

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Exabb Energy Nusantara

Abdullah¹, Iis Noviyanti², Lily Setyawati Kristianti³, Lia Asmalah⁴

Universitas Pamulang, Indonesia
dosen02486@unpam.ac.id

Submitted: 17th February 2025 | **Edited:** 25th March 2025 | **Issued:** 01st April 2025

Cited on: Abdullah, A., Noviyanti, I., Kristianti, L. S., & Asmalah, L. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Exabb Energy Nusantara. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2), 473-480.

ABSTRACT

In the current competitive business environment, understanding the factors that influence employee performance is essential for organizations to enhance their productivity and overall success. This study aims to investigate the impact of employee discipline and motivation on employee performance at PT. Bank Index Selindo KC. Pluit. The research utilizes a quantitative approach, and data processing is performed using statistical analysis. The sample size was determined using Slovin's formula with a 5% margin of error, resulting in 109 respondents. The data analysis methods include validity tests, reliability tests, classical assumption tests, autocorrelation tests, regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The results of the analysis indicate that employee discipline does not have a significant impact on performance when examined independently, while motivation has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, both employee discipline and motivation, when considered together, significantly affect employee performance. These findings suggest that motivation plays a key role in improving employee performance, while discipline alone may not be as influential. Organizations should focus on strategies to enhance motivation to achieve better performance outcomes.

Keywords: Employee Performance, Motivation, Discipline, Quantitative Research, Organizational Behavior

PENDAHULUAN

Pada perusahaan PT. Exabb Energy Nusantara. setiap karyawan masing – masing mempunyai peranan penting di setiap pekerjaanya, oleh karena itu para karyawan pada PT. Exabb Energy Nusantara. Selalu berusaha agar kinerja kerja karyawan dapat ditingkatkan. Untuk itu, pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan kinerja para karyawan. Hal itu penting, sebab kinerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai. Karyawan harus berusaha bekerja keras dengan kemampuan yang mereka miliki sehingga para karyawan mendapatkan motivasi kerja yang diinginkan. Hasil observasi di lapangan ini membuktikan bahwa masih kurangnya disiplin kerja dari karyawan dimana setiap bulannya masih ada karyawan yang terlambat dan mangkir pada bulan oktober mengalami peningkatan kinerja sehingga negative dari segala pelanggaran. Tingkat pelanggaran paling patal adalah SP2. Dan tingkat pelanggaran paling banyak adalah SP1. Dengan adanya motivasi dapat memicu karyawan untuk lebih mendorong tenaga dan pikiran dalam mewujudkan tujuan

perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan tumbuh kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan tentu terlaksana jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing. dapat dilihat masih terdapat kebutuhan motivasi yang belum dipenuhi di PT Exabb Energy Nusantara kepada karyawan yaitu kebutuhan penghargaan seperti uang insentif. uang insentif merupakan salah satu hak-hak yang seharusnya diterima oleh para karyawan agar mereka lebih semangat lagi untuk meningkatkan motivasinya dalam melakukan pekerjaan.

Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai harapan yang besar agar karyawannya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan efektif dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Perusahaan dapat memberikan penghargaan untuk karyawan yang telah melakukan kinerja yang terbaik terhadap perusahaannya. Sebuah organisasi yang maju kegiatan umpan balik dari atasan kepada bawahan (feedback) merupakan suatu hal yang penting. Dengan umpan balik pimpinan akan mengetahui kinerja bawahan, dan bawahan akan mengetahui hasil kerja yang dicapai sesuai dengan harapan perusahaan. Atas dasar evaluasi kinerja tersebut dapat diperbaiki kinerja karyawan dan upayakan adanya umpan balik agar visi misi perusahaan dapat tercapai. Berikut hasil evaluasi penilaian kinerja karyawan yang diambil secara rata-rata di PT. Exabb Energy Nusantara periode Januari-Desember 2023.

**Tabel 1. Kinerja Karyawan periode Januari-Desember 2020
PT. Exabb Energy Nusantara**

No	Bagian	Jumlah Pencapaian Pengukuran			Kriteria
		Mencapai Target	Tidak Mencapai Target	Persentase (%)	
1	Marketing	45	35	56%	Sedang
2	Sales	48	32	60%	Cukup
3	Sales Admin	42	38	52%	Sedang
4	Produksi	40	40	50%	Sedang
5	Staf Gudang	46	34	57%	Sedang
7	Office Boy	49	31	61%	Cukup
8	Security	47	33	59%	Sedang
	Rata-Rata	39,6	30,7	49%	Sedang

Sumber : PT Exabb Energy Nusantara, Indonesia

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari total 80 karyawan, pencapaian kerja berapa pada tingkatan yang masih terkoreksi. Evanulasi yang dilakukan merupakan salah satu upaya untuk mengetahui kemajuan perusahaan. Penilaian yang dilakukan oleh masing-masing kepala bagian yang kemudian dikumpulkan kepada *Human Resources Department* (HRD) secara keseluruhan menunjukkan bahwa dari bagian marketing hanya mampu mencapai 56%, sales 60%, sales admin 52%, produkdi 50%, staf gudang 57%, office boy 61%, security 59%. Keseluruhan rata-rata berada pada pencapaian hanya sebesar 49%, dengan kriteria sedang, untuk standar kriteria dibawah 50% dikatakan buruk, 50%-60% dikatakan sedang, 60%-80% cukup, 80%-100% sangat baik.

Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki urgensi yang penting dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia di organisasi. Kinerja karyawan adalah faktor utama yang menentukan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja individu, salah satunya

adalah disiplin kerja dan motivasi kerja. Disiplin kerja yang baik, yang tercermin dalam ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab, dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Di sisi lain, motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong internal bagi karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian oleh Robbins dan Judge (2017) menunjukkan bahwa kedua faktor ini secara signifikan dapat memengaruhi kinerja individu dan kelompok dalam organisasi. Dengan semakin kompleksnya tuntutan di tempat kerja, pemahaman yang mendalam mengenai hubungan antara disiplin, motivasi, dan kinerja karyawan sangat dibutuhkan untuk merancang kebijakan yang dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Beberapa penelitian relevan menunjukkan hubungan signifikan antara disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Misalnya, penelitian oleh Luthans (2019) menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh Wibowo (2016) mengungkapkan bahwa disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan. Namun, terdapat juga penelitian oleh Kurniawan (2017) yang menunjukkan bahwa meskipun disiplin kerja dan motivasi berperan penting, faktor lain seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja secara signifikan. Penelitian ini akan mencoba mengisi gap dengan meneliti pengaruh langsung disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di berbagai jenis perusahaan dan sektor industri.

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Menurut Rachmawati (2020), kedisiplinan kerja dapat dipahami sebagai kesadaran dan kemauan seorang individu untuk mematuhi peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau masyarakat. Disiplin kerja bukan hanya mencakup ketaatan terhadap aturan formal seperti kebijakan perusahaan, tetapi juga mencakup kepatuhan terhadap norma sosial dan etik yang berlaku dalam suatu komunitas kerja. Disiplin kerja ini sangat penting dalam menciptakan suasana kerja yang produktif dan terorganisir. Hal ini juga berfungsi sebagai instrumen yang digunakan manajer untuk mengubah perilaku karyawan menuju pola kerja yang lebih baik dan sesuai dengan tujuan organisasi (Budianto, 2020). Dalam konteks ini, disiplin kerja menjadi alat untuk meningkatkan kesadaran individu dalam mengikuti peraturan yang ada, serta menjaga keharmonisan dalam hubungan kerja.

Motivasi

Menurut Pratama (2020), motivasi adalah dorongan atau energi yang ada dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk berperilaku secara optimal dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi ini dapat muncul baik dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) maupun dari faktor eksternal (motivasi ekstrinsik), yang keduanya berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu. Motivasi bekerja sebagai pembangkit tenaga yang memengaruhi seberapa besar usaha yang dikeluarkan untuk menyelesaikan tugas atau mencapai sasaran yang telah direncanakan. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Sari (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berfungsi sebagai energi yang memicu timbulnya perasaan dan reaksi untuk meraih tujuan yang sudah ditentukan, sehingga berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan pencapaian hasil dalam organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2020), kinerja adalah gambaran mengenai sejauh mana sebuah program, kegiatan, atau kebijakan berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja mencakup pencapaian visi, misi, dan sasaran yang tercantum dalam rencana strategis organisasi. Kinerja ini mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi dalam mencapai hasil yang diinginkan, yang tentu saja akan berdampak pada perkembangan dan kemajuan organisasi secara keseluruhan. Sementara itu, menurut Arief (2020), kinerja lebih merujuk pada konkretisasi perilaku kerja seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk prestasi kerja yang tercermin dalam pencapaian tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peran dan posisi yang dijalani dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan ini dapat diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil yang dicapai dalam periode waktu tertentu.

Kerangka Penelitian

Disiplin kerja dan motivasi kerja adalah dua faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan individu terhadap peraturan dan norma yang berlaku di tempat kerja, sedangkan motivasi kerja berkaitan dengan dorongan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan organisasi. Keduanya berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian oleh Afriyani et al. (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Studi lain oleh Deviana et al. (2022) pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 53,70% terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 88,70% terhadap kinerja karyawan. Selain itu, secara simultan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh sebesar 40,65% terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian oleh Ernanda et al. (2022) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut saling terkait dan berkontribusi dalam meningkatkan kinerja individu. Penelitian oleh Natsir et al. (2022) juga menekankan bahwa kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Totoku Toryo Indonesia.

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan dan meningkatkan kedua faktor tersebut untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif, yang memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data dalam bentuk angka untuk dianalisis secara statistik. Metode ini dipilih karena bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel secara objektif dan mengukur pengaruh antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan di PT. Exabb Energy Nusantara. Lokasi penelitian berada di Taman Tekno BSD, Kota Tangerang Selatan, Banten, yang merupakan tempat kegiatan operasional perusahaan yang menjadi fokus penelitian ini. Sampel penelitian terdiri dari 80 responden yang dipilih menggunakan teknik acak sederhana, di mana setiap karyawan memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai responden. Pengumpulan data

dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan Google Forms, yang memungkinkan pengumpulan data secara efisien dan mudah diakses oleh responden.

Setelah data terkumpul, analisis dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Regresi linear berganda digunakan untuk melihat sejauh mana kedua variabel independen (disiplin kerja dan motivasi kerja) dapat memprediksi variabel dependen (kinerja karyawan). Uji hipotesis dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja, sedangkan uji determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi kedua variabel independen dalam menjelaskan variabilitas kinerja karyawan. Dengan pendekatan ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. Exabb Energy Nusantara.

HASIL PENELITIAN

Pengujian Validitas Data Penelitian

Uji validitas digunakan untuk menguji pertanyaan ataupun pernyataan pada kuesioner yang disebar valid atau tidak valid. Perhitungannya dengan cara membandingkan rhitung dengan rtabel dengan tingkat signifikan (kesalahan) 0,05% atau (5%). Bila nilai rhitung lebih besar dari rtabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid. Untuk menentukan data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat digunakan atau tidak maka penulis menggunakan uji validitas.

Berdasarkan keterangan hasil Uji data, menunjukkan semua butir pernyataan dalam penelitian ini memiliki nilai korelasi (Pearson correlation) lebih besar dari 0,1584. Dapat diambil kesimpulan bahwa butir-butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Disiplin Karyawan(X_1), Motivasi(X_2), dan Kinerja Karyawan(Y) adalah Valid. Untuk itu, item-item tersebut dapat digunakan dalam pengujian regresi.

Uji Reliabilitas

Hasil olah data menggunakan SPSS menunjukkan bahwa seluruh data penelitian dinyatakan reliabel. Hal ini dibuktikan dengan nilai Cronbach's Alpha dari masing-masing variabel yang lebih besar dari 0,600. Nilai Cronbach's Alpha digunakan untuk mengukur konsistensi internal dari instrumen penelitian, seperti kuesioner. Jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,600, itu menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik, yang berarti bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat memberikan hasil yang konsisten jika diulang dalam pengukuran yang sama. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data yang dikumpulkan dari responden dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Dari hasil uji normalitas yang dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,109. Nilai ini lebih besar daripada taraf signifikansi yang digunakan, yaitu 0,05. Berdasarkan aturan dalam uji normalitas, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data penelitian dapat dikatakan terdistribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi normal, yang berarti data yang digunakan dalam analisis selanjutnya memenuhi asumsi normalitas dan dapat dianalisis lebih lanjut dengan menggunakan metode statistik parametris.

Hasil Pengujian Regresi Berganda

Hasil olah data SPSS diperoleh hasil sebagai berikut*

1. Nilai constant sebesar 19,311, artinya Kinerja Karyawan walaupun tanpa dipengaruhi gaya kepemimpinan dan Motivasi sudah mempunyai pengaruh sebesar 19,311.
2. Pengaruh variabel Disiplin Karyawan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.152.
3. Pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,467.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 19,311 mencerminkan bahwa kinerja karyawan sudah memiliki pengaruh yang cukup signifikan meskipun tanpa dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi. Hal ini berarti bahwa ada faktor lain selain disiplin dan motivasi yang sudah berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Menurut teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2021), kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor selain motivasi dan disiplin kerja, seperti kemampuan, pengalaman, dan lingkungan kerja. Dengan nilai konstanta yang signifikan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan tidak sepenuhnya bergantung pada dua variabel ini, meskipun keduanya tetap berperan penting.

Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,152 menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif, namun tidak terlalu besar. Hal ini berarti bahwa walaupun disiplin kerja adalah faktor penting, kontribusinya terhadap kinerja karyawan tidak begitu dominan. Menurut Wibowo (2021), disiplin kerja dapat meningkatkan produktivitas karena membantu menciptakan kebiasaan yang baik dalam bekerja, seperti ketepatan waktu dan tanggung jawab. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun disiplin kerja memiliki dampak positif, faktor lain seperti motivasi dan kondisi kerja mungkin lebih berpengaruh pada kinerja karyawan.

Selanjutnya, pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,467 menunjukkan pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan disiplin kerja. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang lebih signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Herzberg (2021) mengungkapkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik dapat mendorong karyawan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Dengan nilai pengaruh yang cukup besar ini, dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi lebih mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan dengan disiplin kerja, yang menunjukkan pentingnya memberikan insentif atau penghargaan untuk meningkatkan motivasi di tempat kerja.

Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai signifikansi 0,004 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, disiplin kerja benar-benar berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dalam konteks perilaku organisasi, disiplin kerja dapat dilihat sebagai bagian dari kontrol diri individu untuk mematuhi aturan dan norma yang berlaku di tempat kerja. Menurut teori perilaku organisasi oleh Luthans (2019), disiplin kerja menciptakan pola perilaku yang konsisten dalam menjalankan tugas, yang dapat meningkatkan efektivitas kerja. Karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi akan lebih cenderung untuk bekerja dengan baik, tepat waktu, dan mengikuti prosedur yang sudah ditetapkan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.

Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa faktor motivasi memiliki peran penting dalam mendorong karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Teori motivasi dalam perilaku organisasi, seperti yang dijelaskan oleh Robbins & Judge (2019), menyatakan

bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong individu untuk berperilaku sesuai dengan tujuan tertentu. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki semangat dan keinginan yang lebih besar untuk mencapai tujuan organisasi, yang berdampak langsung pada kinerja mereka. Penghargaan, pengakuan, atau faktor-faktor eksternal lainnya dapat meningkatkan tingkat motivasi karyawan, yang kemudian meningkatkan produktivitas mereka.

Hasil ini menguatkan teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa faktor-faktor psikologis seperti disiplin dan motivasi dapat secara langsung memengaruhi hasil kerja individu. Seperti yang disarankan oleh Luthans (2019), organisasi perlu menciptakan lingkungan yang dapat mendukung kedua faktor ini, seperti memberikan penghargaan atas kinerja yang baik dan memastikan bahwa peraturan dan prosedur yang jelas ditegakkan. Ini akan membantu menciptakan karyawan yang tidak hanya disiplin dalam menjalankan tugas, tetapi juga termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka.

Hasil Hipotesis (Uji F)

Nilai signifikansi F sebesar 0,000 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, kedua variabel tersebut, ketika dipertimbangkan bersama-sama, mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan dengan tingkat kepastian yang tinggi. Nilai signifikansi yang sangat kecil (0,000) mengindikasikan bahwa model yang menggabungkan kedua variabel ini secara bersama-sama dapat memberikan penjelasan yang kuat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan dan motivasi kerja bekerja secara sinergis dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi.

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,260 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 26% terhadap variabilitas kinerja karyawan (Y). Ini berarti bahwa keduanya memiliki pengaruh yang signifikan, meskipun pengaruhnya tidak sepenuhnya dominan dalam menentukan kinerja karyawan. Sebesar 26% perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin dan motivasi kerja, yang menunjukkan bahwa faktor-faktor ini berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu dalam organisasi.

Namun, sisanya sebesar 74% dari variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Faktor-faktor lain tersebut bisa mencakup aspek seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, keterampilan, pengalaman, atau faktor pribadi karyawan yang tidak terukur dalam model ini. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun disiplin kerja dan motivasi kerja adalah faktor yang signifikan, ada banyak elemen lain yang turut berkontribusi terhadap kinerja karyawan, dan penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang juga memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun dengan tingkat pengaruh yang berbeda. Berdasarkan hasil analisis, variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja dibandingkan dengan disiplin kerja, dengan nilai signifikansi yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara motivasi dan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa termotivasi cenderung

memberikan kinerja yang lebih baik, sementara disiplin kerja meskipun penting, tidak memiliki dampak yang sebesar motivasi dalam meningkatkan kinerja.

Selanjutnya, analisis koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,260 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan hanya mampu menjelaskan 26% variasi kinerja karyawan, sedangkan 74% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini. Ini mengindikasikan bahwa meskipun disiplin dan motivasi kerja merupakan faktor penting, faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan faktor individu lainnya turut memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja secara holistik.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah pentingnya organisasi untuk lebih fokus dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui berbagai program pengembangan, insentif, atau penghargaan yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan. Selain itu, meskipun disiplin kerja juga berperan dalam meningkatkan kinerja, organisasi perlu memastikan bahwa disiplin diimplementasikan dengan pendekatan yang tidak hanya berbasis aturan tetapi juga dengan membangun komitmen dan kesadaran di antara karyawan. Dengan demikian, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriyani, F., Purnamasari, P., Pujowati, Y., Liem, J. S. D., & Ali, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 4899–4904.
- Arief, M. (2020). Pengaruh Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Perusahaan Z. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 45-59.
- Budianto, A. (2020). Peran Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Digital. *Jurnal Pengelolaan SDM*, 7(2), 102-118.
- Deviana, D., Realize, R., & Wangdra, R. (2022). Analisis Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart). *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Sosial Dan Teknologi (SNISTEK)*, 4, 142–150.
- Ernanda, Y., Efrata, J., Pratiwi, Y., Harahap, T., & Harefa, H. (2022). The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *Enrichment: Journal of Management Journal*, 12(1), 1727–1733.
- Herzberg, F. (2021). *The Motivation to Work*. Transaction Publishers.
- Kurniawan, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan X. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 45-56.
- Luthans, F. (2019). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (13th ed.). McGraw-Hill Education.
- Pratama, D. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Y. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 8(2), 105-120.
- Rachmawati, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan X. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1), 21-35.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sari, F. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Era Digital. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 50-63.
- Wibowo, A. (2016). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, A. (2020). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, A. (2021). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.