

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan berskala kecil hingga besar kini berada dalam lingkungan kerja yang semakin kompetitif. Peningkatan jumlah tenaga kerja menuntut setiap perusahaan untuk mengoptimalkan produktivitas dan efisiensi sumber daya manusia dalam pelaksanaan aktivitas kerja. Selain itu, strategi untuk meningkatkan kualitas pekerja dapat dilakukan melalui peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Jika kinerja tidak optimal, tujuan perusahaan akan lebih sulit dicapai. Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam operasi perusahaan, membantu mewujudkan tempat kerja yang efisien dan suportif, baik bagi perusahaan maupun karyawan.

Manajemen SDM sangat penting dalam menjalankan operasi perusahaan. Karena itu, SDM perlu dikelola secara maksimal serta diberikan perhatian khusus, termasuk dalam pemenuhan hak-haknya. Perusahaan juga perlu memiliki tenaga kerja yang kompeten, memiliki loyalitas tinggi, dan antusias dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Meningkatkan kualitas SDM diyakini dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Kinerja adalah serangkaian tindakan kerja yang menghasilkan capaian tertentu dalam periode waktu yang ditetapkan, diukur berdasarkan standar yang ada. Kinerja sendiri merupakan hasil dari suatu proses kerja yang dievaluasi dalam rentang waktu tertentu sesuai dengan ketentuan atau kesepakatan sebelumnya yang telah ditetapkan. Secara umum, kinerja menunjukkan seberapa banyak karyawan membantu perusahaan, baik

dalam bentuk produk maupun layanan yang dibuat. Dengan kata lain, kinerja menjadi faktor penting yang menentukan mutu suatu perusahaan, karena keberhasilan operasional perusahaan dari waktu ke waktu sangat ditentukan oleh kualitas kinerja SDM yang bekerja berdasarkan standar yang telah ditetapkan (Farisi et al., 2020).

PT Swadaya Cipta merupakan perusahaan swasta berskala nasional yang menjalankan kegiatan usaha di bidang konstruksi dan *Engineering, Procurement and construction* (EPC) yang berdedikasi tinggi dalam mendukung pembangunan infrastruktur nasional. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2005 dan kantor pusat PT. Swadaya Cipta beralamat di Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo No. 162, Randuagung, Kebomas, Gresik, Jawa Timur (61121), dan didukung oleh fasilitas *workshop* di kawasan industri Manyar, Gresik serta di Jenu, Tuban. Pemilihan PT Swadaya Cipta sebagai lokasi penelitian dalam skripsi ini didasarkan pada beberapa alasan yang berkaitan dengan masalah yang dibahas, yaitu tentang bagaimana disiplin dan motivasi kerja merupakan faktor penting yang membentuk kinerja karyawan. PT Swadaya Cipta adalah salah satu Perusahaan berstandar nasional yang bergerak di bidang konstruksi dan *Engineering, Procurement and Construction* (EPC), serta menangani berbagai proyek besar dengan jumlah karyawan yang cukup banyak. Ini menunjukkan bahwa perusahaan adalah tempat yang tepat untuk meneliti masalah sumber daya manusia (SDM) terutama dalam kaitannya dengan nilai-nilai disiplin saat bekerja dan motivasi kerja.

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja karyawan yang optimal menjadi kunci bagi perusahaan untuk mempertahankan keunggulan kompetitif (Frimayasa 2020:36). Mengelola dan meningkatkan kualitas sumber

daya manusia khususnya kinerja karyawan, menjadi prioritas utama. Karena keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada SDM nya, pemimpin perlu menjadikan pembinaan karyawan sebagai langkah strategis untuk menghasilkan SDM berkualitas dan mencapai sasaran perusahaan. Pada dasarnya, kinerja karyawan bisa diukur sesuai seberapa banyak kontribusi yang karyawan berikan kepada perusahaan dalam bentuk produk dan layanan yang diberikan. Seringkali, perusahaan menghadapi masalah kinerja karyawan yang buruk. Ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak mempekerjakan karyawan yang berkinerja sesuai ekspektasi perusahaan demi tercapainya target bisnis. Perusahaan menghadapi risiko serius jika kinerja karyawan tidak segera ditingkatkan. Proses evaluasi kinerja bertujuan untuk menilai sejauh mana setiap karyawan telah memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan. Perusahaan bisa mengetahui sejauh mana karyawan menjalankan tugas serta tanggung jawab mereka dengan baik dan efisien melalui evaluasi ini.

Fenomena yang terjadi di perusahaan akan mengalami penurunan yang sangat signifikan apabila kualitas kinerja karyawan kurang disiplin serta minim motivasi pada diri sehingga akan merugikan perusahaan. Penelitian yang dilakukan pada PT. Swadaya Cipta menunjukkan bahwa kualitas motivasi, disiplin kerja yang relatif yang berdampak di kinerja karyawan, jadi perlu ada peningkatan. Adapun karyawan yang bekerja di PT. Swadaya Cipta ini kebanyakan karyawan laki-laki yang lebih mendominasi dari pada wanita. Kualitas kinerja juga menjadi salah satu pemicu bagi karyawan laki-laki maupun perempuan untuk memiliki kontribusi di nilai-nilai disiplin serta termotivasi setiap harinya saat akan bekerja.

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan PT Swadaya Cipta

No	Jenis Kelamin	Jumlah karyawan	Persentase
1.	Laki-laki	32	82%
2.	Perempuan	7	18%
Jumlah total		39	100%

Sumber : PT Swadaya Cipta

Hasil penilaian ini juga menjadi dasar untuk pengambilan keputusan dalam pengembangan karir, pelatihan, maupun pemberian penghargaan. Pada tabel 1.1 ini menunjukkan bahwa karyawan tetap berjumlah 39 secara keseluruhan, yang memiliki pekerja laki-laki dengan jumlah 32 dan pekerja perempuan dengan jumlah 7. Hasil penilaian kinerja dilakukan oleh karyawan PT Swadaya Cipta berdasarkan tingkat penilaian disiplin dan motivasi kerja mereka berikut ini.

Untuk mengetahui seberapa baik pencapaian yang telah dicapai oleh karyawan PT Swadaya Cipta, mereka melakukan penilaian kinerja. Jika kinerja karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan, kinerja mereka akan meningkat. Upaya untuk meningkatkan kinerja dapat dilihat dari bagaimana karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan. Namun, dalam proses penilaian kinerja ini, terdapat masalah yang muncul, yaitu terjadinya pada kinerja karyawan secara signifikan terhadap kondisi kedisiplinan, dan motivasi mengalami penurunan pada tahun 2024. Berikut merupakan data hasil penilaian kinerja karyawan di perusahaan PT. Swadaya Cipta:

Tabel 1. 2 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

No	Variabel	Skor Nilai	Indikator Penilaian	Skala Skor Penilaian	Kategori Skor Penilaian
1.	Disiplin	2,5	E	2,0-2,9	Kurang
2.	Motivasi	2,1	A,B,C,D,F,G	2,0-2,9	Kurang
3.	Kinerja	3,3	H,I,J,K,L,M, N,O,P	3,0-3,9	Cukup

Indikator penilaian : A. Inovasi(INO), B. Berpikir Analisis(BAN), C. Berpikir Konseptual(BK), D. Pengendalian diri(PD), E. Komitmen terhadap Organisasi(KtO), F. Inisiatif(Ini), G. Semangat berprestasi(SB), H. Kerjasama(KS), I. Berbagi orang lain(MOL), J. Berorientasi pada Pelayanan(BpP), K. Membangun Hubungan Kemitraan(MHK), L. Pencarian Info(PI), M. Pengambilan & Penyelesaian Keputusan(PK), N. Perencanaan & Pengorganisasian(PPS), O. Berorientasi pada Kualitas(BKU), P. Mengelola Konflik (MFK).

Sumber: PT. Swadaya Cipta

Tabel 1. 3 Skala Skor Penilaian

Skala Skor Penilaian	Kategori Skor Penilaian
1,0 – 1,9	Sangat Kurang
2,0 – 2,9	Kurang
3,0 – 3,9	Cukup
4,0 – 4,9	Baik
5,0	Sangat Baik

Sumber: PT. Swadaya Cipta

Hasil dari tabel 1.2 kinerja penilaian karyawan dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin 2,5, motivasi dalam diri karyawan 2,1, kemudian kinerja seluruh karyawan memperoleh 3,3. Berdasarkan data kinerja karyawan dalam tabel, dapat disimpulkan bahwa PT. Swadaya Cipta memiliki sejumlah aspek yang perlu dikembangkan guna meningkatkan mutu kinerja karyawannya. Tingkat disiplin kerja karyawan berada pada skor 2,5 yang termasuk dalam kategori "kurang", menunjukkan bahwa karyawan masih harus meningkatkan kesadaran dan kepatuhan mereka terhadap aturan dan prosedur perusahaan. F adalah indikator penilaian yang berkaitan dengan ketekunan kerja, yang dapat mencakup hal-hal seperti kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab.

Perhitungan data tersebut berdasarkan rumus mean $(x) = \frac{\text{jumlah semua nilai data}}{\text{banyaknya data}}$, keseluruhan data menghasilkan tingkat disiplin sebesar $\frac{98}{39} = 2,5$, tingkat motivasi $\frac{82}{39} = 2,1$, dan kinerja karyawan $\frac{129}{39} = 3,3$.

Hasilnya menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan ini menunjukkan kualitas disiplin dan motivasi masih membutuhkan peningkatan sehingga dapat membuat kapasitas menurun dalam bekerja. Kemampuan bekerja kurang maksimal dikarenakan karyawan masih membutuhkan stimulasi untuk menunjang penilaian kinerja. Kemampuan bekerja kurang maksimal dikarenakan karyawan masih membutuhkan stimulasi untuk menunjang penilaian kinerja. Oleh sebab itu, organisasi harus meningkatkan disiplin dan motivasi karyawan melalui pelatihan, pengawasan, sanksi yang adil, dan pengakuan dan insentif untuk prestasi. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan mencapai tujuan ditetapkan.



Sumber : PT Swadaya Cipta

Gambar 1. 1 Grafik Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

Berdasarkan grafik hasil penilaian kinerja karyawan, dapat dibuat kesimpulan bahwa elemen kinerja karyawan berada pada kategori yang cukup dengan skor 3,3, sedangkan aspek motivasi dan disiplin masih berada pada kategori kurang, setiap kategori variabel dengan mendapatkan nilai 2,1 dan 2,5. Grafik 1.1

ini menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja karyawan menunjukkan bahwa motivasi mendapatkan performa yang kurang sehingga memiliki pengaruh terhadap disiplin dalam melakukan aktivitas pekerjaan dan akan mengganggu penilaian kinerja karyawan. Grafik menunjukkan angka yang kurang sehingga membutuhkan stimulasi agar kinerja mendapatkan skor penilaian yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kinerja karyawan telah menunjukkan hasil yang memadai, namun tingkat motivasi dan disiplin masih rendah dan perlu ditingkatkan. Upaya perbaikan pada kedua aspek tersebut sangat diperlukan guna mendukung peningkatan kualitas kerja karyawan secara menyeluruh dan berkelanjutan. Berikut tabel data absensi kehadiran PT. Swadaya Cipta tahun 2024;

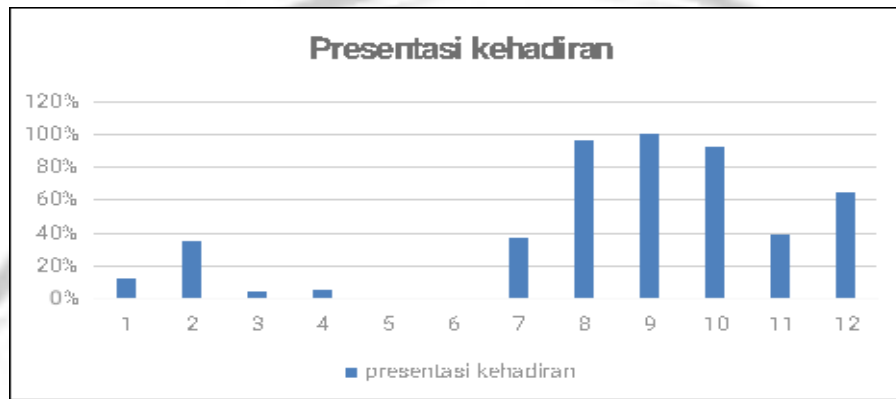
Tabel 1. 4 Kehadiran PT Swadaya Cipta

Bulan	Jumlah Karyawan	Total Hari Kerja	Total Hari Tidak Hadir	Presentasi Kehadiran	Skor	Keterangan
Januari	39	26	3	12%	1	Sangat Kurang
Februari	39	23	8	35%	1	Sangat Kurang
Maret	39	24	1	4%	1	Sangat Kurang
April	39	20	1	5%	1	Sangat Kurang
Mei	39	25	0	0%	1	Sangat Kurang
Juni	39	24	0	0%	1	Sangat Kurang
Juli	39	27	10	37%	1	Sangat Kurang
Agustus	39	26	25	96%	3	Cukup
September	39	25	25	100%	5	Sangat Baik
Oktober	39	27	25	93%	3	Cukup
November	39	26	10	38%	1	Sangat Kurang
Desember	39	25	16	64%	1	Sangat Kurang

Sumber : PT. Swadaya Cipta

Tabel 1.4 diatas menunjukkan kehadiran karyawan selama 2024 dalam kurun periode satu tahun. Berdasarkan data pada tabel ini menunjukkan adanya peningkatan disiplin dan motivasi kerja sangatlah kurang sehingga perlu adanya

perbaikan dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan PT. Swadaya Cipta. Penurunan persentase kehadiran di bulan januari mencapai 12%, februari, 35%, maret 4%, april mencapai 5%, mei dan juni 0%, juli 37%, agustus 96%, september 100%, oktober 93%, november 38%, desember 68%, ini dapat menjadi salah satu indikator penurunan kedisiplinan karyawan, yang tentunya berpotensi memengaruhi produktivitas dan pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan.



Sumber PT. Swadaya Cipta

Gambar 1. 2 Grafik Presentasi PT Swadaya Cipta

Grafik 1.2 diatas menjelaskan bahwa angka presentasi terhadap kehadiran sangat kurang sehingga akan berpengaruh pada kinerja karyawan yang dapat berperan penting dalam meningkatkan mutu di perusahaan terhadap penilaian motivasi kerja. Kedisiplinan juga akan mempengaruhi ketidakhadiran karyawan. Maka, adanya penelitian ini dilakukan untuk menganalisis tentang seberapa berpengaruh kedua variabel tersebut pada peningkatan kualitas kinerja karyawan, supaya perusahaan bisa mempertahankan serta meningkatkan kualitas kinerja di masa mendatang.

Disiplin kerja adalah nilai atau prinsip yang harus dimiliki setiap karyawan. Perusahaan membuat peraturan yang membantu karyawan menemukan jalan yang jelas dalam meraih pencapaian visi dan misi serta tujuan perusahaan. Menurut

Sutrisno (2019:87), disiplin adalah kekuatan yang berasal dari dalam diri karyawan yang mendorong mereka untuk mengikuti aturan, keputusan, dan nilai-nilai yang berlaku di tempat kerja mereka.

Disiplin sangat krusial bagi kemajuan organisasi karena membantu memotivasi karyawan agar bekerja dengan konsisten dan bertanggung jawab, baik dalam tugas individual maupun kelompok. Sementara itu, motivasi menurut Hasibuan (2019) timbul dari berbagai faktor seperti gaji yang memadai, pimpinan yang mendukung, sarana kerja yang memadai, suasana yang kondusif, dan hubungan positif dengan mitra kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi biasanya menunjukkan semangat kerja yang kuat dan memandang pekerjaannya dengan optimisme.

Selain faktor-faktor yang telah disebutkan, motivasi juga merupakan aspek krusial yang memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal yang menggerakkan seseorang untuk bertindak demi mencapai tujuan tertentu. Setiap perusahaan tentu mendambakan peningkatan kinerja dari setiap pekerjanya. Untuk mewujudkannya, perusahaan perlu memberikan motivasi yang efektif kepada seluruh karyawan agar mereka termotivasi untuk mencapai prestasi dan meningkatkan kinerja. Hal ini penting karena ketika kebutuhan dan motivasi karyawan terpenuhi, mereka tidak hanya akan bekerja sesuai standar, namun bahkan mampu melampauinya (Ekhsan, 2019).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak SD selaku staf SDM di PT. Swadaya Cipta, perusahaan telah berupaya memberikan berbagai bentuk motivasi kepada karyawannya guna meningkatkan semangat kerja dan kinerja secara keseluruhan. Jaminan kesehatan, kompensasi, dan pengembangan karir melalui

promosi jabatan adalah beberapa bentuk motivasi. Jaminan kesehatan diberikan untuk memberikan rasa aman bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya sehari-hari, sehingga mereka tidak perlu khawatir mengenai biaya pengobatan jika mengalami masalah kesehatan. Namun demikian, menurut keterangan dari Bapak SD, masih terdapat beberapa kendala dalam upaya memotivasi karyawan di lingkungan kerja PT. Swadaya Cipta. Salah satu permasalahan yang cukup menonjol adalah kurangnya perhatian dan dukungan dari atasan kepada bawahannya. Hal ini menyebabkan karyawan merasa tidak diperhatikan dan tidak mendapatkan dukungan yang cukup dari manajemen. Akibatnya, motivasi kerja mereka menurun dan dampak pada pencapaian target yang lebih rendah. Karena itu, diperlukan perbaikan dalam sistem manajerial, khususnya dalam hal komunikasi serta hubungan antara atasan dan bawahan agar meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Karyawan yang berhasil menyelesaikan tugas dalam batas waktu diberikan *reward*. Karyawan yang berprestasi di atas rata-rata juga menerima *reward*, biasanya dalam bentuk insentif atau bonus. Dengan adanya *reward*, perusahaan berharap karyawan merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk mempertahankan bahkan meningkatkan performanya. Pengembangan karir atau promosi jabatan juga menjadi salah satu bentuk motivasi yang dinilai penting. Karyawan yang menunjukkan kinerja yang konsisten, tanggung jawab yang tinggi, dan mampu menyelesaikan tugas dengan cara profesional akan dipromosikan. Dengan memahami keterkaitan antara variabel tersebut, diharapkan perusahaan dapat menemukan solusi yang tepat untuk meningkatkan kedisiplinan dan motivasi kerja karyawan secara keseluruhan.

Bagaimana karyawan berkomitmen terhadap perusahaan akan dibentuk oleh hubungan antara disiplin dan motivasi untuk kinerja mereka. Dapat digambarkan melalui piramid terbalik bahwa puncak yaitu kinerja karyawan, kemudian disiplin dan lapisan bawah membuat karyawan termotivasi bekerja secara optimal. Dengan demikian, peneliti tertarik dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan”** guna mengetahui secara empiris hubungan antar variabel tersebut dan memberikan saran yang bermanfaat untuk perusahaan maupun pengembangan ilmu manajemen.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dan latar belakang sebelumnya, rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Swadaya Cipta?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Swadaya Cipta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Swadaya Cipta.
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Swadaya Cipta.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi secara teoritis maupun

praktis dalam hal-hal berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini akan meningkatkan penelitian tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang bagaimana disiplin kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Referensi untuk studi selanjutnya yang ingin mengkaji variabel serupa. Penelitian ini dapat digunakan oleh manajemen bisnis untuk menilai dan mempertimbangkan strategi dalam meningkatkan mutu dan kualitas kinerja karyawan. Dengan mengetahui aspek-aspek yang berpengaruh secara signifikan, maka perusahaan dapat merancang program kerja yang lebih efektif seperti pelatihan kedisiplinan, pemberian insentif, atau sistem penghargaan yang memotivasi.

1.5 Kesenjangan Penelitian

Menurut Siregar (2022:13), *research gap* atau kesenjangan penelitian merupakan kondisi yang menunjukkan adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya. Kesenjangan tersebut muncul karena terdapat perbedaan jawaban atau temuan dari penelitian terdahulu, baik yang berkaitan dengan konsep, teori, data, maupun permasalahan yang terjadi di lapangan.

Penelitian ini menjelaskan beberapa hasil dari penelitian yang berbeda mengenai pengaruh hubungan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Inkonsistensi dari hasil penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. 5 Mapping Research GAP

Hubungan Antar Variabel	Penelitian Terdahulu		Research GAP
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pragiwani et al., (2020), Wulandari et al., (2024).	Muna & Isnawati, (2022), Aurellegi et al., (2024)	Inkonsistensi
	✓	x	
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Firdaus et al., (2023)	Aprianto, N. K., & Sunarto, A. (2024) dan Pragiwani et al., (2020)	Inkonsistensi
	✓	x	

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 1.5 menunjukkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pragiwani et al., (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan terhadap kinerja karyawan, yang mana karyawan akan disiplin dalam bekerja jika peraturan terkait dengan sanksi perusahaan diterapkan dengan baik oleh perusahaan dan dengan adanya sanksi yang tegas dalam perusahaan akan membuat karyawan memiliki kesadaran untuk menaati segala peraturan dan norma yang ada didalam perusahaan sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari et al., (2024) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang mana jika disiplin kerja tidak berjalan dengan baik akan berdampak pada kemajuan organisasi. Berbeda dengan penelitian Muna & Isnawati, (2022) yang menyatakan bahwa budaya disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya jika terjadi kenaikan maupun penurunan terkait dengan disiplin kerja maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Aurellegi et al., (2024) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan adanya faktor lain yang lebih dominan

memengaruhi kinerja serta menunjukkan inkonsistensi dengan penelitian sebelumnya.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Firdaus et al., (2023) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja maka semakin baik kinerja yang dihasilkan. Penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprianto, N. K., & Sunarto, A. (2024) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan belum mampu memberikan kontribusi optimal terhadap peningkatan kinerja, sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Pragiwani et al., (2020) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti motivasi kerja belum mampu meningkatkan kinerja karyawan secara nyata.

Adanya perbedaan dari hasil penelitian di atas menandakan bahwa pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan belum konsisten. Inkonsistensi dari hasil penelitian di atas merupakan kesenjangan penelitian sehingga membutuhkan penelitian lebih lanjut.