumber daya manusia (SDM) yang dipunyai justru punya andil yang sangat besar. Ketika SDM yang dimiliki berkualitas, efektivitas dan efisiensi kerja ikut terangkat, dan pada akhirnya tujuan perusahaan pun lebih mudah diraih (Somantri & Mulyeni, 2025).

Di antara sekian banyak aset organisasi, SDM menempati posisi paling vital lantaran menjadi penggerak utama dalam merealisasikan sasaran perusahaan. Pengelolaan SDM yang baik akan berdampak pada terangkatnya produktivitas, efisiensi, dan kemampuan bersaing organisasi (Ari & Al faruq 2024). Tak hanya itu, SDM dimaknai pula sebagai unsur krusial yang meliputi orang-orang yang menjalankan perencanaan, pengorganisasian, hingga pengendalian di dalam organisasi demi tercapainya tujuan yang sudah dipatok (Zohriah et al., 2024). SDM juga bisa dilihat sebagai proses strategis dalam organisasi yang bertugas memastikan bahwa tenaga kerja yang tersedia benar-benar kompeten, jumlahnya pas, dan cocok dengan apa yang dibutuhkan perusahaan (Eni Nuraeni et al., 2025).

Kinerja karyawan sebenarnya bicara soal kontribusi konkret yang diberikan tiap individu untuk mendongkrak produktivitas organisasi secara utuh. Hasil semacam ini tentu tak datang seketika, sebab ada dorongan psikologis yang bermain di baliknya, yakni

Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ISSN: 2008-1894 (Offline)
Universitas Bina Taruna Gorontalo ISSN: 2715-9671 (Online)

kedisiplinan serta motivasi kerja, baik dari dalam maupun luar diri. Menurut kajian teori (Caissar et al., 2022), untuk menilai kinerja karyawan setidaknya ada empat indikator yang bisa dijadikan tolok ukur, yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, cara melaksanakan tugas, dan rasa tanggung jawab terhadap arahan operasional perusahaan. Pada intinya, kinerja karyawan adalah gambaran nyata dari apa yang dihasilkan seseorang atau sekelompok orang di dalam organisasi, yang dinilai dari mutu maupun banyaknya pekerjaan yang tuntas dikerjakan, dengan menyesuaikan beban serta tanggung jawab yang dipikulnya (Chindy et al., 2026). Beberapa riset sebelumnya di ranah purnajual otomotif membuktikan adanya kaitan yang searah dan berarti antara penerapan aturan kerja dan naiknya hasil kerja, entah pada teknisi maupun tenaga penjual. Tidak sedikit pula penelitian yang mengungkap bahwa unsur psikologis seperti disiplin dan motivasi ikut menyumbang secara nyata bagi peningkatan kinerja, baik di bidang manufaktur, perdagangan, maupun jasa. Salah satunya riset pada PT Sapta Persada beserta sejumlah dealer otomotif lain yang membuktikan bahwa secara bersamaan kedua variabel ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Yusra et al., 2026).

Walau begitu, apa yang terjadi di Sapta Wahana Motor Garut justru berkebalikan dengan harapan, sebab muncul jarak *(gap)* antara sasaran perusahaan dan hasil riil karyawan. Kalau menengok rekap penjualan sepanjang 2025, kebanyakan tenaga penjual ternyata belum sanggup menembus target 10 unit per bulan; realisasinya rata-rata cuma berkisar 6 sampai 9 unit tiap bulan. Situasi yang mirip juga menimpa jasa bengkel serta penjualan suku cadang yang naik-turun dan sesekali meleset dari target triwulan yang dipatok perusahaan. Naik-turunnya produktivitas ini menjadi sinyal bahwa dimensi kuantitas kerja dan pelaksanaan tugas belum berjalan maksimal, sebagaimana yang diuraikan (Caissar et al., 2022). Berpijak pada hal tersebut, penelusuran lebih lanjut menjadi penting untuk mengurai faktor-faktor internal yang diduga ikut memengaruhi kinerja karyawan, terutama disiplin kerja dan motivasi kerja di Sapta Wahana Motor Garut.

Disiplin kerja diduga menjadi salah satu pemicu belum maksimalnya kinerja karyawan di Sapta Wahana Motor Garut. (Handayani & Oktapiani, 2021) mengartikan disiplin kerja sebagai wujud sikap dan tingkah laku karyawan ketika mematuhi aturan serta norma yang berlaku di perusahaan. Untuk menakar tingkat disiplin, ada sejumlah indikator yang bisa dipakai, di antaranya seberapa rajin karyawan hadir di tempat kerja *(attendance),* kepatuhannya pada aturan kerja, ketaatannya terhadap standar kerja, serta sikap waspada dan perilaku yang beretika. Disiplin kerja sendiri pada dasarnya menyangkut kesediaan sekaligus ketaatan seorang pegawai dalam mengikuti norma, aturan, dan prosedur kerja yang ditetapkan tempatnya bekerja (Reno Pabarrang & Didik Hadiyatno, 2026). Ketika disiplin diterapkan dengan benar, proses kerja pun berjalan lebih tertib dan efektif, sehingga tujuan organisasi lebih mudah digapai. Menariknya,

Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ISSN: 2008-1894 (Offline)
Universitas Bina Taruna Gorontalo ISSN: 2715-9671 (Online)

walaupun sistem absensi digital sudah dijalankan perusahaan, persoalan seputar kedisiplinan tetap saja bermunculan, misalnya karyawan yang telat datang atau absen tanpa kabar, yang jumlahnya kerap membengkak di penghujung periode tertentu. Kalau dibiarkan, kondisi ini bisa mengganggu jalannya operasional, apalagi pada bagian bengkel, yang ujung-ujungnya membuat pelanggan menunggu lebih lama dan mutu layanan menurun. Bila terus berulang, bukan tidak mungkin tingkat kepuasan pelanggan ikut anjlok. Sebaliknya, disiplin kerja yang tinggi bakal mendorong karyawan bekerja secara tertib, penuh tanggung jawab, dan patuh pada standar perusahaan, sehingga efektivitas serta kekonsistenan hasil kerja meningkat. Temuan ini senada dengan riset di PT Dipo Internasional Pahala Otomotif yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana dampaknya paling kentara pada karyawan yang bersentuhan langsung dengan pelanggan seperti tenaga penjual dan teknisi bengkel. Hal ini sekaligus menegaskan bahwa menaikkan disiplin kerja adalah salah satu langkah penting demi mendongkrak kinerja karyawan di sektor otomotif (Putri Fitriana, 2023).

Selain disiplin, seberapa jauh sistem pemberian motivasi di perusahaan berjalan efektif juga layak untuk dicermati ulang. Idealnya, motivasi kerja, entah yang datang dari dalam diri *(intrinsik)* maupun dari luar *(ekstrinsik),* berfungsi sebagai pemantik semangat sekaligus komitmen kerja pegawai. (Nurdin & Tjipto Djuhartono, 2021) dalam kerangka pemikirannya menjabarkan unsur motivasi lewat empat hal, yakni pemberian penghargaan *(reward),* peluang naik jabatan, kepuasan kerja, dan rasa nyaman saat bekerja. Sederhananya, motivasi kerja merupakan kekuatan penggerak yang bisa lahir dari kondisi batin pegawai maupun rangsangan lingkungan di sekitarnya, yang pada akhirnya membuat seseorang bekerja dengan sungguh-sungguh, bukan cuma demi kepentingannya sendiri, tapi juga untuk menopang tercapainya tujuan organisasi (Mosso et al., 2026). Sayangnya, kenyataan di lapangan berkata lain; program insentif finansial dan penghargaan bagi karyawan teladan yang sudah dijalankan ternyata belum berhasil memantik motivasi secara merata. Banyak karyawan yang justru terkesan pasif, ogah menerima tanggung jawab tambahan, dan minim semangat untuk berlomba meraih prestasi. Padahal, sejumlah studi terkini menyimpulkan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, terlebih bila dibarengi budaya organisasi yang menghargai capaian dan rutin memberi umpan balik yang membangun (Karminia et al., 2024).

Kajian soal pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sejatinya sudah cukup sering dilakukan, terutama pada bidang manufaktur, perdagangan, dan jasa umum. Hanya saja, mayoritas berlokasi di kota-kota besar semisal Jakarta, Bandung, atau Surabaya, dan menyasar organisasi non-otomotif seperti bank atau lembaga pendidikan. Sebagai contoh, riset di PT Griya Pratama Yomart Area Garut

Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ISSN: 2008-1894 (Offline)
Universitas Bina Taruna Gorontalo ISSN: 2715-9671 (Online)

memang menemukan bahwa disiplin dan motivasi mampu menaikkan efektivitas kerja, tetapi objeknya adalah sektor ritel, bukan dealer motor (Taufiqurrohman et al., 2024). Ada pula kajian kinerja karyawan di PT Astra Honda Makassar yang menyoroti efisiensi kerja bengkel, namun tanpa membedah kedua faktor tersebut secara khusus(Arsyka et al., 2023). Memang, berbagai penelitian terdahulu sudah menegaskan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persoalannya, *(gap)* sebagian besar riset itu berpusat di sektor manufaktur, pendidikan, perbankan, serta perusahaan yang berdomisili di kawasan metropolitan.

Adapun penelitian yang secara khusus menyoroti pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada usaha dealer serta bengkel sepeda motor di daerah semi urban masih terbilang langka. Belum lagi, corak budaya kerja, model insentif, dan pola hubungan atasan-bawahan di wilayah semi urban punya perbedaan tersendiri dibanding perusahaan di kota besar. Karena itulah dibutuhkan riset lanjutan guna memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Sapta Wahana Motor Garut. Dari sinilah letak kebaruan *(novelty)* penelitian ini, yakni pada objeknya yang mengambil lingkungan dealer dan bengkel sepeda motor di daerah semi urban Kabupaten Garut, yang budaya kerja dan sistem insentifnya berlainan dengan perusahaan di wilayah metropolitan. Penelitian ini pun menguji secara serentak pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan lewat pendekatan *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS), sehingga gambaran empiris yang dihasilkan bisa lebih utuh dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di industri sepeda motor.

Bertolak dari paparan latar belakang tadi, tampak jelas bahwa penelitian serupa secara khusus untuk menguji kedua faktor ini belum pernah digarap di Sapta Wahana Motor Garut. Alhasil, penelitian ini tak sekadar mengukur secara empiris seberapa besar sumbangan tiap variabel (disiplin kerja dan motivasi kerja) terhadap kinerja karyawan, melainkan juga berupaya membuka tabir bagaimana keduanya saling bertaut dalam suasana kerja yang khas, seperti di dealer motor dan bengkel daerah semi urban Garut. Diharapkan, hasilnya nanti dapat menjadi bahan masukan bagi manajemen Sapta Wahana Motor Garut untuk meracik kebijakan pengelolaan SDM yang lebih jitu, entah melalui penguatan sistem disiplin, pembenahan skema insentif dan penghargaan, perbaikan komunikasi antara pimpinan dan bawahan, maupun penumbuhan budaya kerja yang mengasah motivasi serta rasa tanggung jawab karyawan. Dengan begitu, penelitian ini tidak hanya bermanfaat secara praktis bagi perusahaan, tapi juga menambal kekosongan literatur di level daerah semi urban yang karakter karyawan dan budaya kerjanya berbeda dari riset-riset terdahulu yang lazimnya berlangsung di kota besar atau sektor non-otomotif. Atas dasar itu, penelitian ini mengusung judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Sapta Wahana Motor Garut".

Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ISSN: 2008-1894 (Offline)
Universitas Bina Taruna Gorontalo ISSN: 2715-9671 (Online)

Mengacu pada uraian pendahuluan serta kajian penelitian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam pengamatan ini dapat disusun sebagaimana berikut: 1. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan di Sapta Wahana Motor Garut; 2. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan di Sapta Wahana Motor Garut

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang ditempuh dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang dikombinasikan dengan corak deskriptif sekaligus verifikatif. Sisi deskriptifnya berguna untuk memotret bagaimana keadaan disiplin kerja, motivasi kerja, serta tingkat kinerja karyawan di Sapta Wahana Motor Garut. Sementara sisi verifikatifnya dimanfaatkan guna menelisik pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode kuantitatif sengaja dipilih karena fokus penelitian ada pada pengukuran keterkaitan antarvariabel secara objektif lewat data berupa angka. Dalam kerangka ini, disiplin kerja ditempatkan sebagai variabel bebas pertama (X1), motivasi kerja sebagai variabel bebas kedua (X2), sedangkan kinerja karyawan berperan sebagai variabel terikat (Y). Adapun lokasi penelitian bertempat di Sapta Wahana Motor Garut, dengan populasi yang mencakup seluruh karyawannya. Penetapan sampel dilakukan lewat teknik sampling jenuh, artinya semua anggota populasi sekaligus dijadikan responden mengingat jumlahnya masih terjangkau untuk diteliti seluruhnya.

Untuk menghimpun data, peneliti menempuh beberapa cara sekaligus, mulai dari menyebar kuesioner, melakukan observasi, mengadakan wawancara, sampai menelaah dokumentasi. Kuesionernya dirancang memakai skala Likert lima tingkat, dengan skor 1 mewakili jawaban sangat tidak setuju dan skor 5 mewakili sangat setuju. Penyusunan tiap butir pertanyaan berpegang pada dimensi dari masing-masing variabel. Disiplin kerja ditakar lewat aspek kehadiran, kepatuhan pada aturan kerja, ketaatan pada standar kerja, serta etika kerja. Motivasi kerja dinilai berdasarkan dimensi penghargaan, kesempatan promosi, kepuasan kerja, dan kenyamanan kerja. Sedangkan kinerja karyawan diukur melalui dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Dari sisi analisis, penelitian ini mengandalkan dua jenis, yaitu analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Yang pertama dipakai untuk memaparkan bagaimana tanggapan responden atas variabel yang diteliti, sedangkan yang kedua digunakan untuk menguji hubungan sekaligus pengaruh antarvariabel dengan metode *Structural Equation Modeling–Partial Least Square* (SEM-PLS). Semua tahapan pengolahan data dikerjakan memakai bantuan aplikasi SmartPLS. Rangkaian ujinya sendiri terbagi ke dalam evaluasi *outer model dan inner model*. Pada *outer model*, yang dinilai adalah validitas dan reliabilitas instrumen lewat uji *convergent validity, discriminant validity, composite reliability*, dan *Cronbach's alpha*. Sebuah instrumen baru dinyatakan valid apabila *loading factor*-nya melampaui 0,70 dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE)-nya di

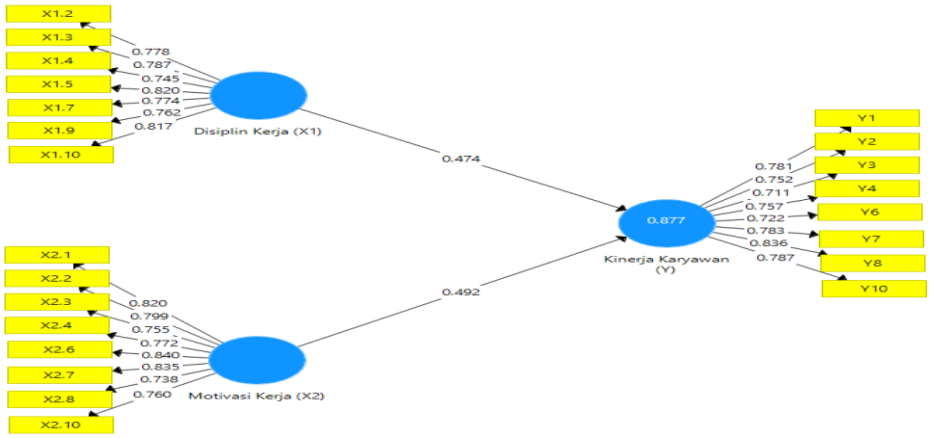
Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ISSN: 2008-1894 (Offline)
Universitas Bina Taruna Gorontalo ISSN: 2715-9671 (Online)

atas 0,50. Selanjutnya, inner model diuji untuk melihat kaitan antarvariabel dengan mencermati nilai *R-square, path coefficient,* serta uji signifikansi memakai teknik bootstrapping. Suatu hipotesis dianggap diterima bila t-statistic-nya melebihi 1,96 sekaligus *p-value*-nya kurang dari 0,05. Lewat penerapan metode inilah penelitian diharapkan mampu melahirkan temuan yang tertata, objektif, dan sanggup menerangkan secara empiris bagaimana disiplin kerja serta motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan di Sapta Wahana Motor Garut.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Outer Model

a. Convergent Validity



Gambar 1 Nilai *loading Factor*
Sumber : Hasil Pengolahan Data SEM-PLS (2026)

Dari hasil evaluasi *outer model,* terlihat bahwa hampir seluruh indikator pembentuk variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan sudah membukukan nilai loading factor melebihi 0,70. Angka ini menjadi bukti bahwa tiap indikator sanggup mewakili konstruk induknya dengan baik sekaligus menyumbang secara nyata dalam proses pengukuran data. Berangkat dari situ, dapat ditegaskan bahwa keseluruhan instrumen pada model pengukuran ini telah lolos uji validitas konvergen. Karena semua indikator dianggap layak dan aman dipertahankan, maka analisis bisa segera dilanjutkan ke tahap pengujian model struktural atau *inner model.*

b. Discriminant Validity

Tabel 1. Hasil Uji *Discriminant Validity*

	Disiplin Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (X2)
X1.10	**0,817**	0,751	0,652

Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ISSN: 2008-1894 (Offline)
Universitas Bina Taruna Gorontalo ISSN: 2715-9671 (Online)

	Disiplin Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (X2)
X1.2	**0,778**	0,750	0,829
X1.3	**0,787**	0,663	0,618
X1.4	**0,745**	0,611	0,570
X1.5	**0,820**	0,740	0,744
X1.7	**0,774**	0,729	0,683
X1.9	**0,762**	0,712	0,705
X2.1	0,670	0,767	**0,820**
X2.10	0,680	0,684	**0,760**
X2.2	0,658	0,706	**0,799**
X2.3	0,659	0,689	**0,755**
X2.4	0,702	0,774	**0,772**
X2.6	0,801	0,765	**0,840**
X2.7	0,717	0,703	**0,835**
X2.8	0,670	0,641	**0,738**
Y1	0,716	**0,781**	0,687
Y10	0,676	**0,787**	0,630
Y2	0,705	**0,752**	0,686
Y3	0,650	**0,711**	0,632
Y4	0,696	**0,757**	0,694
Y6	0,745	**0,722**	0,671
Y7	0,704	**0,783**	0,798
Y8	0,665	**0,836**	0,759

Sumber : Hasil Pengolahan Data SEM-PLS (2026)

Berdasarkan tabel 1, Hasil uji validitas diskriminan memperlihatkan bahwa nilai cross loading pada tiap indikator pembentuk variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), maupun Kinerja Karyawan (Y) selalu lebih besar terhadap konstruk induknya sendiri ketimbang korelasinya dengan konstruk lain. Bukti empiris semacam ini menegaskan bahwa semua indikator yang dipakai memang sahih serta memiliki daya bedanya masing-masing, sehingga model pengujian dinyatakan memenuhi syarat validitas diskriminan dan layak diteruskan ke analisis berikutnya.

c. Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 2. Hasil Uji *Average Variance Extracted (AVE)*

	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja (X1)	**0,614**
Kinerja Karyawan (Y)	**0,588**
Motivasi Kerja (X2)	**0,625**

Sumber : Hasil Pengolahan Data SEM-PLS (2026)

Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ISSN: 2008-1894 (Offline)
Universitas Bina Taruna Gorontalo ISSN: 2715-9671 (Online)

Merujuk Tabel 2, seluruh konstruk mencatatkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50, masing-masing Disiplin Kerja 0,614, Kinerja Karyawan 0,588, dan Motivasi Kerja 0,625. Capaian ini menandakan bahwa tiap konstruk sanggup menjelaskan lebih dari setengah varians indikatornya. Dengan begitu, validitas konvergen yang diukur melalui AVE dinyatakan sudah tercapai.

Berdasarkan tabel itu pula bisa disimpulkan bahwa lantaran nilai *Average Variance Extracted* (AVE) tiap konstruk melewati 0,50, berarti lebih dari separuh varians indikator sudah mampu diterangkan oleh konstruk yang bersangkutan. Alhasil, syarat validitas konvergen pada model ini terpenuhi dengan baik.

d. Crounbachs Alpha & Composite Reliability

Tabel 3. Hasil Uji *Crounbachs Alpha & Composite Reliability*

	Cronbach's Alpha	*Composite Reliability*
Disiplin Kerja (X1)	**0,895**	**0,918**
Kinerja Karyawan (Y)	**0,900**	**0,919**
Motivasi Kerja (X2)	**0,914**	**0,930**

Sumber : Hasil Pengolahan Data SEM-PLS (2026)

Untuk seluruh konstruk, baik nilai *Cronbach's Alpha* maupun *Composite Reliability* sama-sama tercatat melampaui 0,70. Secara rinci, Disiplin Kerja membukukan *Cronbach's Alpha* 0,895 dan *Composite Reliability* 0,918; Kinerja Karyawan berada di angka *Cronbach's Alpha* 0,900 dan Composite Reliability 0,919; sementara Motivasi Kerja mencatat *Cronbach's Alpha* 0,914 serta *Composite Reliability* 0,930. Melihat capaian tersebut, ketiga konstruk layak disebut reliabel sebab konsistensi internalnya tergolong baik.

Inner Model

Tabel 4. Hasil Uji *R-Square*

	R Square	*R Square Adjusted*
Kinerja Karyawan (Y)	0,877	0,869

Sumber : Hasil Pengolahan Data SEM-PLS (2026)

Angka *R-square* sebesar 0,877 pada variabel Kinerja Karyawan mengandung arti bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama mampu menerangkan variasi Kinerja Karyawan hingga 87,7%. Sementara sisa 12,3%-nya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berada di luar cakupan model penelitian.

Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji *Path Coefficients*

	Original Sample (O)	*Sample Mean* (M)	*Standard Deviation* (STDEV)	*T Statistics* (|O/STDEV|)	*P Values*
Disiplin Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,474	0,487	0,128	3,698	**0,000**

Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ISSN: 2008-1894 (Offline)
Universitas Bina Taruna Gorontalo ISSN: 2715-9671 (Online)

Motivasi Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,492	0,482	0,134	3,672	**0,000**

Sumber : Hasil Pengolahan Data SEM-PLS (2026)

Merujuk Tabel 5, pengujian hipotesis pertama mengungkap bahwa Disiplin Kerja membawa pengaruh positif sekaligus signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Buktinya tampak pada nilai *path coefficient* 0,474, *t-statistic* 3,698, serta *p-value* 0,000. Mengingat *t-statistic*-nya melampaui 1,96 dan *p-value*-nya di bawah 0,05, maka hipotesis pertama dinyatakan diterima. Dengan kata lain, kian membaik disiplin kerja karyawan, khususnya soal kehadiran, kepatuhan pada aturan, ketaatan terhadap standar kerja, serta etika kerja, maka kian meningkat pula kinerja karyawan di Sapta Wahana Motor Garut.

Untuk hipotesis kedua, hasil pengujian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja turut berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Indikasinya terlihat dari nilai *path coefficient* 0,492, *t-statistic* 3,672, dan *p-value* 0,000. Karena *t-statistic*-nya di atas 1,96 sementara *p-value*-nya kurang dari 0,05, hipotesis kedua pun diterima. Artinya, semakin kuat motivasi kerja karyawan, entah lewat penghargaan, kesempatan promosi, kepuasan kerja, ataupun kenyamanan kerja, maka semakin baik pula kinerjanya, yang tercermin dari kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari pengujian hipotesis diperoleh gambaran bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Sapta Wahana Motor Garut. Ini menyiratkan bahwa makin tinggi disiplin kerja yang dipegang karyawan, makin bagus pula kinerja yang mereka hasilkan. Wujud kedisiplinan seperti hadir secara konsisten, patuh pada peraturan perusahaan, taat pada standar kerja, hingga menjunjung etika kerja terbukti sanggup menggerakkan karyawan untuk bekerja lebih efektif sekaligus bertanggung jawab dalam merampungkan pekerjaannya. Temuan ini sejalan dengan (Afriyani et al., 2023) yang menegaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana mereka yang tinggi kedisiplinannya cenderung lebih mampu mencapai target secara optimal. Dukungan serupa datang dari (Pawestri et al., 2024) yang membuktikan pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Nipro Indonesia Jaya; karyawan yang disiplin dinilai lebih cekatan menuntaskan pekerjaan, taat prosedur, sekaligus turut menyokong tercapainya tujuan organisasi. Tak ketinggalan, (Subiakto & Pujianto, 2023) juga menerangkan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi meraih tujuannya melalui peningkatan produktivitas karyawan. Khusus dalam konteks Sapta Wahana Motor Garut, disiplin kerja memegang peranan yang amat penting sebab kegiatan operasional perusahaan berkelindan langsung dengan pelayanan pelanggan, pencapaian target penjualan, dan ketepatan layanan bengkel. Maka wajar bila kian baik penerapan disiplin kerja, kian tinggi pula mutu sekaligus jumlah kinerja yang bisa dicapai.

Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ISSN: 2008-1894 (Offline)
Universitas Bina Taruna Gorontalo ISSN: 2715-9671 (Online)

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis turut membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Sapta Wahana Motor Garut. Temuan ini bermakna bahwa makin besar motivasi kerja yang dipunyai karyawan, makin tinggi pula capaian kinerjanya. Motivasi yang bersumber dari penghargaan, peluang promosi, kepuasan kerja, serta lingkungan kerja yang nyaman terbukti sanggup memacu karyawan agar bekerja lebih rajin, memperbaiki mutu pelayanan, sekaligus memenuhi target perusahaan. Hasil ini sebangun dengan (Yani & Andani, 2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja menjadi faktor penting dalam menaikkan kinerja karyawan karena mampu menggerakkan seseorang untuk bekerja lebih efektif dan berorientasi pada tujuan organisasi. Sejalan dengan itu, (Irawan et al., 2024) memaparkan bahwa motivasi kerja yang ditopang skema penghargaan yang baik, peluang pengembangan karier, serta lingkungan yang kondusif dapat mengangkat mutu hasil kerja dan produktivitas karyawan secara berkesinambungan. Berikutnya, (Basyid, 2024) mengungkap bahwa motivasi kerja berpengaruh nyata dan signifikan terhadap kinerja; makin tinggi motivasi yang dimiliki, makin bagus pula kinerja yang muncul, baik dari segi kualitas kerja maupun penyelesaian tugas yang menjadi tanggungannya. Penguatan lain hadir dari (Baharsyah et al., 2024) yang membuktikan pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sebab motivasi yang disokong lingkungan kerja yang baik sanggup menaikkan gairah kerja, produktivitas, dan capaian individu di organisasi. Hal senada ditegaskan (Prabowo & Lesmana, 2023) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; kontribusinya besar terhadap peningkatan kinerja lantaran karyawan berdorongan tinggi cenderung lebih bersemangat menuntaskan tugas dan mengejar target organisasi. Bila menilik nilai koefisien jalur, motivasi kerja tercatat sedikit lebih dominan pengaruhnya dibanding disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Ini mengisyaratkan bahwa selain patuh pada aturan perusahaan, karyawan tetap memerlukan dorongan, baik internal maupun eksternal, supaya bisa bekerja maksimal. Oleh sebab itu, perusahaan perlu terus membenahi sistem penghargaan, membuka peluang pengembangan karier, dan menghadirkan lingkungan kerja yang nyaman agar motivasi karyawan tetap terjaga sekaligus berdampak pada naiknya kinerja.

SIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja sama-sama memberi sumbangan positif yang signifikan bagi kinerja karyawan di Sapta Wahana Motor Garut. Disiplin kerja yang terwujud lewat kepatuhan pada peraturan perusahaan, kehadiran yang konsisten, ketaatan pada standar kerja, dan penerapan etika kerja yang baik terbukti sanggup mengangkat mutu serta efektivitas pelaksanaan tugas. Di sisi lain, motivasi kerja yang didukung penghargaan, peluang promosi, kepuasan kerja, serta kenyamanan lingkungan kerja juga memainkan peran besar dalam menyalakan semangat

Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ISSN: 2008-1894 (Offline)
Universitas Bina Taruna Gorontalo ISSN: 2715-9671 (Online)

kerja, produktivitas, dan tanggung jawab karyawan demi menggapai target perusahaan. Menariknya, penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja sedikit lebih berpengaruh dibanding disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Secara serentak, keduanya sanggup menerangkan 87,7% variasi kinerja karyawan, yang mempertegas bahwa membenahi disiplin sekaligus motivasi kerja merupakan strategi krusial dalam upaya memaksimalkan kinerja SDM. Karena itu, perusahaan sudah semestinya terus memperkukuh budaya disiplin, memberi apresiasi secara adil, memperlebar kesempatan pengembangan karier, serta membangun lingkungan kerja yang kondusif, supaya kinerja karyawan yang berkelanjutan dan tercapainya tujuan organisasi bisa terwujud secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Afriyani, F., Purnamasari, P., Pujowati, Y., & Sepron, J. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *7*, 4899–4904.

Ari Putri Setyoningrum 1), M. A. F. A. 2). (2024). *Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*. *2*, 397–405.

Arsyka, F. N., Saleh, A., & Nusran, M. (2023). *Analisis Kinerja Karyawan Pada PT . Astra Honda Makassar Menggunakan Profile Matching Method*. 1–9.

Baharsyah, M., Puruwita, D., & Kusumaningtyas, D. P. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hm Sampoerna Tbk Di Dki Jakarta*. *1192*, 594–609.

Basyid, A. (2024). *PENGARUH Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *7*(1), 39–43.

Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, *2*(1), 11–19. https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27

Chindy Aulia Rahma Wakhidah1, M. A. (2026). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Berbasis*. *13*, 857–870.

Eni Nuraeni, Ahmad Khairi Delvi Hardi, Bayu Reksono, F. E. (2025). *Konsep Dasar Perencanaan Sumber Daya Manusia*. 24–31.

Handayani, R., & Oktapiani, S. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan. *Jurnal Multidisiplin Madani*, *1*(3), 175–190. https://doi.org/10.54259/mudima.v1i3.167

Irawan, H., Ayu, I. W., Nurwahidah, S., & Darmanto. (2024). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan 1*. 280–286.

Karminia, L., Yanti, V. A., Rafik, A., Bina, U., Informatika, S., & Kerja, D. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Mobilindo Perkasa Cabang Pondok Bambu*. *02*(03), 103–110.

Nurdin, ., & Tjipto Djuhartono. (2021). Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba

Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ISSN: 2008-1894 (Offline)
Universitas Bina Taruna Gorontalo ISSN: 2715-9671 (Online)

Journal Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Denki Engineering. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, *3*(2), 137–149. https://doi.org/10.47476/reslaj.v3i1.328

Pawestri, A. N., Kristanto, Y., & Army, W. L. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nipro Indonesia Jaya*. *13*, 919–928.

Prabowo, B., & Lesmana, N. S. (2023). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *2*, 67–71.

Putri Fitriana, A. A. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Ciputat*. *3*(4), 732–744. https://doi.org/10.32493/jism.v3i4

Reno Pabarrang1, Didik Hadiyatno2, I. A. U. (2026). *Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dinas perumahan dan permukiman kota balikpapan*. *13*, 792–801.

Sarlota Mosso1, Mervin Irian Sadipun Komber2, P. P. (2026). *Sdm berdampak: kompetensi, motivasi, dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai*. *13*, 596–610.

Somantri, D., & Mulyeni, H. S. (2025). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Era Globalisasi (Kajian Studi Literatur)*. *3*(2).

Subiakto, & Pujianto. (2023). *Terhadap Kinerja Karyawan Kerjasama*. *3*(2), 179–200.

Taufiqurrohman, I., Jusdijachlan, R., & Ridwan, S. (2024). *Peran Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja di PT . Griya Pratama (Yomart) Area Garut*. *2*(January), 84–93.

Yani, N. N., & Andani, K. W. (2024). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *06*(01), 154–160.

Yusra, A. N., Sahil, U. H., Labbase, I., & Suriyanti. (2026). *Determinasi Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja , Kompetensi , Dan Abstrak Pendahuluan*. *9*(1), 1097–1104. https://doi.org/10.57178/paradoks.v9i1.2311

Zohriah, A., Fauzi, A., Naufal, S., & Qosam, A. (2024). *Penerapan Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lingkup Pendidikan di Era Industri 4 . 0*. *7*(April), 3617–3621.

Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ISSN: 2008-1894 (Offline)
Universitas Bina Taruna Gorontalo ISSN: 2715-9671 (Online)