JICN: Jurnal Intelek dan Cendikiawan Nusantara
https://jicnusantara.com/index.php/jicn
Vol : 3 No: 5, Oktober - November 2026
E-ISSN : 3046-4560

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dgas Alam Semesta Jakarta

The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT. Dgas Alam Semesta Jakarta

Siti Rohmahnia[1], Desi Prasetiyani[2]
[1,2]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email : nia.sianipar1992@gmail.com, dosen02496@unpam.ac.id

Article Info

Article history :
Received : 18-10-2026
Revised : 20-10-2026
Accepted : 22-10-2026
Published : 24-10-2026

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance at PT Dgas Alam Semesta Jakarta, both partially and simultaneously. The study was motivated by employee performance achievements that had not met company targets during 2020-2022, rising absenteeism and lateness, and indications of declining work motivation. The research used a quantitative method with a descriptive approach. The population consisted of 119 employees, and a sample of 54 respondents was determined using the Slovin formula through proportional random sampling. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed with SPSS version 26 through validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation and determination coefficients, and t and F tests. The results show that work discipline has a positive and significant effect on employee performance (t count 3.725 > t table 2.006; sig. 0.000 < 0.05), and work motivation has a positive and significant effect on employee performance (t count 3.861 > t table 2.006; sig. 0.000 < 0.05). Simultaneously, work discipline and work motivation have a positive and significant effect on employee performance (F count 9.533 > F table 3.18; sig. 0.000 < 0.05), with the regression equation Y = 21.263 + 0.248X1 + 0.261X2. The coefficient of determination of 0.272 indicates that work discipline and work motivation explain 27.2% of the variation in employee performance, while the remaining 72.8% is influenced by other factors outside this study. These findings suggest that the company should strengthen attendance enforcement, work procedures, recognition of achievement, and career development to improve employee performance.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dgas Alam Semesta Jakarta, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian dilatarbelakangi oleh capaian kinerja karyawan yang belum memenuhi target perusahaan selama periode 2020-2022, meningkatnya angka ketidakhadiran dan keterlambatan, serta indikasi menurunnya motivasi kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi penelitian berjumlah 119 karyawan, dan sampel sebanyak 54 responden ditentukan menggunakan rumus Slovin melalui teknik *proportional random sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert dan dianalisis dengan SPSS versi 26 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi dan determinasi, serta uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 3,725 > t tabel 2,006; sig. 0,000 < 0,05), dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 3,861 > t tabel 2,006; sig. 0,000 < 0,05). Secara simultan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (F hitung 9,533 > F tabel 3,18; sig. 0,000 <

0,05) dengan persamaan regresi Y = 21,263 + 0,248X_1 + 0,261X_2. Koefisien determinasi sebesar 0,272 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja menjelaskan 27,2% variasi kinerja karyawan, sedangkan 72,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini menyarankan perusahaan untuk memperkuat penegakan kehadiran, tata cara kerja, pengakuan atas prestasi, serta pengembangan karier guna meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan modal yang memegang peranan sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Berbeda dengan sumber daya lain yang bersifat material, pengelolaan manusia menuntut perhatian terhadap sikap, perilaku, dan dorongan kerja setiap individu. Kesalahan atau kegagalan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya akan berdampak langsung pada proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, upaya meningkatkan kinerja karyawan menjadi salah satu agenda utama manajemen sumber daya manusia.

PT Dgas Alam Semesta merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan *Compressed Natural Gas* (CNG) dengan kantor pusat di Jakarta dan fasilitas pengolahan gas di Cikarang, Bekasi. Perusahaan yang mempekerjakan 119 karyawan ini melayani kebutuhan energi industri kecil dan besar di wilayah barat dan tengah Pulau Jawa yang belum terhubung dengan infrastruktur pipa gas bumi. Karakter bisnis yang menuntut pasokan andal dan aman menjadikan kinerja karyawan sebagai faktor penentu kualitas layanan perusahaan. Kinerja sendiri dipahami sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Daryanto & Suryanto, 2022).

Data penilaian kinerja PT Dgas Alam Semesta periode 2020-2022 menunjukkan bahwa capaian kinerja karyawan belum memenuhi target. Komponen prestasi kerja yang ditargetkan sebesar 80% hanya tercapai 50% pada tahun 2020, 55% pada tahun 2021, dan 62% pada tahun 2022. Komponen lain seperti peningkatan berkelanjutan, pengetahuan teknis, inisiatif, komunikasi, manajemen waktu, dan tanggung jawab juga masih berada di bawah target yang ditetapkan. Meskipun terdapat kecenderungan meningkat, capaian tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan agar target perusahaan dapat tercapai.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap patuh terhadap peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan atau organisasi (Agustini, 2019). Data absensi perusahaan memperlihatkan tren yang mengkhawatirkan: total kasus ketidakhadiran dan keterlambatan meningkat dari 1.469 kasus pada tahun 2020 menjadi 2.113 kasus pada tahun 2021 dan 2.784 kasus pada tahun 2022. Pada periode yang sama, keterlambatan meningkat dari 428 menjadi 714 kasus, sedangkan ketidakhadiran tanpa keterangan (alfa) meningkat dari 357 menjadi 500 kasus. Hasil wawancara dengan Kepala Divisi Sumber Daya Manusia juga mengonfirmasi masih adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu, tidak masuk kerja, tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai target, dan kurang bertanggung jawab dalam mematuhi aturan perusahaan.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah motivasi kerja, yaitu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan, dan memiliki keinginan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih baik dari sebelumnya (Daryanto & Suryanto, 2022). Perusahaan sebenarnya telah melaksanakan kegiatan *gathering* dan pelatihan untuk meningkatkan motivasi karyawan. Namun, pra-survei terhadap 54 karyawan menunjukkan bahwa 76% responden merasa pencapaian mereka belum diakui perusahaan, 65% merasa pembagian upah belum merata, dan 72% merasa komunikasi antarkaryawan belum terjalin dengan baik. Kondisi ini tercermin dari perilaku sebagian karyawan yang bekerja sebatas menggugurkan kewajiban tanpa kemauan memberikan kontribusi lebih bagi perusahaan.

Penelitian terdahulu umumnya menemukan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja (Nurdjati, 2022; Sularmi, 2022; Firmansyah, 2023). Akan tetapi, besarnya kontribusi kedua variabel tersebut bervariasi antarpenelitian, misalnya 85,7% pada pegawai pemerintah daerah (Sularmi, 2022) dan 60,2% pada guru dan tenaga kependidikan (Firmansyah, 2023). Variasi ini menunjukkan bahwa konteks organisasi turut menentukan kuatnya pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja, sementara kajian pada perusahaan sektor energi, khususnya penyedia CNG, masih terbatas. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Dgas Alam Semesta Jakarta, baik secara parsial maupun simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari istilah *job performance* atau *actual performance*, yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Daryanto & Suryanto (2022) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sejalan dengan itu, Silaen dkk. (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain fasilitas kantor, lingkungan kerja, prioritas kerja, dukungan atasan, dan pemberian bonus (Daryanto & Suryanto, 2022). Dalam penelitian ini, kinerja karyawan diukur melalui lima indikator, yaitu kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi (Daryanto & Suryanto, 2022).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan atau instansi, baik tertulis maupun tidak tertulis (Khaeruman, 2021). Agustini (2019) menambahkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi atas dasar kesadaran diri. Dengan demikian, disiplin tidak hanya berupa ketaatan, tetapi juga mencerminkan tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan. Tegaknya disiplin dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi, keteladanan pimpinan, adanya aturan yang pasti, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, pengawasan, serta perhatian pimpinan kepada karyawan (Agustini, 2019). Indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini meliputi tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab (Agustini, 2019).

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Agustini (2019) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dari dalam maupun luar diri individu yang menyebabkan karyawan mau dan rela mengarahkan kemampuannya untuk menyelesaikan tanggung jawab agar tujuan karyawan dan perusahaan tercapai. Motivasi dipengaruhi oleh faktor individual, seperti tujuan dan kebutuhan, serta faktor organisasional, seperti gaji, keamanan kerja, rekan kerja, pengawasan, dan pujian (Khaeruman, 2021). Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, dan pengembangan potensi individu (Daryanto & Suryanto, 2022).

Pengembangan Hipotesis

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugasnya sehingga mendorong tercapainya hasil kerja yang optimal. Hermawati (2020) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nawakara Arta Kencana dengan kontribusi sebesar 55,2%. Angela (2023) juga membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mustindocipta Jaya.

H1: *Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dgas Alam Semesta.*

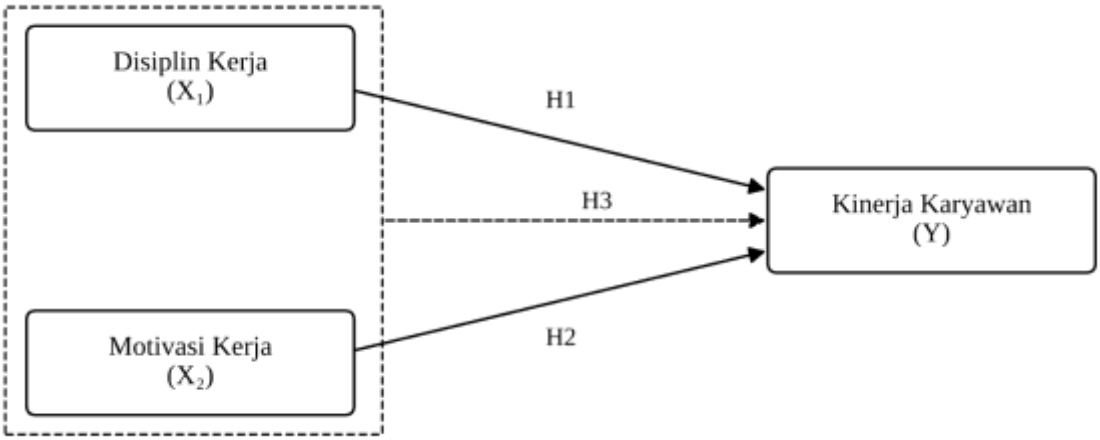
Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan berupaya mencapai target dan bekerja lebih baik dari sebelumnya. Nurdjati (2022) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Strategis, sedangkan Jaswita & Sonawi (2023) membuktikan pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Summarecon Agung Tbk.

H2: *Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dgas Alam Semesta.*

Disiplin kerja dan motivasi kerja diduga saling melengkapi dalam membentuk kinerja. Sularmi (2022) menemukan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi 85,7%, dan Firmansyah (2023) menemukan pengaruh simultan keduanya terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan dengan kontribusi 60,2%.

H3 *Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dgas Alam Semesta.*

Berdasarkan kajian teori dan hipotesis tersebut, kerangka berpikir penelitian ini disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, yaitu penelitian yang menitikberatkan pada pengukuran dan analisis hubungan sebab-akibat antarvariabel (Hardani dkk., 2020). Penelitian dilaksanakan di PT Dgas Alam Semesta, Cibis Nine Level 12, Jl. TB Simatupang No. 2, Jakarta, pada bulan September sampai Desember 2023. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2), sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y).

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Dgas Alam Semesta yang berjumlah 119 orang. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% (Machali, 2021), yaitu $n = 119 / (1 + 119 \times 0{,}1^2) = 54{,}34$, yang dibulatkan menjadi 54 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *proportional random sampling*.

Data primer dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner yang terdiri atas 30 pernyataan, masing-masing 10 pernyataan untuk setiap variabel, dengan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, buku, dan artikel jurnal yang relevan. Operasionalisasi variabel penelitian disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Butir
Disiplin Kerja (X_1) (Agustini, 2019)	Tingkat kehadiran; tata cara kerja; ketaatan pada atasan; kesadaran bekerja; tanggung jawab	10
Motivasi Kerja (X_2) (Daryanto & Suryanto, 2022)	Prestasi; pengakuan; pekerjaan itu sendiri; tanggung jawab; kemajuan; pengembangan potensi individu	10
Kinerja Karyawan (Y) (Daryanto & Suryanto, 2022)	Kualitas kerja; ketepatan waktu; inisiatif; kemampuan; komunikasi	10

Sumber: Kajian teori penelitian (2023)

Data dianalisis menggunakan SPSS versi 26. Kualitas instrumen diuji dengan uji validitas, yaitu membandingkan r hitung (korelasi *Pearson product moment*) dengan r tabel sebesar 0,266 (df = 52; α = 0,05), dan uji reliabilitas dengan kriteria *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Sugiyono, 2021). Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, uji heteroskedastisitas dengan grafik *scatterplot*, uji multikolinieritas dengan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), serta uji autokorelasi *Durbin-Watson* (Syarifuddin dkk., 2022). Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, analisis koefisien korelasi dan determinasi, serta pengujian hipotesis dengan uji t (t tabel 2,006) dan uji F (F tabel 3,18) pada taraf signifikansi 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 54 karyawan PT Dgas Alam Semesta. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	42	78%
	Perempuan	12	22%
Usia	< 25 tahun	4	7%
	26-30 tahun	27	50%
	31-35 tahun	4	7%
	36-40 tahun	17	32%
	> 40 tahun	2	4%
Pendidikan terakhir	SMK	8	15%
	SMA	14	26%
	D3	4	7%
	S1	23	43%
	S2	5	9%
Masa kerja	< 1 tahun	6	11%
	1-5 tahun	34	63%
	5-10 tahun	10	19%
	> 10 tahun	4	7%

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden didominasi oleh karyawan laki-laki (78%), berusia 26-30 tahun (50%), berpendidikan S1 (43%), dan memiliki masa kerja 1-5 tahun (63%). Komposisi ini menggambarkan tenaga kerja yang relatif muda dengan pengalaman kerja menengah.

Analisis Deskriptif

Berdasarkan kriteria rentang skala, nilai rata-rata 4,20-5,00 termasuk kategori sangat baik dan 3,40-4,19 termasuk kategori baik. Variabel disiplin kerja memperoleh rata-rata 4,31 (sangat baik), dengan indikator tertinggi tanggung jawab (4,44) dan indikator terendah tata cara kerja (4,19). Variabel motivasi kerja memperoleh rata-rata 4,13 (baik), dengan indikator tertinggi prestasi dan kemajuan (masing-masing 4,25) serta indikator terendah tanggung jawab dan pengembangan potensi individu (masing-masing 3,98). Variabel kinerja karyawan memperoleh rata-rata 4,22

(sangat baik), dengan indikator tertinggi ketepatan waktu dan komunikasi (masing-masing 4,29) serta indikator terendah kemampuan (4,16).

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung setiap butir pernyataan dengan r tabel sebesar 0,266. Hasil uji validitas disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen

Butir	r hitung X_1	r hitung X_2	r hitung Y	Keterangan
1	0,532	0,551	0,649	Valid
2	0,496	0,453	0,757	Valid
3	0,549	0,454	0,558	Valid
4	0,685	0,578	0,564	Valid
5	0,352	0,550	0,609	Valid
6	0,305	0,476	0,510	Valid
7	0,546	0,296	0,670	Valid
8	0,530	0,338	0,748	Valid
9	0,581	0,564	0,544	Valid
10	0,572	0,666	0,500	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 26 (2023); r tabel = 0,266

Seluruh butir pernyataan pada ketiga variabel memiliki r hitung lebih besar dari r tabel 0,266 sehingga dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Minimal	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,843	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,882	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,859	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 26 (2023)

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 5. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji	Hasil	Kriteria	Kesimpulan
Normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*)	Statistik 0,095; Asymp. Sig. 0,200	Sig. > 0,05	Berdistribusi normal
Multikolinieritas	*Tolerance* 0,648; VIF 1,544	*Tolerance* > 0,10; VIF < 10	Tidak terjadi multikolinieritas
Autokorelasi (*Durbin-Watson*)	d = 2,012	dU (1,638) < d < 4-dU (2,362)	Tidak terjadi autokorelasi
Heteroskedastisitas (*scatterplot*)	Titik menyebar di atas dan di bawah angka 0, tidak berpola	Tidak membentuk pola tertentu	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 26 (2023)

Hasil uji asumsi klasik pada Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai residual berdistribusi normal, didukung oleh grafik *normal P-P plot* yang menunjukkan titik-titik mengikuti garis diagonal. Model regresi juga terbebas dari gejala multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas sehingga layak digunakan untuk analisis regresi linier berganda.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Koefisien Regresi (B)	Keterangan
Konstanta (a)	21,263	-
Disiplin Kerja (X_1)	0,248	Positif
Motivasi Kerja (X_2)	0,261	Positif
$R = 0,522$; $R^2 = 0,272$		

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh persamaan regresi $Y = 21,263 + 0,248X_1 + 0,261X_2$. Nilai konstanta sebesar 21,263 menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja dan motivasi kerja bernilai nol, kinerja karyawan bernilai 21,263. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,248 berarti setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,248 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,261 berarti setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,261 dengan asumsi variabel lain tetap.

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,522 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan tingkat keeratan sedang terhadap kinerja karyawan (interval 0,40-0,599). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,272 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 27,2% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 72,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk pengaruh parsial dan uji F untuk pengaruh simultan pada taraf signifikansi 5%. Ringkasan hasil pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	Nilai Hitung	Nilai Tabel	Sig.	Keputusan
H1	Disiplin Kerja (X_1) → Kinerja Karyawan (Y)	t = 3,725	2,006	0,000	Diterima
H2	Motivasi Kerja (X_2) → Kinerja Karyawan (Y)	t = 3,861	2,006	0,000	Diterima
H3	X_1 dan X_2 secara simultan → Kinerja Karyawan (Y)	F = 9,533	3,18	0,000	Diterima

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 26 (2023)

Tabel 7 menunjukkan bahwa seluruh hipotesis diterima. Nilai t hitung disiplin kerja (3,725) dan motivasi kerja (3,861) lebih besar dari t tabel 2,006 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga keduanya berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Nilai F hitung sebesar 9,533 lebih besar dari F tabel 3,18 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 3,725 > 2,006; sig. 0,000). Analisis regresi sederhana menghasilkan persamaan $Y = 25{,}078 + 0{,}413X_1$ dengan kontribusi disiplin kerja sebesar 21,1% terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi kepatuhan karyawan terhadap jam kerja, prosedur, dan arahan atasan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Hermawati (2020) dan Angela (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Indikator tanggung jawab memperoleh skor tertinggi, sedangkan tata cara kerja memperoleh skor terendah. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan merasa bertanggung jawab atas pekerjaannya, tetapi prosedur kerja belum sepenuhnya dirasakan efektif dan efisien. Selain itu, tingginya penilaian diri karyawan terhadap disiplin kerja berbeda dengan data absensi perusahaan yang menunjukkan peningkatan keterlambatan dan ketidakhadiran selama 2020-2022. Perbedaan ini menunjukkan perlunya penegakan disiplin yang didukung data kehadiran objektif, pengawasan, dan keteladanan pimpinan sebagaimana dikemukakan Agustini (2019).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 3,861 > 2,006; sig. 0,000). Analisis regresi sederhana menghasilkan persamaan $Y = 26{,}100 + 0{,}400X_2$ dengan kontribusi motivasi kerja sebesar 22,3%. Kontribusi ini sedikit lebih besar dibandingkan disiplin kerja, yang juga tercermin dari koefisien regresi berganda motivasi kerja (0,261) yang lebih tinggi daripada disiplin kerja (0,248). Hasil ini konsisten dengan temuan Nurdjati

(2022) serta Jaswita & Sonawi (2023) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Indikator tanggung jawab dan pengembangan potensi individu memperoleh skor terendah pada variabel motivasi kerja. Temuan ini sejalan dengan hasil pra-survei yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa pencapaiannya belum diakui dan pembagian upah belum merata. Oleh karena itu, perusahaan perlu melengkapi kegiatan *gathering* dan pelatihan dengan sistem pengakuan prestasi, penghargaan yang adil, serta jalur pengembangan karier yang jelas agar motivasi karyawan meningkat secara berkelanjutan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (F hitung 9,533 > 3,18; sig. 0,000) dengan kontribusi sebesar 27,2%. Hasil ini mendukung temuan Sularmi (2022) dan Firmansyah (2023) mengenai pengaruh simultan disiplin dan motivasi terhadap kinerja. Namun, kontribusi pada penelitian ini lebih rendah dibandingkan kedua penelitian tersebut (85,7% dan 60,2%). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Dgas Alam Semesta juga banyak ditentukan oleh faktor lain sebesar 72,8%, seperti fasilitas kantor, lingkungan kerja, prioritas kerja, dukungan atasan, dan bonus sebagaimana dikemukakan Daryanto & Suryanto (2022).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Dgas Alam Semesta (t hitung 3,725 > t tabel 2,006; sig. 0,000 < 0,05) dengan kontribusi sebesar 21,1%. Semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi kinerja yang dicapai.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Dgas Alam Semesta (t hitung 3,861 > t tabel 2,006; sig. 0,000 < 0,05) dengan kontribusi sebesar 22,3%. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dihasilkan.
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dgas Alam Semesta (F hitung 9,533 > F tabel 3,18; sig. 0,000 < 0,05) dengan persamaan regresi $Y = 21{,}263 + 0{,}248X_1 + 0{,}261X_2$ dan kontribusi sebesar 27,2%.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, perusahaan disarankan untuk mengevaluasi dan menyederhanakan SOP kerja, menegakkan disiplin kehadiran secara konsisten, mengadakan pertemuan rutin yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, serta membangun sistem pengakuan prestasi dan pengembangan karier. Penelitian ini terbatas pada dua variabel independen dan satu perusahaan, sehingga penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan, serta memperluas objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Agustina, P., Kusjono, G., & Suprianto. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Emka Putra Pratama Jakarta Utara. *Jurnal JIMAWA, 1*(1).

Agustini. (2019). *Strategi sumber daya manusia*. UISU.

Angela, C. (2023). Pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mustindocipta Jaya. *Jurnal Disrupsi Bisnis, 6*(5).

Daryanto, & Suryanto, B. (2022). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Gava Media.

Firmansyah. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di Pondok Pesantren Assa'adah Tangerang Selatan. *Jurnal Mahasiswa Karakter Bangsa, 3*(2).

Hardani, dkk. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. CV Pustaka Ilmu Group.

Hermawati, R. (2020). Pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Nawakara Arta Kencana Fatmawati Jakarta Selatan. *Jurnal Kreatif, 8*(1).

Jaswita, D. I., & Sonawi. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Summarecon Agung Tbk. *Jurnal JIMF, 6*(3).

Khaeruman. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. CV AA Rizky.

Machali, I. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan.

Nurdjati, I. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Strategis di Jakarta Pusat. *Jurnal Disrupsi Bisnis, 5*(2).

Silaen, N. R., dkk. (2021). *Kinerja karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.

Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sularmi, L. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas DP3AP2KB Kota Tangerang Selatan. *Jurnal JIMAWA, 3*(3).

Syarifuddin, dkk. (2022). *Metode riset praktis regresi berganda menggunakan SPSS*. Bobby Digital Center.