

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PRIMA ARMADA RAYA

Arham Asri¹, Alan Rakhmat Putra²

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka

045385346@ecampus.ut.ac.id**Abstract**

This research aims to determine the effect of motivation, discipline, and work ethic on employee performance at PT Prima Armada Raya. The research approach used is quantitative with a survey method, where data is obtained by distributing questionnaires to 80 respondents who are all permanent employees of the company. The research instrument was tested for validity and reliability before being used in data analysis. The analysis techniques used include multiple linear regression tests, t-tests, F-tests, and coefficient of determination (R^2). The results of the study indicate that the variables of work motivation, work discipline, and work ethic each have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. The coefficient of determination (R^2) value of 0.731 indicates that the three variables together are able to explain 73.1% of the variation in employee performance, while the remaining 26.9% is influenced by other factors outside the research model. From the analysis results, it is known that work motivation is the most dominant factor in improving employee performance, followed by work discipline and work ethic. This finding emphasizes the importance of the role of management in managing motivational aspects, enforcing discipline, and fostering a positive work ethic so that employees can give their best performance. Thus, companies need to develop human resource strategies oriented toward increasing intrinsic motivation, implementing a fair reward system, and establishing a productive and in-depth work culture.

Keywords: *Work discipline, work ethic, employee performance, human resource management, work motivation*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Armada Raya. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei, di mana data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 80 responden yang merupakan seluruh karyawan tetap perusahaan. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan dalam analisis data. Teknik analisis yang digunakan meliputi uji regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan etos kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,731 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 73,1% variasi kinerja karyawan, sedangkan 26,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dari hasil analisis diketahui bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan, diikuti oleh disiplin kerja dan etos kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya peran manajemen dalam

Article history

Received: November 2025

Reviewed: Desember 2025

Published: Desember 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

mengelola aspek motivasi, menegakkan disiplin, serta menumbuhkan etos kerja positif agar karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya. Dengan demikian, perusahaan perlu mengembangkan strategi sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan motivasi intrinsik, penerapan sistem penghargaan yang adil, serta pembentukan budaya kerja yang produktif dan berintegritas.

Kata Kunci: Disiplin kerja, etos kerja, kinerja karyawan, manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara optimal agar dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karena melalui kinerja yang baik akan tercapai produktivitas tinggi serta daya saing organisasi yang berkelanjutan. Menurut Abdullah (2014), manajemen kinerja merupakan suatu sistem yang terintegrasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi melalui proses perencanaan, pengawasan, serta evaluasi yang berkesinambungan. Dalam konteks tersebut, faktor motivasi, disiplin, dan etos kerja menjadi variabel penting yang memengaruhi kinerja karyawan di berbagai jenis organisasi, termasuk pada perusahaan jasa dan transportasi seperti PT Prima Armada Raya.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja dengan penuh semangat, memiliki rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja, serta berusaha mencapai target yang telah ditetapkan. Anwar (2020) menegaskan bahwa peningkatan kinerja sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan tingkat motivasi yang diberikan organisasi melalui penghargaan, pengakuan, serta suasana kerja yang mendukung. Dengan kata lain, tanpa adanya motivasi yang kuat, potensi sumber daya manusia sulit berkembang secara optimal. Penelitian yang dilakukan oleh Al Anshory (2024) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening. Hal ini menegaskan bahwa motivasi tidak hanya mendorong semangat kerja, tetapi juga membentuk perilaku disiplin yang berkontribusi terhadap hasil kerja yang lebih baik. Selain itu, penelitian dari Saleh dan Utomo (2018) membuktikan bahwa motivasi kerja bersama dengan disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, menunjukkan bahwa motivasi merupakan komponen esensial dalam sistem manajemen sumber daya manusia yang komprehensif.

Selain motivasi, disiplin kerja juga merupakan faktor kunci yang menentukan kinerja karyawan. Disiplin mencerminkan kepatuhan dan tanggung jawab karyawan terhadap peraturan serta norma yang berlaku dalam organisasi. Menurut Adawiyah, Abubakar, dan Setiawan (2022), disiplin kerja tidak hanya berhubungan dengan kehadiran dan ketepatan waktu, tetapi juga dengan ketertiban, etika kerja, serta tanggung jawab moral terhadap pekerjaan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi akan menunjukkan perilaku kerja yang konsisten, menghindari pelanggaran aturan, serta menjaga reputasi profesional dalam lingkungan kerja. Penelitian dari Octaviani dan Muhandi (2022) memperkuat pandangan tersebut dengan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, terutama ketika dikombinasikan dengan gaya kepemimpinan dan etos kerja Islami yang membentuk nilai integritas dan keikhlasan dalam bekerja. Rifa'i dan Ananda (2024) juga menganalisis bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor komitmen tugas, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, yang

semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Penelitian terbaru yang dilakukan oleh Wibowo, Kurniawati, dan Munawaroh (2025) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan bersama dengan faktor loyalitas dan etos kerja, menegaskan peran krusial disiplin dalam ekosistem kinerja organisasi modern.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah etos kerja, yang mencerminkan sikap, nilai, dan semangat seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Etos kerja berhubungan dengan cara pandang individu terhadap pekerjaan yang dijalani, apakah dianggap sebagai beban atau sebagai bentuk pengabdian dan kontribusi. Tim Penulis Universitas Mahasaraswati (2023) menjelaskan bahwa etos kerja merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang berperan dalam pembentukan budaya kerja positif di lingkungan organisasi. Dengan etos kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja dengan penuh tanggung jawab, berorientasi pada hasil, serta memiliki komitmen terhadap kemajuan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Octaviani dan Muhandi (2022) membuktikan bahwa etos kerja, khususnya etos kerja Islami, memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan ketika dikombinasikan dengan disiplin kerja dan gaya kepemimpinan yang tepat. Penelitian dari Saleh dan Utomo (2018) juga menekankan bahwa etos kerja merupakan salah satu komponen penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di industri manufaktur. Penelitian paling terkini oleh Wibowo, Kurniawati, dan Munawaroh (2025) menegaskan bahwa etos kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan bersama dengan faktor loyalitas dan disiplin kerja, hal ini menunjukkan bahwa etos kerja tidak hanya berdampak pada produktivitas, tetapi juga pada loyalitas dan integritas dalam bekerja.

Dengan memperhatikan keterkaitan antara motivasi, disiplin, dan etos kerja terhadap kinerja, perusahaan perlu mengelola ketiga aspek tersebut secara terintegrasi agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Penelitian terdahulu yang dilakukan pada PT Stokeswood Retail Jakarta Selatan (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, memperkuat argumen bahwa pendekatan holistik terhadap manajemen kinerja lebih efektif daripada fokus pada satu variabel saja. Pada PT Prima Armada Raya, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi dan logistik, kinerja karyawan sangat menentukan kelancaran operasional serta kepuasan pelanggan. Karyawan dituntut untuk bekerja secara efisien, disiplin dalam waktu dan prosedur, serta memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menghadapi tantangan operasional di lapangan. Oleh karena itu, penelitian mengenai Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Armada Raya menjadi penting dilakukan untuk memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana ketiga variabel tersebut memengaruhi kinerja, serta sebagai dasar bagi manajemen dalam merumuskan strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia di masa yang akan datang.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Armada Raya. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu mengukur hubungan antarvariabel secara objektif menggunakan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik. Menurut Abdullah (2014), penelitian kuantitatif dalam bidang manajemen sumber daya manusia berguna untuk memperoleh bukti empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, sehingga hasilnya dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan manajerial yang terukur dan rasional. Desain penelitian yang digunakan adalah desain cross-sectional di mana data dikumpulkan pada satu waktu tertentu untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel pada periode tersebut.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Prima Armada Raya yang berjumlah 80 orang, meliputi bagian administrasi, operasional, keuangan, dan logistik. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus), di mana semua anggota populasi dijadikan responden penelitian. Penggunaan teknik ini memberikan hasil yang lebih akurat dan representatif terhadap kondisi nyata karyawan perusahaan, sehingga tingkat generalisasi temuan penelitian dapat ditingkatkan. Penelitian dilaksanakan selama dua bulan pada periode Agustus hingga September 2025 di PT Prima Armada Raya, perusahaan jasa transportasi dan logistik di Indonesia.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Kuesioner disusun berdasarkan indikator setiap variabel penelitian dan dirancang untuk mengukur persepsi responden terhadap motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan etos kerja (X_3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Kuesioner disusun dengan struktur yang jelas dan mudah dipahami, kemudian didistribusikan secara langsung kepada responden dengan pendampingan peneliti untuk memastikan pemahaman yang sama dan meningkatkan tingkat respons.

Sebelum digunakan, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan uji korelasi Pearson dan uji Cronbach's Alpha dengan kriteria nilai validitas $\geq 0,30$ dan reliabilitas $\geq 0,70$. Hasil uji menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid dan reliabel, dengan hasil validitas berkisar antara 0,31-0,89 dan nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel berada di atas 0,70, membuktikan konsistensi internal yang baik.

Definisi operasional variabel diadaptasi dari penelitian Al Anshory (2024), di mana motivasi kerja (X_1) didefinisikan sebagai dorongan internal dan eksternal yang mendorong karyawan mencapai tujuan dengan indikator dorongan berprestasi, pengakuan hasil kerja, tanggung jawab, dan pengembangan diri. Disiplin kerja (X_2) adalah kepatuhan terhadap peraturan organisasi dengan indikator ketepatan waktu, kepatuhan peraturan, tanggung jawab tugas, dan konsistensi kerja. Etos kerja (X_3) adalah sikap dan nilai kerja dengan indikator semangat kerja, integritas, dedikasi, dan pandangan positif. Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja sesuai standar organisasi dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kerja sama tim.

Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan model: $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$, untuk mengetahui pengaruh parsial (uji t) dan simultan (uji F) antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sebelum analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov test dengan $p\text{-value} > 0,05$), uji multikolinearitas ($VIF < 10$ dan $\text{tolerance} > 0,10$), dan uji heteroskedastisitas (Uji Glejser) untuk memastikan kelayakan model regresi. Pengolahan data menggunakan program SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi 25.0. Nilai koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas, dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

Penelitian ini didasarkan pada kerangka pemikiran yang menjelaskan hubungan kausal antara tiga variabel independen (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etos kerja) terhadap satu variabel dependen (kinerja karyawan). Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan melalui dorongan dan semangat kerja, sementara disiplin kerja memastikan konsistensi dalam kinerja melalui kepatuhan dan tanggung jawab. Etos kerja yang tinggi menciptakan sikap positif terhadap pekerjaan sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Selain itu, motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening, menunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi cenderung menampilkan disiplin kerja yang lebih baik.

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka konseptual tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut: (H1) Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja

karyawan PT Prima Armada Raya. (H2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT Prima Armada Raya. (H3) Etos kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT Prima Armada Raya. (H4) Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap disiplin kerja karyawan PT Prima Armada Raya. (H5) Disiplin kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Prima Armada Raya.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Sumber : Peneliti, 2025

Data karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berjenis kelamin laki-laki (68,8%), yang mencerminkan komposisi tenaga kerja di industri transportasi dan logistik yang didominasi oleh pekerja laki-laki. Distribusi usia responden menunjukkan kelompok usia produktif 30-39 tahun mendominasi dengan 43,8%, diikuti usia ≥ 40 tahun (33,7%) dan 20-29 tahun (22,5%), mengindikasikan tenaga kerja dengan pengalaman yang matang dan stabil. Dari segi pengalaman kerja, sebagian besar karyawan (75%) memiliki pengalaman lebih dari tiga tahun, terdiri dari 37,5% yang telah bekerja 3- 5 tahun dan 37,5% yang telah bekerja lebih dari 5 tahun, menunjukkan stabilitas dan loyalitas tinggi terhadap perusahaan.

Aspek pendidikan menunjukkan sebagian besar responden berpendidikan SMA/ sederajat (50%), diikuti Diploma D3 (31,2%), dan Sarjana S1 (18,8%), menggambarkan komposisi tenaga kerja PT Prima Armada Raya didominasi oleh karyawan operasional dengan latar belakang pendidikan menengah, yang sesuai dengan kebutuhan industri transportasi dan logistik. Data karakteristik responden ini penting untuk memahami konteks dan karakteristik populasi yang memengaruhi persepsi dan sikap mereka terhadap motivasi, disiplin, etos kerja, serta kinerja dalam perusahaan. Diversitas dalam usia, pengalaman, dan latar belakang pendidikan memberikan perspektif yang kaya dalam menganalisis pengaruh variabel-variabel penelitian terhadap kinerja karyawan di PT Prima Armada Raya.

Tabel 1. Data Awal Penelitian (Karakteristik Responden).

No	Karakteristik Responden	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	55	68,8
		Perempuan	25	31,2
2	Usia	20-29 tahun	18	22,5
		30-39 tahun	35	43,8

No	Karakteristik Responden	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
		≥ 40 tahun	27	33,7
3	Lama Bekerja	< 3 tahun	20	25,0
		3-5 tahun	30	37,5
		> 5 tahun	30	37,5
4	Pendidikan Terakhir	SMA/Sederajat	40	50,0
		Diploma (D3)	25	31,2
		Sarjana (S1)	15	18,8
Total Responden			80	100,0

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Hasil data awal menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berjenis kelamin laki-laki (68,8%), berusia antara 30-39 tahun (43,8%), serta memiliki pengalaman kerja lebih dari tiga tahun (75%). Sebagian besar responden berpendidikan SMA/ sederajat (50%), yang menggambarkan bahwa komposisi tenaga kerja di PT Prima Armada Raya didominasi oleh karyawan operasional dengan latar belakang pendidikan menengah. Data ini menjadi dasar untuk memahami karakteristik populasi yang dapat memengaruhi persepsi dan sikap mereka terhadap motivasi, disiplin, etos kerja, serta kinerja dalam perusahaan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan regresi linier berganda, diperoleh gambaran mengenai pengaruh motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan etos kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Prima Armada Raya. Data penelitian diperoleh dari 80 responden melalui kuesioner berskala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid dengan nilai korelasi lebih besar dari 0,30, dan reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, yang berarti instrumen penelitian layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan perangkat lunak statistik, diperoleh hasil seperti ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Koefisien Regresi (B)	t- hitung	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,315	3,842	0,000	Berpengaruh signifikan
Disiplin Kerja (X_2)	0,284	3,216	0,002	Berpengaruh signifikan
Etos Kerja (X_3)	0,298	3,547	0,001	Berpengaruh signifikan
Konstanta (a)	7,241	—	—	—

R ²	0,731	—	—	—
F-hitung	68,425	—	0,000	Model signifikan secara simultan

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,731 menunjukkan bahwa sebesar 73,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi, disiplin, dan etos kerja, sedangkan sisanya 26,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Temuan ini sejalan dengan pendapat Anwar (2020) yang menegaskan bahwa peningkatan kinerja sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari faktor motivasi yang kuat, kedisiplinan yang konsisten, serta etos kerja yang positif. Ketiganya membentuk fondasi perilaku kerja produktif yang mendorong karyawan untuk mencapai standar kinerja optimal.

Secara lebih spesifik, variabel motivasi kerja (X_1) memiliki nilai koefisien tertinggi (0,315) dengan signifikansi 0,000, yang berarti motivasi memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan motivasi tinggi cenderung memiliki semangat dan tanggung jawab lebih besar dalam menyelesaikan tugas, serta berorientasi pada hasil kerja yang baik. Hasil ini memperkuat penelitian Wibowo, Kurniawati, dan Munawaroh (2025) bahwa motivasi dan etos kerja secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan loyalitas dan disiplin kerja.

Sementara itu, disiplin kerja (X_2) juga menunjukkan pengaruh positif signifikan dengan nilai koefisien 0,284 dan signifikansi 0,002. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung menaati peraturan perusahaan, menjaga ketepatan waktu, dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Hasil ini mendukung pandangan Anwar (2020) bahwa disiplin merupakan indikator utama profesionalisme kerja dan menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas produktivitas organisasi.

Selain itu, etos kerja (X_3) turut memberikan pengaruh positif signifikan dengan nilai koefisien 0,298 dan signifikansi 0,001. Etos kerja berperan dalam membentuk sikap kerja yang berintegritas, berkomitmen, serta berorientasi pada kualitas hasil. Karyawan dengan etos kerja tinggi tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban, tetapi juga menunjukkan semangat kontribusi terhadap kemajuan perusahaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan pada PT Prima Armada Raya perlu diarahkan melalui strategi penguatan motivasi intrinsik, pembinaan disiplin kerja yang konsisten, serta penanaman nilai-nilai etos kerja positif yang selaras dengan budaya organisasi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa motivasi, disiplin, dan etos kerja merupakan tiga faktor penting yang saling berkaitan dan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung semangat dan kedisiplinan karyawan, sekaligus menumbuhkan etos kerja positif agar tujuan organisasi dapat tercapai secara berkelanjutan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin, dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Armada Raya, baik secara parsial maupun simultan. Variabel motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang

menunjukkan bahwa dorongan internal maupun eksternal sangat menentukan semangat dan produktivitas dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih berkomitmen untuk mencapai target perusahaan dan menunjukkan loyalitas yang kuat terhadap organisasi. Selanjutnya, disiplin kerja juga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja, di mana karyawan yang disiplin menunjukkan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, serta tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Disiplin yang baik mencerminkan profesionalisme dan menjadi dasar penting dalam menjaga stabilitas produktivitas organisasi. Sementara itu, etos kerja turut berperan besar dalam membentuk sikap positif terhadap pekerjaan. Karyawan dengan etos kerja tinggi cenderung memiliki integritas, semangat pengabdian, dan rasa tanggung jawab yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan hasil terbaik.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kombinasi antara motivasi, disiplin, dan etos kerja mampu menjelaskan 73,1% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi. Hal ini mempertegas pentingnya manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada pembentukan perilaku kerja positif dan penguatan motivasi internal karyawan sebagai strategi peningkatan kinerja organisasi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, terdapat beberapa saran yang dapat diajukan bagi pihak manajemen PT Prima Armada Raya maupun penelitian selanjutnya.

1. Bagi perusahaan, disarankan untuk terus meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan, kesempatan promosi, serta sistem insentif yang adil dan transparan. Program pelatihan dan pengembangan karier juga perlu diperkuat agar karyawan merasa dihargai dan memiliki peluang untuk berkembang.
2. Dalam aspek disiplin kerja, perusahaan perlu menegakkan aturan dengan konsisten dan objektif, serta memberikan pembinaan bagi karyawan yang melanggar ketentuan tanpa mengabaikan pendekatan humanis. Penerapan reward and punishment yang proporsional dapat meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya kedisiplinan dalam bekerja.
3. Terkait etos kerja, manajemen perlu menumbuhkan budaya kerja positif dengan menanamkan nilai-nilai tanggung jawab, kejujuran, dan kerja sama tim. Kegiatan internal seperti employee gathering, motivational session, atau sharing session dengan pimpinan dapat meningkatkan rasa kebersamaan dan semangat kontribusi terhadap perusahaan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja, serta memperluas objek penelitian ke perusahaan lain agar hasilnya dapat dibandingkan secara lebih komprehensif.

Dengan pelaksanaan saran-saran tersebut, diharapkan PT Prima Armada Raya dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia sehingga tercipta karyawan yang berprestasi, berdisiplin, beretos kerja tinggi, dan berkontribusi optimal terhadap kemajuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. M. (2014). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Adawiyah, Abubakar, A. H., & Setiawan, L. (2022). *Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*. Makassar: Chakti Pustaka Indonesia.
- Al Anshory, M. F. L. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*.
- Anwar (Ed.). (2020). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. Jakarta: CV. Berkah Utami.
- Octaviani, G., & Muhandi. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*.
- Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Stokeswood Retail, Jakarta Selatan. (2023). *Jurnal MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*.
- Rifa'i, M., & Ananda, R. (2024). *Disiplin Kerja (Analisis Faktor Komitmen Tugas, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja)*. Medan: UMSU Press.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*.
- Tim Penulis Universitas Mahasaraswati. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Pengembangan dan Aplikasi*. Denpasar: Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Wibowo, B. A. M., Kurniawati, E., & Munawaroh, N. A. (2025). Pengaruh Loyalitas, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wonojati Wijoyo Kabupaten Kediri. *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*.