

Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Autentik Jaya Bersama Tangerang

Syeira Dwi Rani^{1*}, Syarifah Ida Farida²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang^{1,2}

syeiradwirani@gmail.com, dosen01477@unpam.ac.id

Received 10/April/2025 | Revised 10/Mei/2025 | Accepted 20/Mei/2025

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Autentik Jaya Bersama. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 44,9% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,868 > 2,002)$. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 46,8% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,145 > 2,002)$. Disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,612 + 0,392X_1 + 0,463X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 63,1% sedangkan sisanya sebesar 36,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(48,801 > 2,770)$.

Kata Kunci: Disiplin; Motivasi; Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of discipline and motivation on employee performance at PT Autentik Jaya Bersama. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 60 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 44.9% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(6.868 > 2.002)$. Motivation has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 46.8% and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(7.145 > 2.002)$. Discipline and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 6.612 + 0.392X_1 + 0.463X_2$. The coefficient of determination value is 63.1% while the remaining 36.9% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value $> F_{table}$ or $(48.801 > 2.770)$.

Keywords: Discipline; Motivation; Employee Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan digital di era globalisasi telah mendorong pertumbuhan ekonomi yang sangat pesat dan signifikan dari tahun ke tahun. Kondisi ini, yang dibarengi dengan sempitnya lapangan pekerjaan, telah mendorong kreativitas dan inovasi masyarakat dalam menciptakan peluang bisnis baru. Munculnya berbagai pelaku bisnis dan perusahaan-perusahaan baru telah memperluas kebutuhan akan tenaga kerja berkualitas, memberikan peluang bagi calon tenaga kerja untuk berkontribusi dalam menjalankan bisnis perusahaan. Transformasi digital ini tidak hanya mengubah cara perusahaan

beroperasi, tetapi juga meningkatkan tuntutan terhadap kualitas sumber daya manusia yang mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan lingkungan kerja yang dinamis.

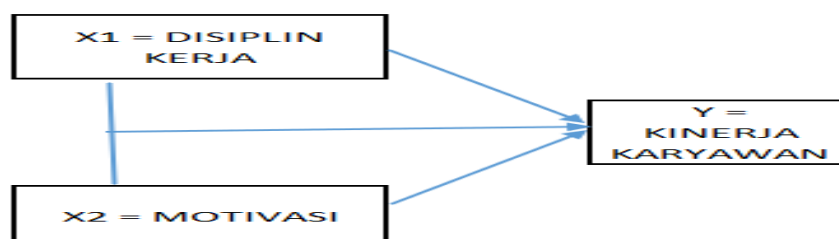
Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor determinan yang menentukan produktivitas dan kinerja sebuah perusahaan, sehingga kualitas tenaga kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada kelengkapan peralatan, sarana, dan prasarana, namun lebih bergantung pada faktor manusia sebagai penggerak utama organisasi. Setiap karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan baik dapat berkontribusi signifikan untuk mencapai tujuan serta sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam konteks ini, peran kepemimpinan menjadi crucial dalam membentuk kinerja karyawan melalui dukungan berupa pemberian saran dan arahan yang tepat sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing karyawan.

Kinerja karyawan yang optimal tidak dapat dicapai tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi dan motivasi yang kuat dari dalam diri karyawan. Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku, sedangkan motivasi adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama secara efektif. Kedua faktor ini memiliki hubungan yang saling melengkapi dan berpengaruh langsung terhadap kualitas hasil kerja karyawan. PT Autentik Jaya Bersama, sebagai perusahaan yang beroperasi dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, memerlukan karyawan yang tidak hanya memiliki kemampuan teknis, tetapi juga disiplin tinggi dan motivasi kuat untuk mencapai target perusahaan.

Meskipun telah banyak penelitian yang mengkaji hubungan antara disiplin dan motivasi dengan kinerja karyawan, masih terdapat kesenjangan penelitian khususnya dalam konteks perusahaan lokal Indonesia yang menghadapi tantangan transformasi digital. Penelitian-penelitian sebelumnya umumnya dilakukan pada perusahaan multinasional atau sektor publik, sementara penelitian pada perusahaan menengah di Indonesia masih terbatas. Selain itu, kebanyakan studi terdahulu menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi secara parsial, sehingga pemahaman mengenai pengaruh simultan kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan masih perlu dikaji lebih mendalam, terutama dalam konteks budaya kerja Indonesia yang memiliki karakteristik unik.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini difokuskan untuk menjawab tiga pertanyaan utama yang menjadi rumusan masalah. Pertama, apakah disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Autentik Jaya Bersama? Kedua, apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Autentik Jaya Bersama? Ketiga, apakah disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Autentik Jaya Bersama? Ketiga rumusan masalah ini dirancang untuk memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai dinamika hubungan antara variabel-variabel tersebut dalam konteks organisasi yang spesifik.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Autentik Jaya Bersama, baik secara parsial maupun simultan. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks perusahaan Indonesia yang menghadapi tantangan era digital. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen PT Autentik Jaya Bersama dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, serta dapat dijadikan referensi bagi perusahaan sejenis dalam mengoptimalkan kinerja karyawan melalui peningkatan disiplin kerja dan motivasi. Novelty penelitian ini terletak pada penggunaan indikator disiplin dan motivasi yang disesuaikan dengan konteks budaya kerja Indonesia, serta analisis pengaruh simultan yang lebih komprehensif antara kedua variabel independen tersebut.



Gambar Kerangka Berpikir.

- 1) $H_{01}: \rho = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Autentik Jaya Bersama.
 $H_{a1}: \rho \neq 0$ Diduga Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Autentik Jaya Bersama.
- 2) $H_{01}: \rho = 0$ Diduga Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Autentik Jaya Bersama.
 $H_{a1}: \rho \neq 0$ Diduga Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin dan kinerja karyawan pada PT Autentik Jaya Bersama.
- 3) $H_{01}: \rho = 0$ Diduga Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Autentik Jaya Bersama.
- 4) $H_{a1}: \rho \neq 0$ Diduga Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Autentik Jaya Bersama.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori yang bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Autentik Jaya Bersama. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berlandaskan pada filsafat positivisme yang menggunakan data numerik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019). Penelitian ini merupakan studi empiris yang menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui instrumen kuesioner terstruktur dengan skala Likert 5 poin. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Autentik Jaya Bersama yang berjumlah 60 orang berdasarkan data kepegawaian tahun 2022, dan menggunakan teknik sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Instrumen penelitian berupa kuesioner terstruktur yang mengukur tiga variabel utama: disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya dari penelitian sebelumnya, kemudian disesuaikan dengan konteks organisasi PT Autentik Jaya Bersama. Sebelum digunakan dalam penelitian utama, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan uji korelasi product moment dan uji cronbach's alpha. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner langsung kepada responden dengan pendampingan peneliti untuk memastikan pemahaman yang tepat terhadap setiap pertanyaan.

Analisis data menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial dengan bantuan software SPSS versi 25. Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi untuk memastikan model regresi memenuhi syarat Best Linear Unbiased Estimator (BLUE). Analisis inferensial menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan model persamaan $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana hipotesis diterima jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau nilai $\text{sig} < 0,05$. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, dimana model regresi dinyatakan layak jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ atau nilai $\text{sig} < 0,05$. Hasil pengujian ini akan

memberikan gambaran komprehensif mengenai pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

HASIL dan PEMBAHASAN

HASIL

Uji Normalitas

Tabel 4.13

Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

Tests of Normality

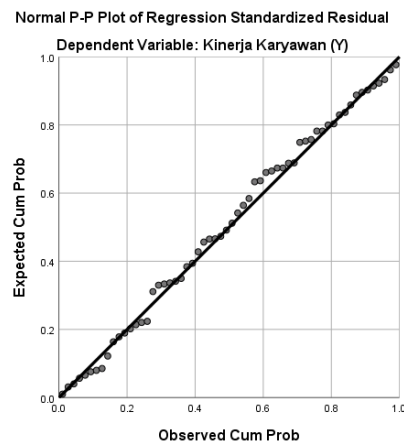
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	.079	60	.200*	.984	60	.603

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $0,200 > 0,050$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar dibawah ini:



Sumber: Data diolah oleh penulis (2023)

Gambar 4.2

Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.25

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 ^a	.449	.439	2.764

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X1)

Sumber: Data diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,449 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 44,9% sedangkan sisanya sebesar $(100-44,9\%) = 55,1\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.26

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.631	.618	2.280

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Disiplin (X1)

Sumber: Data diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,631 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 63,1% sedangkan sisanya sebesar $(100-63,1\%) = 36,9\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4.28

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.737	3.155		5.305	.000
Disiplin (X1)	.579	.084	.670	6.868	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6,868 > 2,002$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

$H_0 : \rho_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan

$H_2 : \rho_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut pada tabel 4.29

Tabel 4.29

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	13.866	3.433		4.039
	Motivasi (X2)	.660	.092	.684	7.145

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($7,145 > 2,002$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4.30

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	507.407	2	253.703	48.801	.000 ^b
	Residual	296.327	57	5.199		
	Total	803.733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Disiplin (X1)

Sumber: Data diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($48,801 > 2,770$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pembahasan Deskriptif

Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Disiplin

Total mean skor variabel disiplin adalah sebesar 3,72 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas disiplin yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 16,0% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 43,5% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 37,2% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 2,8% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,5% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Motivasi

Total mean skor variabel motivasi adalah sebesar 3,70 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas motivasi yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 16,5% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 40,8% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 39,0% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 3,0% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,7% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Kinerja karyawan

Total mean skor variabel kinerja karyawan adalah sebesar 3,83 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas kinerja karyawan yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 17,3% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 51,0% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 28,7% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 2,3% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,5% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

Pembahasan Kuantitatif

Pengaruh Disiplin (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 16,737 + 0,579X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,670 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,449 atau sebesar 44,9% sedangkan sisanya sebesar 55,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,868 > 2,002$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 13,866 + 0,660X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,684 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,468 atau sebesar 46,8% sedangkan sisanya sebesar 53,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,145 > 2,002$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin (X_1) Dan Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa disiplin (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 6,612 + 0,392X_1 + 0,463X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,795 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 63,1% sedangkan sisanya sebesar 36,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($48,801 > 2,770$). Dengan demikian

H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan kedua variabel ini menunjukkan tingkat korelasi yang kuat dengan nilai 0,670 dan mampu menjelaskan 44,9% variasi kinerja karyawan melalui persamaan regresi $Y = 16,737 + 0,579X_1$. Hasil uji hipotesis dengan nilai t hitung 6,868 yang lebih besar dari t tabel 2,002 mengkonfirmasi bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting yang secara statistik terbukti meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi.

Temuan serupa juga diperoleh pada variabel motivasi kerja yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat korelasi 0,684 dan kemampuan menjelaskan 46,8% variasi kinerja melalui persamaan $Y = 13,866 + 0,660X_2$. Nilai t hitung sebesar 7,145 yang melampaui t tabel 2,002 membuktikan bahwa motivasi kerja bahkan memiliki pengaruh yang sedikit lebih kuat dibandingkan disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor internal berupa dorongan dan semangat kerja karyawan memainkan peran vital dalam pencapaian hasil kerja yang optimal.

Analisis simultan kedua variabel menghasilkan temuan yang lebih komprehensif, dimana disiplin dan motivasi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Kombinasi kedua faktor ini menghasilkan korelasi yang sangat kuat sebesar 0,795 dan mampu menjelaskan 63,1% variasi kinerja karyawan melalui model regresi $Y = 6,612 + 0,392X_1 + 0,463X_2$, sementara 36,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian. Hasil uji F dengan nilai 48,801 yang jauh melampaui F tabel 2,770 menegaskan bahwa strategi peningkatan kinerja karyawan akan lebih efektif jika mengintegrasikan upaya penguatan disiplin kerja dan peningkatan motivasi secara bersamaan, mengingat kedua variabel ini saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkinerja tinggi.

PENGHARGAAN

Penulis mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan berharga selama penyusunan penelitian ini. Masukan konstruktif dan motivasi yang diberikan menjadi fondasi penyelesaian penelitian dengan hasil memuaskan.

Apresiasi mendalam juga disampaikan kepada mahasiswa yang berpartisipasi sebagai responden penelitian. Kerja sama dan kesediaan memberikan data akurat menjadi kunci keberhasilan penelitian ini dalam memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator* (2nd ed., hal. 85-102). Zanafa Publishing.
- Delpia, D. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tempirai Palm Resources Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(3), 145-162.
- Harahap, M. S. (2021). Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 198-215.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi, hal. 193-225). PT. Bumi Aksara.

- Mangkunegara, A. P. (2017). Evaluasi kinerja sumber daya manusia (8th ed., hal. 67-89). PT. Refika Aditama.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). Human resource management: Manajemen sumber daya manusia (14th ed., hal. 118-145). Salemba Empat.
- Mulyadi, H., & Rivai, V. (2015). Kepemimpinan dan perilaku organisasi (4th ed., hal. 201-235). PT. Raja Grafindo Persada.
- Prasetyo, A., & Sari, D. K. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management, Law and Social Affairs*, 2(1), 45-58.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan (4th ed., hal. 156-189). PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku organisasi (16th ed., hal. 234-267). Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil (6th ed., hal. 89-112). PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2015). Manajemen sumber daya manusia (Edisi ke-23, hal. 145-178). PT. Bumi Aksara.
- Sinungan, M. (2018). Produktivitas: Apa dan bagaimana (3rd ed., hal. 78-105). PT. Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia (8th ed., hal. 123-156). Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2017). Manajemen kinerja (5th ed., hal. 167-194). PT. Raja Grafindo Persada.