

Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pj-Tek Mandiri Tangerang Selatan

Dini Azmawaroh Nasution¹, Ilham Daniswara Darzimal², Ludgardis Intania Kolin³

Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang^{1,2,3}

dini.azmawaroh@gmail.com¹, ilhamdani403@gmail.com², intankolin7@gmail.com³

Received 10 Maret 2025 | Revised 20 Mei 2025 | Accepted 20 Juni 2025

*Korespondensi Penulis

Abstrak

This study aims to analyze the effect of work discipline and work motivation on employee performance at PT Pj-Tek Mandiri South Tangerang. The phenomenon of declining employee performance during the COVID-19 pandemic era has become a major problem that needs to be studied in depth, especially in the oil and gas industry which faces significant economic challenges. The research method used is quantitative with a survey approach to 79 employees as population and saturated sample. Data collection techniques were carried out through the distribution of questionnaires with a 5-point Likert scale. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test (normality, heteroscedasticity, multicollinearity), simple and multiple linear regression analysis, correlation coefficient and determination test, and hypothesis test (T test and F test). The results showed that partially, work discipline has a significant effect on employee performance with $t_{count} > t_{table}$ ($2.195 > 1.991$) and significance value $0.000 < 0.05$. Work motivation also has a significant effect on employee performance with $t_{count} > t_{table}$ ($3.475 > 1.991$) and significance value $0.000 < 0.05$. Simultaneously, work discipline and work motivation have a significant effect on employee performance with $F_{count} > F_{table}$ ($6.136 > 3.12$) and significance value $0.000 < 0.05$. This research provides theoretical contributions to the development of human resource management theory, particularly in the context of the energy industry in Indonesia, and provides practical recommendations for company management in improving employee performance through strengthening work discipline and motivation.

Keywords:

Work Discipline; Work Motivation; Employee Performance; Oil and Gas Industry; Human Resource Management

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pj-Tek Mandiri Tangerang Selatan. Fenomena penurunan kinerja karyawan di era pandemi COVID-19 menjadi permasalahan utama yang perlu dikaji secara mendalam, khususnya dalam industri minyak dan gas yang menghadapi tantangan ekonomi yang signifikan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei terhadap 79 karyawan sebagai populasi dan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert

5 poin. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas), analisis regresi linear sederhana dan berganda, uji koefisien korelasi dan determinasi, serta uji hipotesis (uji T dan uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,195 > 1,991$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,475 > 1,991$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6,136 > 3,12$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks industri energi di Indonesia, serta memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan disiplin dan motivasi kerja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan; Industri Minyak dan Gas; Manajemen Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Era pandemi COVID-19 telah membawa dampak transformatif yang tidak hanya memengaruhi sektor kesehatan masyarakat, tetapi juga merevolusi lanskap perekonomian, pendidikan, dan struktur kehidupan sosial masyarakat Indonesia secara fundamental. Fenomena ini telah menciptakan gelombang disrupsi ekonomi yang masif, di mana ribuan perusahaan mengalami penurunan pendapatan yang drastis, bahkan hingga menghadapi ancaman kebangkrutan akibat ketiadaan arus kas yang stabil seperti kondisi normal sebelumnya. Konsekuensi langsung dari situasi ini adalah terjadinya pemutusan hubungan kerja massal yang mengakibatkan jutaan pekerja kehilangan mata pencaharian mereka. Dalam menghadapi tantangan era pandemi dan dinamika masyarakat kontemporer, identifikasi terhadap berbagai permasalahan yang menyebabkan kegagalan operasional perusahaan menjadi semakin krusial. Paradigma lama yang meyakini bahwa kesuksesan perusahaan hanya bergantung pada keunggulan teknologi dan ketersediaan modal finansial kini terbukti tidak lagi relevan. Faktor sumber daya manusia telah menjadi elemen determinan yang paling signifikan dalam menentukan keberlangsungan dan prosperitas organisasi. Ketidakmampuan beradaptasi dengan akselerasi kemajuan teknologi, kombinasi dengan rendahnya kualitas output kerja dari sumber daya manusia yang ada, menjadi katalis utama kegagalan perusahaan di era modern ini.

Keunggulan kompetitif dan pencapaian kesuksesan organisasi secara holistik sangat bergantung pada kualitas superior sumber daya manusia yang dimiliki. Manusia berfungsi sebagai penggerak utama, arsitek perencanaan strategis, inovator teknologi, dan kreator solusi dalam ekosistem organisasi, serta merupakan aset intelektual yang menjadi fondasi peningkatan kinerja perusahaan secara berkelanjutan.

Gap Penelitian berdasarkan kajian literatur yang komprehensif, terdapat beberapa gap penelitian yang signifikan dalam studi mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pertama, minimnya penelitian yang mengeksplorasi fenomena ini secara spesifik dalam konteks industri minyak dan gas di Indonesia, khususnya pada perusahaan skala menengah yang beroperasi di wilayah Tangerang Selatan. Kedua, keterbatasan studi yang menganalisis dampak pandemi COVID-19 terhadap dinamika hubungan antara disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan dalam sektor energi. Ketiga, belum adanya penelitian yang mengintegrasikan analisis kuantitatif dengan pendekatan kontekstual terhadap karakteristik unik perusahaan teknologi minyak dan gas di era digital.

Novelty penelitian ini terletak pada beberapa aspek inovatif. Pertama, penelitian ini merupakan studi pionir yang mengeksplorasi pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara spesifik pada PT Pj-Tek Mandiri, sebuah perusahaan teknologi minyak dan gas yang beroperasi di Tangerang Selatan dengan karakteristik unik sebagai perusahaan teknologi energi. Kedua, penelitian ini mengadopsi pendekatan metodologi yang komprehensif dengan menggunakan sampling jenuh terhadap seluruh populasi karyawan (79 orang), sehingga memberikan representasi yang akurat terhadap kondisi riil perusahaan. Ketiga, penelitian ini mengintegrasikan analisis empiris dengan konteks dinamika industri energi di Indonesia pasca-pandemi, sehingga memberikan perspektif yang lebih holistik dan aplikatif.

Definisi Konseptual dan Konteks Perusahaan

Kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini didefinisikan sebagai manifestasi perilaku kerja seorang individu yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya dalam struktur organisasi perusahaan dalam periode waktu tertentu. Konseptualisasi ini menekankan bahwa kinerja karyawan merupakan determinan utama keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang. Kinerja karyawan berkorelasi erat dengan pencapaian hasil yang diharapkan, yang mengandung makna bahwa setiap aktivitas pekerjaan yang dilakukan harus mampu menghasilkan output optimal yang selaras dengan target dan ekspektasi organisasi.

PT PJ-TEK MANDIRI Tangerang Selatan merupakan entitas bisnis yang beroperasi dalam sektor strategis minyak dan gas bumi, berlokasi di Jalan Cempaka II Perumahan Ciater Permai Tangerang Selatan. Perusahaan ini memiliki 79 orang karyawan yang tersebar dalam berbagai divisi operasional dan fungsional. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam industri energi, PT PJ-TEK MANDIRI dituntut untuk memiliki standar kinerja yang tinggi dan konsisten dalam menghadapi dinamika pasar energi global yang volatil.

Karyawan PT PJ-TEK MANDIRI Tangerang Selatan diharapkan memiliki kinerja yang superior dan semangat kerja yang tinggi untuk memastikan bahwa seluruh pekerjaan yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan dapat diselesaikan dengan kualitas terbaik dan ketepatan waktu yang optimal. Namun, realitas menunjukkan bahwa setiap perusahaan, termasuk PT PJ-TEK MANDIRI, tidak dapat terlepas dari berbagai tantangan terkait kinerja karyawan yang memerlukan perhatian dan penanganan yang komprehensif.

Data evaluasi kinerja karyawan PT Pj-Tek Mandiri periode 2024 menunjukkan adanya kesenjangan signifikan antara realisasi dan target yang ditetapkan perusahaan. Aspek kualitas kerja mencapai realisasi 80% dari target 100%, aspek kuantitas kerja mencapai 80% dari target 100%, aspek tanggung jawab menunjukkan realisasi terendah yaitu 70% dari target 100%, aspek kerja sama mencapai 80% dari target 100%, dan aspek inisiatif mencapai 75% dari target 100%. Data ini memberikan indikasi bahwa kinerja karyawan PT Pj-Tek Mandiri masih berada di bawah standar optimal yang diharapkan perusahaan.

Permasalahan disiplin kerja menjadi tantangan signifikan yang dihadapi PT PJ-TEK MANDIRI, sebagaimana tercermin dalam data absensi karyawan periode 2024. Fenomena ketidakhadiran tanpa keterangan yang sah, keterlambatan masuk kerja, dan keputungan lebih awal dari jadwal yang ditetapkan menjadi indikator lemahnya kultur disiplin dalam organisasi. Tingginya tingkat permintaan izin bulanan juga menunjukkan adanya permasalahan dalam komitmen dan dedikasi karyawan terhadap tanggung jawab pekerjaan mereka.

Disiplin adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam

mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Hamali (2016:214) “ Disiplin kerja yaitu: suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Tabel 1.1 Data Disiplin Absensi Karyawan PT PJ-TEK MANDIRI Periode Tahun 2024

BULAN	Jumlah Karyawan	Absensi			JUMLAH ABSENSI
		Terlambat	Izin	Tanpa Keterangan	
Januari	79	3	5	2	10
Februari	79	2	3	3	8
Maret	79	4	4	3	11
April	79	4	3	2	9
Mei	79	4	2	2	8
Juni	79	3	3	5	11
Juli	79	2	1	3	6
Agustus	79	3	3	4	10
September	79	3	1	1	5
Oktober	79	4	1	1	6
November	79	2	4	5	11
Desember	79	4	5	5	14

Pada Tabel 1.1 diatas menunjukkan absensi karyawan pada PT Pj-Tek Mandiri masih terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa diterima, wajib memberitahukan kepada atasannya secara tertulis atau melalui telepon dan selambat-lambatnya pada hari kerja berikutnya. Jika tidak masuk kerja karena sakit wajib membawa surat keterangan dari dokter setelah masuk kerja kembali. Kurangnya disiplin didalam organisasi suatu perusahaan dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya perusahaan itu sendiri. Permasalahan yang sering terjadi pada saat ini banyaknya karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal. Lalu dilihat dari tabel kehadiran karyawan yang izin setiap bulannya juga masih banyak. Tingkat kewaspadaan karyawan yang izin setiap bulannya juga masih banyak.

Kurangnya disiplin dalam ekosistem organisasi perusahaan dapat mengakibatkan kerugian finansial yang substansial, bahkan berpotensi menyebabkan kolapsnya perusahaan secara keseluruhan. Permasalahan yang sering terjadi mencakup tingginya frekuensi keterlambatan kedatangan karyawan, kebiasaan pulang lebih awal dari jadwal yang ditetapkan, dan tingginya tingkat absensi dengan alasan izin yang tidak dapat dipertanggungjawabkan secara profesional.

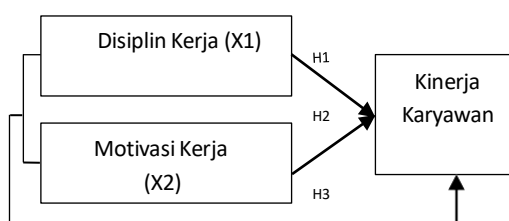
Penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja. Meskipun penilaian kinerja hanyalah salah satu unsur manajemen kinerja, sistem tersebut penting karena mencerminkan secara langsung rencana organisasi. Meskipun evaluasi atas kinerja tim penting sering dengan keberadaan tim-tim dalam suatu organisasi, fokus penilaian kinerja pada sebagian besar perusahaan tetap pada karyawan individual.

Melayu S.P. Hasibuan (2014:34) “kinerja (prestasi kinerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan PT Pj-Tek Mandiri

Aspek	Realisasi	Target Realisasi
Kualitas	80%	100%
Kuantitas	80%	100%
Tanggung Jawab	70%	100%
Kerja Sama	80%	100%
Inisiatif	75%	100%

Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan, menurut Mangkunegara (2018:75) menyatakan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kinerja seseorang yang diukur secara kualitas kerja dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seseorang karyawan yang dilakukan tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya penuh tanggung jawab sesuai tugas yang diberikan kepadanya : Kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan kerja, pengetahuan kerja, pelaksanaan kerja, tanggung jawab.



Gb. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini :

H1 = diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variable Disiplin kerja(X1) terhadap kinerja karyawan(Y)

H2 = diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variable motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan(Y)

H3 = diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variable Disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

METODE

Metode penelitian Kuantitatif sering disebut metode penelitian Naturalistik sebab penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah, disebut juga sebagai metode etnografi. Penelitian Kuantitatif dilakukan pada objek alamiah yang berkembang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh penelitian dan kehadiran penelitian tidak begitu mempengaruhi dinamika pada objek tersebut. Metode penelitian merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam melakukan suatu penelitian, karena pada dasarnya metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Oleh karena itu, metode yang digunakan dalam suatu penelitian harus tepat.

Lokasi pengambilan penelitian dilakukan di PT. Pj-Tek Mandiri yang beralamat di JL.Cempaka II Perumahan Ciater Permai No.5B, Kec.Serpong, Tangerang Selatan,Banten.



Menurut Sugiyono (2015:80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek, subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini di PT. Pj- Tek Mandiri terdapat 79 orang. Dari pembahasan populasi dan sampel diatas, maka penelitian menyimpulkan untuk mengambil sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan sampel jenuh dengan jumlah keseluruhan PT Pj-Tek Mandiri yang berjumlah 79 orang.

HASIL dan PEMBAHASAN HASIL

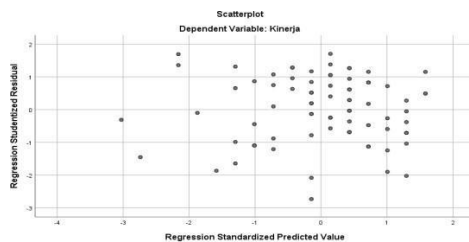
Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N		79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.06884481
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.059
	Negative	-.088

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3 diatas, menunjukkan bagian probabilitas atau Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,200 artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa nilai residual atas dasar penelitian telah berdistribusi secara normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gb 2. Scatter Plot Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, dapat dilihat bahwa tidak ada pola tertentu karena titik menyebar tidak beraturan diatas dan dibawah sumbu 0 pada sumbu y dan tidak membentuk sebuah pola yang jelas, dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah sebuah metode untuk mendeteksi adanya hubungan atau korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas) dalam sebuah model regresi linear berganda. Tujuan utama uji ini adalah untuk memastikan bahwa variabel independen dalam model regresi dapat saling bebas dan tidak saling mempengaruhi secara signifikan

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				VIF	
1	(Constant)	27.412	5.332			5.142	.000		
	Disiplin	.071	.128	.069		.552	.582		1.376
	Motivasi	.316	.119	.332		2.660	.010		1.376

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 4 diperoleh nilai tolerance variabel disiplin kerja sebesar 0,727 dan motivasi kerja sebesar 0,727 , dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Faktor variabel disiplin kerja sebesar 1,376 serta motivasi kerja sebesar 1,376 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gangguan multikolinieritas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	27.412	5.332			5.142	.000
	Disiplin	.071	.128	.069		.552	.582
	Motivasi	.316	.119	.332		2.660	.010

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi diatas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 27,412 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) tidak ada maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai 27,412 point.
- Nilai koefisien Nilai Koefisien disiplin kerja (X1) sebesar 0,071 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X2), maka

PEMBAHASAN**1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 33,730 + 0,248X_1$ nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,243 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang rendah. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,059 atau sebesar 5,9% sedangkan sisanya sebesar 94,1 dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau

(2,195 > 1,991). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Denok Sunarsih (2018) yang menyatakan bahwa pengaruh disiplin dan motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 5,916 + 0,351 X_2$ nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,368 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang rendah. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,136 atau sebesar 13,6% sedangkan sisanya sebesar 86,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,475 > 1,991). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Arisani (2019) yang menyatakan bahwa pengaruh motivasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 27,412 + 0,250 X_1 + 0,861 X_2$ nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat diperoleh sebesar 0,373 artinya memiliki hubungan yang rendah. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,139 atau sebesar 13,9 % sedangkan sisanya sebesar 86,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (6,136 > 3,12). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Langda Aditya Wijaya (2021) yang menyatakan bahwa disiplin dan motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian komprehensif pada bab-bab sebelumnya dan hasil analisis statistik serta pembahasan mendalam mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pj-Tek Mandiri Tangerang Selatan, penelitian ini telah menghasilkan temuan-temuan signifikan yang memberikan kontribusi penting bagi pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia. Temuan empiris menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 33,730 + 0,248X_1$ dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,243 yang mengindikasikan adanya hubungan positif meskipun dengan tingkat kekuatan yang rendah. Nilai koefisien determinasi sebesar 5,9% menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu menjelaskan variansi kinerja karyawan sebesar 5,9%, sedangkan 94,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hasil uji hipotesis yang memperoleh nilai t hitung > t tabel (2,195 > 1,991) pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ mengarah pada penolakan H_0 dan penerimaan H_1 , yang secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di lingkungan PT Pj-Tek Mandiri.

Temuan kedua yang tidak kalah penting adalah konfirmasi empiris bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat pengaruh yang lebih kuat dibandingkan disiplin kerja. Persamaan regresi $Y = 5,916 + 0,351X_2$ menunjukkan bahwa setiap

peningkatan satu unit motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,351 unit. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,368 mengindikasikan hubungan positif yang lebih kuat antara motivasi kerja dan kinerja karyawan dibandingkan dengan hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, meskipun masih dalam kategori hubungan yang rendah. Nilai koefisien determinasi sebesar 13,6% menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu menjelaskan varians kinerja karyawan sebesar 13,6%, yang menunjukkan kontribusi yang lebih substansial dibandingkan disiplin kerja. Hasil uji hipotesis dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($3,475 > 1,991$) pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ mengarah pada penolakan H_0 dan penerimaan H_2 , yang secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di lingkungan PT Pj-Tek Mandiri.

Temuan paling komprehensif dari penelitian ini adalah konfirmasi bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat pengaruh yang lebih kuat dibandingkan pengaruh parsial masing-masing variabel. Persamaan regresi berganda $Y = 27,412 + 0,250X_1 + 0,861X_2$ menunjukkan bahwa ketika kedua variabel independen bekerja secara bersamaan, kontribusi motivasi kerja (0,861) terhadap kinerja karyawan jauh lebih dominan dibandingkan disiplin kerja (0,250). Nilai koefisien korelasi sebesar 0,373 mengindikasikan hubungan positif yang lebih kuat ketika kedua variabel dikombinasikan, meskipun masih dalam kategori hubungan yang rendah. Nilai koefisien determinasi sebesar 13,9% menunjukkan bahwa kombinasi disiplin kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan varians kinerja karyawan sebesar 13,9%, sedangkan 86,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan faktor-faktor kontekstual lainnya. Hasil uji hipotesis dengan nilai F hitung $>$ F tabel ($6,136 > 3,12$) pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ mengarah pada penolakan H_0 dan penerimaan H_3 , yang secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di lingkungan PT Pj-Tek Mandiri, sehingga memberikan landasan empiris yang kuat bagi manajemen perusahaan untuk mengembangkan strategi peningkatan kinerja karyawan melalui penguatan sistem disiplin dan program motivasi yang terintegrasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page Publishers.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, "Sumber Kerangka Berfikir Kinerja" Gramedia, Jakarta Selatan 2014.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2021). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (6th ed.). McGraw-Hill Education.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Dwijayanti, R., & Prasada, D. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 125-137.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2020). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (15th ed.). McGraw-Hill Education.

- Ghozali, Imam. 2017. Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2020). *The Motivation to Work* (Classic Reprint). Forgotten Books.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (2020). *Motivation and Personality* (3rd ed.). Harper & Row Publishers.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2021). *Human Resource Management* (16th ed.). Cengage Learning.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Rahardjo, D.A.S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Syarief, F., dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja* (Edisi Kelima). Rajawali Pers.