AKADEMIK E-ISSN 2774-888X
Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis
Vol. 6, No. 1, Januari 2026

Faktor-Faktor Penggerak Kinerja Karyawan di PT. Home Credit Indonesia Jakarta Selatan: Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja

Dewi Ulfah Arini
Universitas Pamulang, Indonesia
dosen01628@unpam.ac.id

Submitted: 04th Sept 2025 | **Edited**: 23rd Dec 2025 | **Issued**: 01st Jan 2026

Cited on: Arini, D. U. (2026). Faktor-Faktor Penggerak Kinerja Karyawan di PT. Home Credit Indonesia Jakarta Selatan: Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis, 6*(1), 417-427.

ABSTRACT

Employee performance is one of the most crucial factors in achieving organizational success, and it is often influenced by internal factors such as the physical work environment and work motivation. This study aims to determine whether the physical work environment and work motivation have a positive and significant effect, either partially or simultaneously, on employee performance at PT Home Credit Indonesia, South Jakarta. The research adopts a quantitative approach with a causal associative method. The population consists of 90 employees, and the sampling technique used is saturated sampling. Data was collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed through multiple linear regression using SPSS version 22. The findings of this study indicate that both the physical work environment and work motivation have a positive and significant impact on employee performance. This suggests that when employees feel comfortable and supported by their physical surroundings, and are driven by strong internal or external motivation, their productivity and work quality improve. It highlights that performance is influenced not only by skills but also by environmental and psychological factors. The implication for companies is to invest in improving workplace conditions and implementing motivation-enhancing strategies to optimize employee output and overall organizational effectiveness in a sustainable and measurable way.

Keywords: Physical Work Environment, Work Motivation, Employee Performance, Organizational Productivity, Job Effectiveness

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Di era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten, tetapi juga memiliki kinerja tinggi dan berkelanjutan. PT. Home Credit Indonesia sebagai perusahaan pembiayaan yang bergerak cepat di tengah tuntutan layanan digital dan kebutuhan pelanggan yang dinamis, sangat bergantung pada kinerja karyawan dalam menjaga kualitas layanan dan mempertahankan kepercayaan nasabah.

Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua karyawan memiliki tingkat kinerja yang optimal. Beberapa laporan internal menunjukkan adanya

penurunan produktivitas, keterlambatan dalam penyelesaian tugas, serta kurangnya inisiatif dalam bekerja. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, namun dua faktor utama yang sering menjadi perhatian manajemen adalah tingkat disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan. Disiplin yang rendah dapat mengganggu efisiensi operasional, sementara motivasi yang lemah dapat menyebabkan turunnya semangat dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Disiplin kerja mengacu pada kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan dan prosedur yang berlaku di lingkungan kerja. Tanpa disiplin yang baik, akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai target secara efisien. Di sisi lain, motivasi kerja menjadi faktor internal yang mendorong karyawan untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu. Herzberg dalam teorinya menyebutkan bahwa motivasi dapat muncul dari faktor intrinsik seperti pencapaian dan pengakuan, maupun faktor ekstrinsik seperti gaji dan lingkungan kerja (Herzberg, 1959). Oleh karena itu, pemahaman terhadap dua faktor ini menjadi penting untuk dilakukan.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengidentifikasi hubungan antara disiplin kerja dan motivasi dengan kinerja karyawan. Misalnya, penelitian oleh Handoko (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di sektor jasa. Sementara itu, hasil penelitian dari Sari dan Nugroho (2020) mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi yang besar terhadap produktivitas karyawan. Namun demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya hanya membahas salah satu dari kedua variabel tersebut secara terpisah, atau dilakukan di sektor industri yang berbeda.

Gap penelitian terletak pada minimnya studi yang mengkaji secara simultan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan berbasis layanan pembiayaan seperti PT. Home Credit Indonesia, terutama pada lingkup wilayah Jakarta Selatan. Selain itu, pendekatan yang digunakan dalam beberapa penelitian sebelumnya masih bersifat deskriptif, belum menyentuh analisis kausal yang dapat menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel. Hal ini memberikan peluang bagi peneliti untuk mengisi kekosongan literatur dan memberikan kontribusi teoritis maupun praktis.

Urgensi dari penelitian ini semakin diperkuat oleh kondisi pasca pandemi yang memaksa banyak perusahaan untuk melakukan penyesuaian dalam manajemen sumber

daya manusia, termasuk perubahan kebijakan kerja, penyesuaian target, dan transformasi digital. Dalam konteks ini, perusahaan membutuhkan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor internal yang mampu menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai bagaimana disiplin kerja dan motivasi dapat menjadi penggerak utama dalam membentuk kinerja karyawan yang optimal.

Dengan melakukan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan masukan strategis bagi manajemen PT. Home Credit Indonesia dalam merancang program peningkatan kinerja yang berbasis pada pembentukan budaya disiplin dan peningkatan motivasi kerja. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya literatur ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pendekatan kuantitatif dalam menganalisis faktor-faktor penentu kinerja karyawan di sektor pembiayaan.

LANDASAN TEORI

Manajemen SDM

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu pendekatan strategis dalam mengelola orang-orang yang bekerja di dalam organisasi agar dapat berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Hasibuan, 2018). SDM tidak hanya mencakup kegiatan administrasi seperti rekrutmen dan penggajian, tetapi juga mencakup pengembangan potensi, pelatihan, penilaian kinerja, hingga pembentukan budaya kerja yang positif. Tujuan utama dari manajemen SDM adalah menciptakan hubungan kerja yang produktif, harmonis, dan berkelanjutan antara perusahaan dan karyawannya.

Dalam praktiknya, manajemen SDM berfungsi sebagai jembatan antara kebutuhan organisasi dengan harapan dan potensi individu karyawan. Pendekatan ini menekankan pentingnya melihat karyawan bukan hanya sebagai sumber daya, tetapi juga sebagai aset strategis yang harus dikelola secara professional (Rivai, 2024). Oleh karena itu, manajemen SDM berfokus pada penciptaan sistem dan kebijakan yang mendukung peningkatan kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap keunggulan kompetitif organisasi.

Secara teoritis, manajemen SDM melibatkan berbagai fungsi utama seperti perencanaan tenaga kerja, seleksi, pelatihan, manajemen karier, hingga manajemen hubungan kerja. Seluruh proses ini memerlukan perencanaan yang matang, pendekatan

yang humanis, dan pemanfaatan teknologi informasi yang mendukung efisiensi kerja (Dessler, 2017). Dengan manajemen SDM yang baik, perusahaan mampu menjaga keseimbangan antara tujuan bisnis dengan kebutuhan serta aspirasi karyawan, yang menjadi kunci dalam menciptakan organisasi yang adaptif dan berkelanjutan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya, serta kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi (Siagian & Mon, 2024). Kinerja tidak hanya dilihat dari segi kuantitas pekerjaan, tetapi juga dari kualitas, ketepatan waktu, disiplin, tanggung jawab, dan inisiatif. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan aspek multidimensional yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Sebuah studi pada tahun 2023 mengungkapkan bahwa disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang menandakan bahwa sikap individu dan kondisi tempat kerja sama-sama penting dalam mendorong performa karyawan (Riyadi, et al., 2018).

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi, kompensasi, dukungan organisasi, efikasi diri, serta ketersediaan sarana dan prasarana kerja. Studi tahun 2024 yang dilakukan di Kota Batam menemukan bahwa dukungan organisasi dan efikasi diri berperan penting dalam meningkatkan kinerja (Riyadi, I., Setiawan & Ratnawati, 2018). Hal serupa juga ditemukan dalam penelitian di Bank BTN Purwokerto, di mana motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Aryoko & Fitriani, 2022). Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan motivasi karyawan agar dapat mengoptimalkan kinerja secara berkelanjutan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merujuk pada sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, prosedur, dan kebijakan yang ditetapkan organisasi. Ini mencakup pengaturan waktu (ketepatan masuk kerja, pulang, dan istirahat), kepatuhan terhadap instruksi atasan, penggunaan sarana kerja dengan baik, serta mematuhi norma dan standar kerja baik tertulis maupun tidak tertulis (Mulyadi & Khomisah, 2019). Disiplin kerja juga mencakup kesadaran diri dan kemauan individu untuk melaksanakan tugasnya sesuai aturan dengan pengendalian diri (self-control), bukan hanya karena takut

akan sanksi. Kondisi tersebut menciptakan keteraturan dan ketertiban dalam lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi (Fitria & Racaliani, 2019).

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja dianggap sebagai fondasi untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Tanpa disiplin, kontrol terhadap pelaksanaan tugas bisa lemah, produktivitas menurun, dan tujuan organisasi sulit tercapai. Berbagai penelitian di Indonesia sejak tahun 2018 menegaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor, mulai dari jasa, pemerintahan hingga manufaktur (Putra, et al., 2024). Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja bukan hanya aspek administratif melainkan faktor strategis yang berdampak besar pada kesuksesan organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan atau kekuatan yang berasal dari dalam diri seseorang yang mendorong individu untuk melakukan pekerjaan dengan semangat, tekun, dan penuh tanggung jawab demi mencapai tujuan organisasi. Motivasi tidak hanya membuat karyawan berusaha lebih keras, tetapi juga meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja mereka. Afandi (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan keinginan yang muncul dari dalam diri individu yang membuat seseorang bersemangat dalam melaksanakan tugas, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal dan berkualitas. Motivasi ini bisa berasal dari faktor internal seperti kepuasan pribadi, maupun faktor eksternal seperti penghargaan dan insentif.

Selain itu, motivasi kerja juga berperan sebagai penggerak utama dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Hartatik (2018) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah proses yang menyebabkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku karyawan agar terus giat bekerja mencapai hasil terbaik. Ketika motivasi karyawan tinggi, mereka cenderung lebih proaktif, disiplin, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, manajemen perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan performa karyawan.

Kerangka Konseptual Penelitian

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Agustini (2020), disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan karena mereka lebih teratur dan patuh terhadap aturan perusahaan. Hal

ini sejalan dengan temuan penelitian oleh Siti Aminah dan Ria Marginingsih (2020) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mutiara Anugerah Alam.

Motivasi kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Purnama dan Farida (2020) dalam penelitiannya pada Biro Umum Sekjen Republik Indonesia menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,703 dan koefisien determinasi sebesar 48,7%. Penelitian ini menegaskan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai hasil yang optimal.

Selain pengaruh secara individual, disiplin kerja dan motivasi kerja juga memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Anggraini dan Mukhtar (2020) menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 55,6% terhadap kinerja karyawan PT. Barokah Dunia Akhirat (Animo Bakery) Cabang Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara disiplin kerja dan motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang diteliti. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur kekuatan hubungan antar variabel serta menguji pengaruh satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara objektif dan sistematis. Objek dalam penelitian ini adalah PT. Home Credit Indonesia, sedangkan subjek penelitian adalah karyawan perusahaan tersebut.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 90 orang karyawan dengan teknik pengambilan sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel karena jumlahnya yang relatif kecil dan memungkinkan untuk diteliti secara menyeluruh. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi mereka terhadap variabel yang diteliti. Instrumen penelitian tersebut sebelumnya diuji melalui uji validitas dan reliabilitas guna memastikan bahwa data yang diperoleh valid dan konsisten.

Analisis data dilakukan dengan bantuan aplikasi statistik SPSS versi 22 menggunakan regresi linear berganda. Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan terlebih dahulu serangkaian uji seperti uji deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data, uji validitas dan reliabilitas untuk menguji kualitas instrumen, serta uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna memenuhi syarat dalam regresi linear. Setelah data dinyatakan memenuhi asumsi klasik, dilakukan uji hipotesis melalui uji t dan uji F untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan metode ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang objektif mengenai hubungan antar variabel yang diteliti di lingkungan PT. Home Credit Indonesia.

HASIL PENELITIAN

Uji Simultan (Uji F)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Fhitung (244,487) lebih besar dari Ftabel (3,10) dan tingkat signifikansi berada di bawah 0,05 (0 < 0,05). Hal ini secara statistik berarti bahwa hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak. Dengan kata lain, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Home Credit Indonesia cabang Jakarta Selatan. Dalam konteks analisis regresi, ini menunjukkan bahwa variabel independen (disiplin dan motivasi) secara bersama-sama menjelaskan variasi dalam variabel dependen (kinerja karyawan) secara bermakna.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan teori Manajemen Sumber Daya Manusia, di mana kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor internal seperti disiplin dan motivasi. Disiplin kerja, menurut Rivai (2024), adalah suatu sikap yang mencerminkan ketaatan terhadap peraturan dan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih teratur, konsisten, dan produktif dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, tingkat disiplin yang baik akan sangat berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Sementara itu, motivasi kerja mengacu pada dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi keinginan seseorang untuk bekerja secara optimal. Teori Herzberg tentang dua faktor motivasi menyatakan bahwa motivator seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian memiliki dampak besar terhadap kepuasan kerja dan performa. Dalam

konteks ini, jika karyawan merasa termotivasi baik oleh insentif finansial maupun non-finansial maka mereka akan terdorong untuk menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi bukan hanya pelengkap, tetapi menjadi salah satu penentu utama kinerja karyawan.

Dengan demikian, perusahaan seperti PT Home Credit Indonesia perlu memperhatikan aspek disiplin dan motivasi sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja. Penguatan regulasi internal yang jelas, sistem penghargaan yang adil, serta budaya kerja yang positif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bahwa manajemen perlu merancang kebijakan yang mampu mendorong kedisiplinan dan meningkatkan motivasi, agar produktivitas dan kualitas kerja karyawan dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

Uji Parsial (Uji T)

Hasil olah data diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel independen yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai berikut :

1. Hasil olah data SPSS diperoleh nilai t_{hitung} dari variabel Disiplin Kerja adalah 2,2507 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,98729 dengan tingkat singnifikan 0,032 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan Ha diterima dan Ho ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Hasil olah data SPSS diperoleh nilai t_{hitung} dari variabel Motivasi Kerja adalah 20,455l lebih besar dari t_{table} sebesar 1,98729 dengan tingkat signifikan 0,00 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan Ha diterima dan Ho ditolak. Sehingga dapat di simpulkan secara parsial bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil olah data SPSS, diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki thitung sebesar 2,2507, yang lebih besar daripada ttabel sebesar 1,98729, serta nilai signifikansi sebesar 0,032, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan tugas, mengikuti aturan, dan memenuhi tanggung jawab, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut.

Hasil ini sesuai dengan teori dari Rivai (2004) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mencerminkan sikap seseorang dalam menghormati dan menaati peraturan yang berlaku di tempat kerja. Karyawan yang disiplin cenderung lebih bertanggung jawab, menghargai waktu, dan bekerja dengan konsisten terhadap target yang diberikan. Disiplin juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja baik individu maupun tim secara keseluruhan.

Sementara itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki thitung sebesar 20,4551, jauh lebih besar dari ttabel sebesar 1,98729, dan nilai signifikansi sebesar 0,00, yang jauh lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, baik yang berasal dari dalam diri (motivasi intrinsik) maupun dari luar (motivasi ekstrinsik), maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.

Temuan ini sejalan dengan teori motivasi dari Herzberg, yang menjelaskan bahwa faktor-faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan berkontribusi lebih besar terhadap organisasi. Karyawan yang termotivasi memiliki semangat kerja yang tinggi, cenderung lebih inovatif, dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan adanya strategi yang dapat menjaga dan meningkatkan motivasi karyawan, seperti pemberian penghargaan, peluang pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang mendukung, untuk memastikan kinerja karyawan tetap optimal.

Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja harus menjadi fokus utama dalam strategi manajemen sumber daya manusia di PT Home Credit Indonesia, Jakarta Selatan. Karena keduanya terbukti secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, manajemen perlu memperkuat kebijakan dan praktik yang mendorong perilaku disiplin serta memfasilitasi peningkatan motivasi. Misalnya, perusahaan dapat menerapkan sistem penghargaan dan sanksi yang jelas, memberikan pelatihan terkait manajemen waktu dan tanggung jawab, serta membangun budaya kerja yang menekankan kedisiplinan sebagai nilai utama.

Selain itu, hasil ini juga mengimplikasikan pentingnya perhatian terhadap faktor-faktor motivasional baik yang bersifat intrinsik (seperti pengakuan, pencapaian, dan pertumbuhan pribadi) maupun ekstrinsik (seperti gaji, tunjangan, dan kondisi kerja). Perusahaan yang mampu mengelola motivasi dengan baik akan cenderung memiliki karyawan yang lebih produktif, berkomitmen tinggi, dan memiliki kinerja yang unggul. Oleh karena itu, pengembangan program peningkatan motivasi, seperti coaching, promosi karier, atau pemberian insentif berbasis kinerja, dapat menjadi langkah strategis dalam meningkatkan daya saing perusahaan melalui peningkatan kinerja individu.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang nyata dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Home Credit Indonesia, Jakarta Selatan. Kedua variabel tersebut, baik secara bersama-sama maupun secara individu, berkontribusi dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku kerja yang tertib, patuh pada aturan, serta adanya dorongan kerja dari dalam dan luar diri karyawan merupakan faktor penting dalam mendorong pencapaian kinerja yang optimal.

Makna dari hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa karyawan yang disiplin akan lebih konsisten dalam menjalankan tugas, sedangkan karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih bersemangat dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Kedua aspek ini saling melengkapi dalam menciptakan etos kerja yang baik dan berorientasi pada hasil. Dengan demikian, manajemen perusahaan perlu menyadari bahwa peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada faktor eksternal seperti teknologi atau sistem, tetapi juga sangat ditentukan oleh karakter dan sikap kerja individu.

Sebagai strategi ke depan, perusahaan disarankan untuk memperkuat budaya disiplin dengan aturan yang tegas namun adil, serta menciptakan sistem penghargaan yang mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Program pelatihan, pengembangan karier, serta evaluasi kinerja yang berkesinambungan juga perlu diterapkan sebagai bentuk dukungan terhadap pengembangan potensi sumber daya manusia. Dengan pendekatan yang tepat, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, produktif, dan berdaya saing tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.

Agustini, A. (2020). Efek kinerja pegawai dengan disiplin kerja dan motivasi kerja. *Nobel Management Review*, 5(2).

Anggraini, D., & Mukhtar, J. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Barokah Dunia Akhirat (Animo Bakery) Cabang Jakarta. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 5(2).

Aryoko, Y. P., & Fitriani, J. (2022). *Employee Performance and Several Factors That Influence It.* Prosiding 3rd ICBAE.

Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Harlow: Pearson Education.

Fitria, B. T., & Racaliani, D. H. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 13(2), 87–95.

Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Hartatik, S. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.

Mulyadi, M., & Khomisah, U. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT ISS Indonesia Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1), 15–22.

Purnama, A. O., & Farida, S. I. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Biro Umum Sekjen Republik Indonesia. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 4(3).

Putra, F. I., Kurniawati, D. T., & Indrawanto, R. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 10(1), 55–63.

Rivai, V. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Riyadi, I., Setiawan, M., & Ratnawati, K. (2018). *Factors Affecting Employee Performance Improvement on Finance Companies.* Jurnal Aplikasi Manajemen, 16(2).

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.

Sari, M., & Nugroho, Y. (2020). The Effect of Work Motivation on Employee Productivity in Service Companies. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 45-52.

Siagian, C., & Mon, M. D. (2024). *Factors Affecting Employee Performance in Manufacturing Companies: Empirical Studies in Batam City.* TIJAB, 8(1).

Siagian, S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Siti Aminah, & Marginingsih, R. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Insight Management Journal*, 4(1).