

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Desi Prasetyani

Universitas Pamulang, Indonesia
dosen02496@unpam.ac.id

Submitted: 13th January 2025 | **Edited:** 18th March 2025 | **Issued:** 01st April 2025

Cited on: Prasetyani, D. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2), 388-395.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance. The research method used is quantitative, with a total population and sample of 80 respondents. Data analysis includes validity and reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation analysis, determination analysis, and hypothesis testing. The results of this study indicate a strong correlation between work discipline and work motivation in influencing employee performance. The multiple linear regression equation shows that an increase in work discipline positively impacts employee performance, as does an increase in work motivation. The coefficient of determination suggests that work discipline and work motivation contribute significantly to improving employee performance, while the remaining portion is influenced by other factors. Furthermore, hypothesis testing confirms that work discipline and work motivation simultaneously have a significant impact on employee performance. These findings provide valuable insights for organizations in formulating policies and strategies aimed at enhancing employee performance. Improving work discipline and motivation can be an effective approach to achieving better organizational outcomes.

Keywords: Work Discipline; Work Motivation; Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam kesuksesan perusahaan, termasuk di PT. Exabb Energy Nusantara. Pengukuran kinerja menjadi alat untuk menilai kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti disiplin dan motivasi kerja. Kinerja yang baik dapat dilihat dari perkembangan individu dalam menyelesaikan tugasnya (Putra & Fernos, 2023), baik melalui pendidikan formal maupun pengalaman kerja langsung di lapangan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan pelatihan bagi karyawan operasional serta pendidikan bagi manajemen agar kinerja terus meningkat.

Disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang menentukan produktivitas karyawan. Tingkat absensi yang tinggi akibat keterlambatan, mangkir, atau manipulasi kehadiran menunjukkan masih adanya masalah kedisiplinan di perusahaan. Pelanggaran yang terjadi bervariasi, mulai dari teguran ringan (SP1) hingga teguran berat (SP2). Namun, pada bulan Oktober, terjadi peningkatan kinerja yang menurunkan jumlah pelanggaran secara signifikan. Hal ini membuktikan bahwa ketika karyawan lebih disiplin, kinerja mereka pun meningkat, sehingga memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Motivasi kerja juga memiliki peran besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa termotivasi akan lebih bersemangat dalam bekerja (Juliyanti &

Onsardi, 2020). Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi adalah dengan memberikan penghargaan atau insentif, seperti bonus atau tunjangan tambahan. Di PT. Exabb Energy Nusantara, masih terdapat kebutuhan motivasi yang belum terpenuhi, terutama terkait insentif keuangan. Pemberian insentif dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan berkontribusi lebih besar terhadap perusahaan (Agustriani, et al., 2022).

Setiap perusahaan tentunya menginginkan karyawannya memiliki kinerja yang baik dan efektif dalam menjalankan tugasnya. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan perlu memberikan penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan kinerja terbaik. Penghargaan ini tidak hanya dalam bentuk materi tetapi juga pengakuan dari atasan. Dengan adanya apresiasi, karyawan akan merasa dihargai dan semakin termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik (Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023).

Selain itu, feedback atau umpan balik dari atasan kepada bawahan juga menjadi aspek penting dalam evaluasi kinerja. Dengan adanya umpan balik, karyawan dapat mengetahui pencapaian mereka dan memahami area yang perlu diperbaiki. Bagi perusahaan, evaluasi ini membantu dalam merancang strategi peningkatan kinerja agar visi dan misi dapat tercapai. Oleh karena itu, evaluasi kinerja yang efektif harus dilakukan secara berkala agar karyawan dapat berkembang dan memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan.

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap dan tindakan seseorang dalam menaati aturan, norma, serta tanggung jawab yang telah ditetapkan, baik dalam kehidupan sehari-hari maupun di lingkungan kerja (Abidin & Sasongko, 2022). Dalam dunia kerja, disiplin menjadi faktor kunci yang menentukan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan. Karyawan yang disiplin akan lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, datang tepat waktu, serta mematuhi peraturan perusahaan. Sebaliknya, kurangnya disiplin dapat menyebabkan berbagai masalah seperti keterlambatan, absensi tinggi, serta penurunan kualitas kerja yang dapat berdampak negatif pada pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno, 2016).

Untuk meningkatkan disiplin kerja, perusahaan perlu menerapkan kebijakan yang jelas dan tegas, termasuk sistem reward and punishment. Karyawan yang menunjukkan disiplin tinggi dapat diberikan penghargaan, seperti insentif atau promosi, sebagai bentuk apresiasi. Sementara itu, pelanggaran disiplin harus ditindak secara adil agar memberikan efek jera bagi karyawan yang melanggarnya (Suryawan & Salsabilla, 2022). Selain itu, kepemimpinan yang baik juga berperan dalam membentuk budaya disiplin di perusahaan. Atasan yang memberikan contoh disiplin akan mendorong karyawan untuk mengikuti sikap tersebut, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan profesional.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang maupun kelompok untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu (Situmorang & Siagian, 2022). Menurut Yughi, et al. (2022), motivasi berperan sebagai rangsangan atau energi yang membangkitkan semangat seseorang agar mau berbuat dan bekerja secara optimal. Dengan adanya motivasi, seseorang akan memiliki keinginan yang kuat untuk menyelesaikan tugas serta menghadapi tantangan dengan lebih baik. Dalam konteks kerja, motivasi sangat penting untuk meningkatkan produktivitas, karena karyawan yang termotivasi cenderung lebih bersemangat dan berkomitmen terhadap pekerjaannya.

Menurut Shihab, et al. (2022), motivasi merupakan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan dan reaksi untuk mencapai suatu tujuan. Hal ini berarti motivasi tidak hanya berkaitan dengan dorongan eksternal seperti penghargaan atau insentif, tetapi juga faktor internal seperti kepuasan dan keinginan untuk berkembang. Perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan apresiasi, serta menawarkan peluang pengembangan karier. Dengan adanya motivasi yang baik, karyawan akan lebih berkontribusi secara maksimal, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan lebih efektif (Dewi & Trihudiyatmanto, 2020).

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Yuliawati & Oktavianti (2024), kinerja mencerminkan pencapaian seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sementara itu, menurut Wanta, et al. (2022), kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang diperoleh seseorang berdasarkan persyaratan yang telah ditetapkan dalam pekerjaannya atau job recruitment. Dengan kata lain, kinerja tidak hanya mengacu pada hasil kerja, tetapi juga pada bagaimana karyawan memenuhi standar dan persyaratan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Kerangka Berpikir

Disiplin kerja merujuk pada sejauh mana seorang karyawan mematuhi peraturan, prosedur, dan tanggung jawab yang ditetapkan oleh organisasi. Hal ini mencakup aspek-aspek seperti ketepatan waktu, ketelitian dalam menyelesaikan tugas, serta kemampuan untuk mengikuti aturan yang ada. Ketika karyawan memiliki disiplin yang baik, mereka cenderung bekerja dengan lebih efisien dan bertanggung jawab, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sementara itu, motivasi kerja berkaitan dengan dorongan internal atau eksternal yang mendorong karyawan untuk berusaha keras dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi ini bisa berasal dari keinginan untuk mencapai tujuan pribadi, mendapatkan pengakuan, atau rasa kepuasan dari pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang termotivasi lebih cenderung menunjukkan kinerja yang tinggi, karena mereka berkomitmen untuk mencapai hasil yang optimal. Ketika keduanya, disiplin kerja dan motivasi kerja, berjalan dengan baik, mereka saling mendukung untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, di mana karyawan mampu bekerja lebih maksimal, menyelesaikan tugas dengan lebih baik, dan berkontribusi pada tujuan organisasi secara lebih efektif. Dengan demikian, hubungan antara kedisiplinan dan motivasi sangat erat dengan kinerja karyawan, yang akhirnya memengaruhi pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan.

Berbagai penelitian ilmiah telah mengonfirmasi pengaruh positif antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Misalnya, penelitian oleh Puspita dan Widodo (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Persada Arkana Buana. Selain itu, penelitian oleh Juliyanti dan Onsardi (2020) menemukan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. Hasil serupa juga diperoleh oleh Muna dan Isnawati (2022), yang meneliti pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT LKM Demak Sejahtera.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif sesuai dengan penjelasan Sugiyono (2016:56), yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fenomena yang sedang diteliti. Metode ini digunakan untuk memahami kondisi nyata di lapangan tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel yang diteliti. Dengan pendekatan ini, hasil penelitian dapat memberikan informasi yang lebih jelas mengenai permasalahan yang terjadi serta faktor-faktor yang memengaruhi fenomena tersebut.

Penelitian ini dilakukan di Indomaret cabang Gading Serpong dengan melibatkan sebanyak 80 responden sebagai sampel penelitian. Responden yang dipilih diharapkan dapat memberikan data yang representatif mengenai kondisi yang sedang diteliti. Melalui analisis data dari responden, penelitian ini berusaha menggambarkan situasi yang sebenarnya dan memberikan wawasan yang dapat digunakan untuk mengambil keputusan atau kebijakan yang lebih tepat terkait fenomena yang diteliti.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Hasil olah data menggunakan SPSS menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dalam penelitian ini memiliki nilai korelasi atau r tabel yang lebih besar dari 0.30. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap pernyataan yang digunakan dalam instrumen penelitian telah memenuhi syarat validitas, sehingga dapat dianggap sebagai alat ukur yang sah dalam mengumpulkan data. Dengan kata lain, setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara akurat dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Reabilitas

Hasil olah data menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60, yang merupakan batas minimum untuk menyatakan bahwa suatu instrumen penelitian memiliki tingkat keandalan atau reliabilitas yang baik. Nilai ini menunjukkan bahwa setiap item dalam kuesioner memiliki konsistensi internal yang cukup tinggi, sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti secara akurat dan stabil. Keandalan instrumen sangat penting dalam penelitian karena memastikan bahwa data yang diperoleh tidak berubah-ubah ketika diuji ulang dalam kondisi yang serupa. Dengan adanya nilai Cronbach's Alpha yang memenuhi standar, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah teruji dan dapat diandalkan dalam mengukur variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, serta Kinerja Karyawan secara konsisten. Oleh karena itu, hasil penelitian yang diperoleh dari instrumen ini dapat dipercaya dan digunakan untuk analisis lebih lanjut guna memahami hubungan antar variabel yang diteliti.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil Uji Normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,450, yang lebih besar dari batas signifikan 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal, sehingga dapat memenuhi asumsi yang diperlukan untuk analisis statistik lebih lanjut. Dengan distribusi data yang normal, metode analisis yang digunakan, seperti regresi linier atau uji statistik parametrik lainnya, dapat diterapkan dengan lebih akurat dan valid.

Uji Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = 11,321 + 0,418X_1 + 0,307X_2$, yang menunjukkan bahwa ketika variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) meningkat, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Nilai konstanta sebesar 11,321 mengindikasikan bahwa meskipun tidak ada perubahan pada Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, kinerja karyawan tetap memiliki nilai dasar sebesar angka tersebut.

Koefisien regresi untuk Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,418 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,418 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja mereka dalam perusahaan. Disiplin kerja yang baik mencakup kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas.

Selain itu, koefisien regresi untuk Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,307 menunjukkan bahwa jika motivasi kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,307 satuan. Artinya, motivasi kerja juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, meskipun pengaruhnya sedikit lebih kecil dibandingkan disiplin kerja. Motivasi yang tinggi dapat berasal dari faktor internal, seperti kepuasan kerja dan keinginan untuk berkembang, maupun faktor eksternal, seperti insentif dan penghargaan dari perusahaan. Dengan meningkatnya motivasi, karyawan akan bekerja lebih giat dan lebih berkomitmen terhadap tugas yang diberikan.

Hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa baik Disiplin Kerja maupun Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperkuat budaya disiplin serta memberikan dorongan motivasi, misalnya melalui pemberian penghargaan atau insentif. Dengan demikian, peningkatan disiplin dan motivasi kerja akan membantu perusahaan mencapai tujuan secara lebih efektif dan meningkatkan produktivitas karyawan dalam jangka panjang.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,468, yang berarti bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 46,8%. Dengan kata lain, hampir setengah dari variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh tingkat disiplin dan motivasi kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi disiplin dan motivasi yang dimiliki karyawan, maka kinerja mereka juga cenderung meningkat secara signifikan. Perusahaan dapat menggunakan temuan ini sebagai dasar untuk meningkatkan strategi dalam membangun disiplin dan memberikan motivasi yang lebih baik kepada karyawan guna meningkatkan produktivitas mereka.

Namun, masih terdapat 53,2% faktor lain di luar Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja yang memengaruhi Kinerja Karyawan. Faktor-faktor ini dapat mencakup lingkungan kerja, kepemimpinan, beban kerja, kompensasi, pelatihan, serta kesejahteraan karyawan. Artinya, meskipun disiplin dan motivasi berperan penting, perusahaan juga perlu mempertimbangkan aspek lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Dengan memahami bahwa masih ada faktor lain yang berkontribusi, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang lebih menyeluruh dalam meningkatkan kinerja karyawan,

misalnya dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan pelatihan berkala, serta menerapkan sistem penghargaan yang lebih efektif.

Uji Parsial

Hasil uji t menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 7,615, yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,987, serta nilai signifikansi (sig) 0,000, yang lebih kecil dari 0,050. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja mereka. Disiplin kerja yang baik mencakup kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mendorong budaya disiplin di tempat kerja agar produktivitas karyawan tetap terjaga.

Selain itu, hasil uji t juga menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 6,683, yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,987, serta nilai signifikansi (sig) 0,000, yang lebih kecil dari 0,050. Artinya, ketika motivasi kerja meningkat, kinerja karyawan juga akan meningkat. Motivasi kerja dapat berasal dari berbagai faktor, seperti penghargaan, insentif, lingkungan kerja yang nyaman, serta kesempatan untuk berkembang dalam karier. Oleh karena itu, perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan apresiasi yang sesuai, baik dalam bentuk materi maupun non-materi, agar mereka lebih bersemangat dalam bekerja dan mencapai hasil yang lebih optimal.

Uji Simultan

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 38,308, yang lebih besar dari F tabel sebesar 2,710, serta nilai p value (0,000) yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen ini secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Artinya, baik disiplin maupun motivasi kerja merupakan faktor penting yang secara bersamaan dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan di perusahaan.

Temuan ini mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan tidak bisa hanya fokus pada salah satu faktor, tetapi harus memperhatikan disiplin dan motivasi secara bersamaan. Disiplin kerja yang tinggi tanpa motivasi yang cukup dapat membuat karyawan bekerja hanya karena kewajiban, bukan karena dorongan dari dalam diri. Sebaliknya, motivasi yang tinggi tanpa disiplin yang baik dapat menyebabkan ketidakstabilan dalam produktivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan kebijakan yang mendorong kedisiplinan, seperti aturan kehadiran yang ketat, serta strategi untuk meningkatkan motivasi, seperti pemberian insentif dan pengakuan atas kinerja yang baik. Dengan pendekatan ini, kinerja karyawan dapat terus meningkat dan berkontribusi lebih baik terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Implikasi Penelitian

Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan harus memberikan perhatian serius terhadap peningkatan disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan meningkatkan kedua aspek ini, perusahaan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan efisien. Oleh karena itu, PT. Exabb Energy Nusantara perlu merancang kebijakan dan

strategi yang mendukung kedua variabel tersebut, seperti memberikan penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan disiplin dan motivasi tinggi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan keduanya. Penghargaan dan pengakuan atas pencapaian kinerja dapat meningkatkan motivasi, sementara penerapan sistem pengawasan yang ketat dapat mendorong disiplin kerja yang lebih baik.

Selain itu, hasil penelitian ini juga memberikan petunjuk bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, selain fokus pada disiplin dan motivasi, perusahaan juga perlu memastikan bahwa aspek-aspek lain yang mendukung kinerja karyawan tercapai dengan baik. Dengan pendekatan yang menyeluruh ini, perusahaan dapat menciptakan atmosfer kerja yang optimal dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan, yang pada gilirannya akan membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan lebih efektif dan efisien.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Exabb Energy Nusantara, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketika disiplin kerja meningkat, kinerja karyawan juga mengalami peningkatan. Begitu pula dengan motivasi kerja, di mana semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan kedua aspek ini secara seimbang untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja karyawan.

Selain itu, hubungan antara Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan menunjukkan tingkat korelasi yang kuat. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa hampir setengah dari variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin dan motivasi kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, serta kesejahteraan karyawan. Uji hipotesis yang dilakukan mendukung kesimpulan bahwa kedua variabel independen ini berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi yang tepat untuk meningkatkan disiplin dan motivasi karyawan, seperti memberikan penghargaan, menciptakan budaya kerja yang baik, serta memperkuat sistem evaluasi dan pengawasan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, A. Z., & Sasongko, R. C. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Linknet Cabang Tangerang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1), 194-207.
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104-122.
- Dewi, S. A., & Trihudiyatmanto, M. (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 113-122.
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Visionida*, 9(1), 72-83.

- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2).
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurja*, 1(1), 31-41.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 617-629.
- Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5481-5496.
- Situmorang, B. C., & Siagian, M. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkasa Beton Batam. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(1), 94-102.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.
- Sutrisno, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah dinamika ekonomi dan bisnis*, 1(1).
- Wanta, F. T., Trang, I., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor inspektorat kabupaten minahasa tenggara di masa pandemi COVID-19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 113-122.
- Yughi, S. A., Widodo, A. S., & Arsid, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kiat Pangan Persada. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 5(3), 640-648.
- Yuliawati, E., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 52-60.