

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Oriental Consultants Indonesia

Desi Andriani¹, Achmad Syahlani²

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}

Jl. Kramat Raya No. 98, Senen, Jakarta Pusat, DKI Jakarta, Indonesia

Email Korespondensi: desyprasetyo12@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Oriental Consultants Indonesia, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi berjumlah 87 karyawan dan sampel sebanyak 47 responden yang ditentukan dengan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics 27. Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Sig. < 0,001), demikian pula motivasi kerja (Sig. < 0,001). Secara simultan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Sig. F = 0,001) dengan R² sebesar 0,731. Artinya, kedua variabel menjelaskan 73% variasi kinerja karyawan. Secara praktis, perusahaan perlu memperkuat kepatuhan terhadap aturan kerja sekaligus menjaga dorongan pencapaian target, inisiatif, dan pengembangan karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja

ABSTRACT

Employee performance is an important factor in achieving organizational goals. This study examines the effects of work discipline and work motivation on employee performance at PT Oriental Consultants Indonesia, both partially and simultaneously. A quantitative survey approach was applied. The population consisted of 87 employees, and 47 respondents were selected using the Slovin formula. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed with IBM SPSS Statistics 27. The results show that work discipline has a positive and significant effect on employee performance ($p < 0.001$). Work motivation also has a positive and significant effect ($p < 0.001$). Simultaneously, work discipline and work motivation significantly affect employee performance ($F\text{-test } p = 0.001$), with $R^2 = 0.731$. Thus, the two predictors explain 73% of the variation in employee performance. Practically, management should strengthen compliance with work rules while maintaining employees' drive to achieve targets, take initiative, and develop their capabilities.

Keywords: Employee Performance; Work Discipline; Work Motivation

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan berhubungan langsung dengan kemampuan organisasi mencapai target dan menjaga kelancaran kegiatan operasional. Pada PT Oriental Consultants Indonesia, observasi pra-riset menunjukkan adanya keterlambatan, kehadiran yang belum optimal, ketidakkonsistenan dalam mengikuti jam kerja, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, pencapaian target yang belum maksimal, serta kecenderungan menunda pekerjaan. Temuan observasional tersebut mengarah pada dua faktor yang perlu diperhatikan, yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja. Data persentase keterlambatan, absensi, dan pencapaian target tidak tersedia dalam dua naskah yang menjadi dasar revisi, sehingga angka empiris tambahan tidak dicantumkan agar tidak menghasilkan data yang tidak terverifikasi.

Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan, waktu kerja, tanggung jawab, dan standar perilaku organisasi. (Kasmir, 2016) menempatkan disiplin sebagai bagian penting dari pengelolaan sumber daya manusia, sedangkan Sutrisno et al. (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berkaitan dengan kinerja karyawan. Motivasi kerja menjelaskan dorongan yang mengarahkan usaha karyawan untuk mencapai tujuan. Robbins & Judge (2022) menjelaskan bahwa motivasi berkaitan dengan intensitas, arah, dan ketekunan usaha menuju tujuan. (Nova et al., 2022) juga menunjukkan hubungan motivasi dengan kinerja.

Penelitian terdahulu telah banyak menguji hubungan disiplin, motivasi, dan kinerja. Farhan & Indriyaningrum, (2023) menguji disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja. Nawir et al. (2024) berfokus pada disiplin kerja, sedangkan sejumlah penelitian lain menguji disiplin dan motivasi secara bersama-sama. Namun, hasil dari konteks organisasi lain belum secara langsung menjelaskan kondisi PT Oriental Consultants Indonesia. Research gap penelitian ini terletak pada kebutuhan bukti empiris yang spesifik pada organisasi tersebut, dengan karakteristik pekerjaan dan kondisi

internal yang berbeda. Penelitian ini karena itu menguji kontribusi disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pada 47 responden di PT Oriental Consultants Indonesia.

Tujuan penelitian adalah menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta menguji pengaruh keduanya secara simultan. Hasil penelitian diharapkan memberi dasar praktis bagi manajemen untuk memperkuat perilaku kerja yang mendukung pencapaian target.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen sumber daya manusia menempatkan disiplin kerja sebagai pilar krusial. Aspek ini mengikat langsung sikap serta perilaku staf terhadap regulasi internal organisasi. Lebih dari sekadar ketundukan pada norma formal, dimensi ini mengukur kadar tanggung jawab individu saat merampungkan kewajiban profesional mereka.

Farhan & Indriyaningrum, (2023) menjelaskan variabel ini sebagai bentuk kesadaran sekaligus kerelaan personal untuk tunduk pada seluruh regulasi korporasi maupun tatanan sosial. Pandangan senada datang dari Sutrisno et al. (2022), yang mengartikannya sebagai itikad dan kesukarelaan pekerja dalam mengadopsi standar regulatif di area kerja. Internalisasi nilai ini secara optimal memastikan operasional personel berjalan lebih terorganisasi serta terfokus pada target.

Keberadaan elemen ini berkontribusi besar dalam memacu efektivitas kerja organisasi. Staf dengan komitmen regulatif tinggi terbukti andal mengelola manajemen waktu, menyelaraskan diri dengan sistem, dan memproduksi hasil kerja berbasis standar baku. Degradasi pada sektor ini memicu hambatan operasional yang fatal. Contoh nyata kerugian tersebut meliputi fenomena keterlambatan, tingginya angka absensi, hingga penurunan drastis pada produktivitas kerja keseluruhan. Sintesis dari berbagai perspektif teoretis di atas menegaskan bahwa disiplin kerja merepresentasikan wujud konkret mentalitas dan tindakan nyata pegawai. Mereka menegajawantahkannya melalui kepatuhan hukum internal serta eksekusi tugas yang sistematis, ajek, dan penuh akuntabilitas.

Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Empat dimensi utama membentuk variabel disiplin kerja dalam penelitian ini. Cakupan dimensi tersebut meliputi dimensi disiplin waktu, disiplin peraturan, disiplin kerja (output/hasil), dan perilaku kerja. Peneliti selanjutnya menjabarkan setiap dimensi ke dalam indikator spesifik yang berfungsi sebagai dasar operasional untuk menyusun kuesioner.

Nawir et al. (2024) dan Rachman & Rastryana (2025) menjelaskan bahwa pengukuran disiplin kerja bertumpu pada beberapa indikator baku. Parameter tersebut terdiri atas kehadiran dan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, produktivitas kerja, kualitas kerja, serta perilaku kerja. Rangkaian indikator ini merekam sejauh mana kapasitas nyata karyawan dalam menegakkan regulasi dan menuntaskan tanggung jawab profesi mereka.

Aspek kehadiran dan ketepatan waktu memegang peran krusial karena merefleksikan langsung komitmen kerja seorang karyawan. Karyawan yang berdisiplin tinggi selalu menunjukkan tingkat kehadiran yang optimal serta datang sesuai jadwal. Selaras dengan hal itu, kepatuhan terhadap aturan menjadi parameter vital yang menunjukkan tingkat ketaatan staf terhadap sistem hukum internal yang perusahaan tetapkan.

Output nyata dari komitmen regulatif pegawai akan tercermin langsung melalui produktivitas dan kualitas kerja mereka. Karakter disiplin mendorong individu untuk konsisten menyelesaikan target tugas dengan standar hasil yang superior. Fenomena ini juga diperkuat oleh perilaku kerja harian yang produktif, seperti menghindari penundaan tugas serta mengoptimalkan jam kerja secara efektif sebagai bagian integral dari disiplin kerja.

Perusahaan membutuhkan motivasi kerja sebagai stimulus utama agar karyawan mampu memberikan performa terbaik. Variabel ini bersumber dari stimulasi internal yang menentukan level antusiasme, fokus tindakan, dan konsistensi pekerja saat menuntaskan kewajiban mereka. Pegawai dengan tingkat motivasi kerja yang kuat biasanya menunjukkan perilaku proaktif, kaya inisiatif, serta berjuang keras mewujudkan target korporasi.

Robbins & Judge (2022), menegaskan konsep ini sebagai sebuah mekanisme yang menggambarkan intensitas, orientasi, serta ketabahan personal demi meraih sasaran tertentu. Definisi tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja melampaui sekadar hasrat dasar untuk beraktivitas. Konsep ini mencakup metode taktis dalam menyalurkan sekaligus menjaga konsistensi usaha tersebut secara berkesinambungan.

Sudut pandang lain dari (Mangkunegara, 2016), mengidentifikasi motivasi kerja sebagai kekuatan internal atau daya dorong yang mengarahkan perilaku pegawai demi meraih visi instansi. Suntikan daya emosional yang masif ini memicu gairah kerja yang tinggi. Dampaknya, pekerja akan mengerahkan seluruh kemampuan terbaik mereka guna melahirkan capaian kerja yang paripurna.

Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini terdiri dari beberapa dimensi, yaitu dimensi motivasi internal, motivasi berprestasi, dan pengembangan diri. Masing-masing dimensi dijabarkan ke dalam beberapa indikator yang digunakan dalam penyusunan kuesioner, sehingga dapat menggambarkan tingkat motivasi kerja karyawan secara lebih jelas dan terukur.

Menurut Putra et al. (2024), motivasi kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu semangat kerja, dorongan untuk mencapai target, inisiatif dalam bekerja, serta keinginan untuk berkembang. Indikator-indikator ini menggambarkan bagaimana tingkat motivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Tingkat gairah harian pegawai dalam menuntaskan tugasnya tercermin langsung melalui variabel semangat kerja. Di sisi lain, kemauan kuat untuk merealisasikan standar yang telah ditentukan organisasi menjadi tolok ukur dari besarnya

dorongan untuk mencapai target. Aspek ini diperkuat oleh inisiatif dalam bekerja, yang menggambarkan kapasitas mandiri seorang karyawan untuk mengambil tindakan eksploratif tanpa ketergantungan pada instruksi atasan secara terus-menerus. Pertumbuhan kompetensi beserta mutu output profesi secara internal digerakkan oleh adanya keinginan untuk berkembang dalam diri personel. Manakala seorang pegawai didominasi oleh motivasi tinggi, perilaku kerjanya secara alamiah akan terarah pada upaya perbaikan diri yang konsisten demi mendongkrak capaian kinerja ke level yang lebih superior.

Output nyata yang dikontribusikan oleh staf saat merealisasikan seluruh mandat dari manajemen mendefinisikan variabel kinerja karyawan. Eksistensi indikator ini sangat vital bagi korporasi karena berfungsi sebagai instrumen utama untuk mengukur tingkat keberhasilan pencapaian target kolektif organisasi.

Kinerja karyawan merepresentasikan totalitas pencapaian tugas dan wujud nyata tindakan pekerja. Individu menampilkan performa tersebut saat menuntaskan seluruh beban kewajiban profesionalnya dalam rentang periode spesifik (Kasmir, 2016). Capaian operasional ini juga mencerminkan luaran kerja yang terintegrasi dengan sasaran utama institusi. Kualitas eksekusi tugas tersebut memengaruhi tingkat kepuasan konsumen secara langsung. Rangkaian prestasi ini pada akhirnya mendefinisikan bentuk sumbangsih esensial staf bagi kemajuan perusahaan (Nova et al., 2022).

Penilaian terhadap kinerja karyawan melampaui sekadar evaluasi atas hasil kerja akhir karena turut mencakup seluruh rangkaian proses penyelesaian tugas. Kondisi tersebut mengharuskan setiap perusahaan untuk memantau berbagai variabel penentu secara cermat demi mewujudkan produktivitas maksimal. Berdasarkan sari pati pemikiran di atas, kesimpulan utama menegaskan bahwa kinerja karyawan ialah akumulasi dari luaran nyata individu saat menuntaskan kewajiban profesi yang menyokong keberhasilan tujuan organisasi.

Studi ini membagi variabel kinerja karyawan ke dalam empat pilar utama, yaitu dimensi kuantitas kerja, ketepatan waktu, kualitas kerja, dan tanggung jawab. Formulasi kuesioner bersumber dari derivasi setiap dimensi tersebut menjadi beberapa indikator terukur. Penurunan ini bertujuan agar instrumen mampu mengukur tingkat kinerja karyawan secara objektif sesuai fakta riil di lapangan.

Sari et al. (2023), menjelaskan bahwa evaluasi terhadap variabel kinerja karyawan bertumpu pada beberapa parameter operasional. Rangkaian tolok ukur utama dalam penilaian ini mencakup aspek pencapaian target kerja, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kualitas hasil kerja, serta tanggung jawab kerja.

Indikator pencapaian target kerja memperlihatkan kapasitas nyata staf dalam memenuhi standar volume operasional perusahaan. Sementara itu, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan merefleksikan kemahiran pegawai saat mengelola alokasi waktu demi menuntaskan seluruh kewajiban profesi sebelum melewati batas akhir.

Dimensi kualitas hasil kerja menerangkan tingkat kecermatan sekaligus keunggulan output yang pegawai produksi. Di sisi lain, tanggung jawab kerja menggambarkan totalitas serta keseriusan penuh dari personel dalam menyelesaikan mandat yang manajemen berikan.

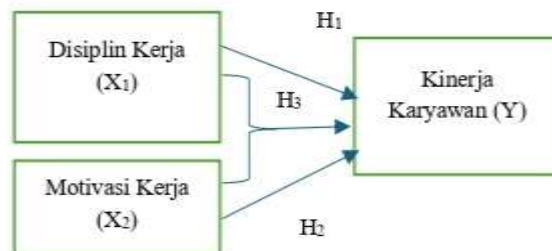
Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berbagai stimulan, baik yang berakar dari dimensi internal individu maupun paparan ekosistem organisasi, memiliki andil besar dalam membentuk kualitas kinerja karyawan. Rentetan komponen pemengaruh tersebut meliputi kecakapan personal, motivasi kerja, disiplin kerja, kondisi lingkungan kerja, hingga efektivitas kepemimpinan. Mangkunegara (2016), mengemukakan bahwa paduan antara faktor kemampuan dan motivasi kerja menjadi roda penggerak utama bagi capaian kinerja karyawan. Realitas ini membuktikan posisi vital motivasi kerja sebagai pemicu utama akselerasi keberhasilan kerja pegawai.

Di samping itu, tingkat kepatuhan regulatif atau disiplin kerja turut menempati posisi sentral selaku variabel penentu kinerja karyawan. Investigasi ilmiah terdahulu oleh (Nawir et al., 2024) memperkuat proposisi bahwa disiplin kerja memegang pengaruh nyata terhadap performa total kinerja karyawan. Manifestasi kedisiplinan yang tinggi dalam aktivitas harian secara linier menuntun personel menuju capaian kinerja karyawan yang jauh lebih optimal.

Hasil telaah yang dikerjakan oleh Putra et al. (2024) juga mempertegas eksistensi motivasi kerja yang memberikan dampak signifikan bagi fluktuasi tingkat kinerja karyawan. Bukti empiris ini menerangkan bahwa pasokan motivasi kerja yang kuat mampu menjadi motor penggerak untuk menumbuhkan gairah sekaligus mengeskalasi output produktivitas pegawai.

Integrasi antara telaah teoretis dan pembuktian lapangan menghasilkan rumusan konklusi yang tegas. Analisis akhir ini memvalidasi peran signifikan dua variabel prediktor. Komponen disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terbukti bertindak sebagai determinan utama. Interaksi kedua faktor pokok tersebut secara langsung membentuk kualitas kinerja karyawan (Y). Kerangka konseptual menempatkan Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) sebagai variabel independen yang memengaruhi Kinerja Karyawan (Y), baik secara parsial maupun simultan.



Sumber: (Diolah penulis, 2026)
 Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Tabel 1. Perumusan Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Pernyataan
H1	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
H2	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
H3	Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sumber: (Diolah penulis, 2026)

3. METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei pada PT Oriental Consultants Indonesia. Populasi penelitian berjumlah 87 karyawan dan sampel berjumlah 47 responden berdasarkan rumus Slovin. Data primer diperoleh melalui kuesioner skala Likert. Variabel penelitian terdiri atas Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Analisis dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics 27 melalui uji kualitas data, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

Dua naskah yang diberikan untuk revisi tidak memuat periode penyebaran kuesioner, teknik pemilihan 47 responden setelah ukuran sampel dihitung dengan Slovin, jumlah item per variabel, output uji validitas dan reliabilitas, maupun output uji asumsi klasik. Karena informasi tersebut tidak dapat direkonstruksi secara sah dari hasil regresi yang tersedia, bagian hasil di bawah hanya menampilkan statistik yang benar-benar terdapat dalam naskah sumber. Data tersebut perlu dimasukkan dari output SPSS asli sebelum naskah dikirim kembali kepada reviewer.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik demografis responden tidak tercantum dalam naskah sumber yang diberikan. Tabel karakteristik responden perlu ditambahkan dari data kuesioner asli (misalnya jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, atau kategori lain yang memang dikumpulkan). Bagian ini sengaja tidak diisi dengan angka perkiraan.

4.2 Uji Kualitas Data

Metode penelitian menyebutkan penggunaan uji validitas dan reliabilitas, tetapi nilai r hitung/r tabel, signifikansi item, dan Cronbach's alpha tidak tercantum dalam naskah sumber. Output SPSS asli perlu dimasukkan agar reviewer dapat menilai kualitas instrumen.

Tabel 2. Ringkasan Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Hasil Signifikansi	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X1)	10	Seluruh item $p < 0,001$	Valid
Motivasi Kerja (X2)	8	Seluruh item $p < 0,001$	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	8	Y1–Y6 & Y8 $p < 0,001$; Y7 $p = 0,007$	Valid

Sumber: (Data diolah, 2026)

Seluruh item memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05. Artinya, setiap pernyataan mampu merepresentasikan variabel yang diukur dan dapat digunakan pada analisis berikutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Kriteria	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X1)	0,871	10	> 0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,843	8	> 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,885	8	> 0,60	Reliabel

Sumber: (Data diolah, 2026)

Nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel berada di atas 0,60. Instrumen dengan demikian memiliki konsistensi internal yang memadai. Nilai tertinggi terdapat pada Kinerja Karyawan (0,885), diikuti Disiplin Kerja (0,871) dan Motivasi Kerja (0,843).

4.3 Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Data	N	Test Statistic	Asymp. Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
Residual regresi X1 dan X2 terhadap Y	47	0,116	0,136	Berdistribusi normal

Sumber: (Data diolah, 2026)

Nilai Asymp. Sig. sebesar 0,136 lebih besar dari 0,05. Residual regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil ini juga konsisten dengan Normal P–P Plot pada output SPSS, yang menunjukkan titik-titik residual berada di sekitar garis diagonal.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Variabel	B	t	Sig.	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X1)	-0,012	-0,168	0,867	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X2)	-0,075	-0,942	0,352	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: (Data diolah, 2026)

Nilai signifikansi Disiplin Kerja sebesar 0,867 dan Motivasi Kerja sebesar 0,352, keduanya lebih besar dari 0,05. Model tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Kesimpulan ini sejalan dengan scatterplot SPSS yang memperlihatkan titik residual menyebar di atas dan di bawah angka nol tanpa pola tertentu.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X1)	0,490	2,040	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja (X2)	0,490	2,040	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: (Data diolah, 2026)

Nilai tolerance kedua variabel sebesar 0,490 > 0,10 dan VIF sebesar 2,040 < 10. Dengan demikian, tidak terdapat multikolinearitas yang mengganggu model. Disiplin kerja dan motivasi kerja masih dapat digunakan secara bersamaan sebagai prediktor kinerja.

4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Koefisien Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien
Konstanta	1,707
Disiplin Kerja (X1)	0,375
Motivasi Kerja (X2)	0,490

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026)

Persamaan regresi adalah $\hat{Y} = 1,707 + 0,375X_1 + 0,490X_2$.

Berdasarkan gambar tabel Coefficients (dari output SPSS) di atas, diperoleh $a = 1,707$; $b_1 = 0,375$; dan $b_2 = 0,490$ sehingga persamaan regresi linier bergandanya adalah:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 = 1,707 + 0,375X_1 + 0,490X_2$$

Analisisnya sebagai berikut:

1. Konstanta $a = 1,707$ menyatakan tanpa ada Disiplin Kerja ($X_1 = 0$) dan Motivasi Kerja ($X_2 = 0$) maka Kinerja Karyawan (Y) akan sebesar 1,707.
2. Koefisien regresi $b_1 = 0,375$ menyatakan jika Disiplin Kerja (X_1) bertambah satu satuan, sedangkan Motivasi Kerja (X_2) tetap, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,375.
3. Koefisien regresi $b_2 = 0,490$ menyatakan jika Motivasi Kerja (X_2) bertambah satu satuan, sedangkan Disiplin Kerja (X_1) tetap, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,490.
4. Karena $b_1 > 0$, maka pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah pengaruh yang positif.
5. Karena $b_2 > 0$ maka pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah pengaruh yang positif.

Koefisien Disiplin Kerja sebesar 0,375 menunjukkan arah hubungan positif setelah Motivasi Kerja dikendalikan. Koefisien Motivasi Kerja sebesar 0,490 juga menunjukkan arah positif setelah Disiplin Kerja dikendalikan. Nilai t hitung, standard error, dan statistik regresi lengkap tidak tersedia dalam naskah sumber, sehingga tidak ditambahkan secara spekulatif.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 8. Ringkasan Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pengujian	Statistik	Sig.	Keputusan
H1	Disiplin Kerja terhadap Kinerja	$t = 3,857$	$< 0,001$	Diterima
H2	Motivasi Kerja terhadap Kinerja	$t = 4,413$	$< 0,001$	Diterima
H3	Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja	$F = 59,847$	$< 0,001$	Diterima

Sumber: (Data diolah, 2026)

H1 diterima karena nilai t Disiplin Kerja sebesar 3,857 dengan $p < 0,001$. H2 juga diterima karena nilai t Motivasi Kerja sebesar 4,413 dengan $p < 0,001$.

Tabel 9. Hasil Uji F (ANOVA)

Sumber	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	537,016	2	268,508	59,847	$< 0,001$
Residual	197,410	44	4,487		
Total	734,426	46			

Sumber: (Data diolah, 2026)

Uji simultan menghasilkan $F = 59,847$ dengan $p < 0,001$, sehingga H3 diterima. Dengan demikian, disiplin dan motivasi memiliki pengaruh secara individual dan juga secara bersama-sama terhadap kinerja.

4.6 Koefisien Determinasi

Tabel 10. Koefisien Determinasi Berganda

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
0,855	0,731	0,719	2,118

Sumber: (Data diolah, 2026)

Koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,731 atau 73%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama menjelaskan 73% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 27% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model. Dalam naskah sumber, kontribusi parsial Disiplin Kerja tercatat sebesar 34% dan Motivasi Kerja sebesar 39%.

4.7 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

4.7.1 Pengaruh Variabel X_1 Terhadap Variabel Y

Hasil uji parsial (uji t) membuktikan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan ini bersandar pada perolehan nilai signifikansi sebesar $< 0,001$ yang berada di bawah ambang batas 0,05. Melalui perhitungan kontribusi parsial, disiplin kerja terbukti menyumbang 34% terhadap fluktuasi kinerja karyawan.

Indikator empiris tersebut menegaskan bahwa peningkatan disiplin karyawan secara otomatis mendorong pencapaian kinerja mereka.

Karyawan dengan disiplin yang matang menunjukkan tanggung jawab tinggi saat mengeksekusi tugas. Sikap tersebut mengarahkan mereka untuk menghasilkan kinerja optimal. Temuan ilmiah ini memperkuat kajian terdahulu dari (Delis Gea et al., 2026) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil riset ini juga mendukung kesimpulan (Ramadhan & Bilgah, 2026) bahwa motivasi dan disiplin kerja memicu pengaruh signifikan terhadap performa staf. Secara keseluruhan, data lapangan ini memvalidasi penelitian bahwa kedisiplinan menjadi instrumen krusial dalam mendorong kinerja karyawan.

4.7.2 Pengaruh Variabel X_2 Terhadap Variabel Y

Hasil uji parsial (uji t) membuktikan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan ini bersandar pada perolehan nilai signifikansi sebesar $< 0,001$ yang berada di bawah ambang batas 0,05. Melalui perhitungan kontribusi parsial, motivasi kerja terbukti menyumbang 39% terhadap fluktuasi kinerja karyawan. Indikator empiris tersebut menegaskan bahwa peningkatan motivasi karyawan secara otomatis mendorong pencapaian kinerja mereka.

Karyawan dengan motivasi yang tinggi menunjukkan semangat kerja yang kuat. Dorongan tersebut mengarahkan mereka untuk bertindak lebih aktif, mandiri, dan penuh inisiatif dalam menuntaskan tugas. Kondisi ini memicu karyawan untuk bekerja optimal demi mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dorongan internal yang sehat menumbuhkan hasrat untuk terus berkembang, sehingga karyawan selalu mengerahkan kemampuan terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Temuan ilmiah ini memperkuat kajian terdahulu dari Lestari & Febrian (2024) yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berdampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil riset ini juga mendukung kesimpulan (Kasih & Lestari, 2025) bahwa motivasi kerja memicu pengaruh positif dan signifikan terhadap performa staf. Secara keseluruhan, data lapangan ini memvalidasi penelitian bahwa motivasi kerja menjadi faktor kunci dalam menaikkan kinerja karyawan.

4.7.3 Pengaruh Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Variabel Y

Hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) membuktikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji statistik ini menghasilkan nilai signifikansi $< 0,001$. Selanjutnya, analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai R-square sebesar 0,731. Hal ini berarti variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama menentukan 73% perubahan performa karyawan. Faktor eksternal lain di luar model riset ini memengaruhi 27% sisanya.

Fakta lapangan mengonfirmasi bahwa produktivitas kerja menuntut kombinasi kuat antara kepatuhan aturan dan semangat personal. Disiplin kerja mengarahkan karyawan untuk bekerja secara teratur sesuai regulasi perusahaan. Sementara itu, motivasi kerja memberikan dorongan internal agar karyawan memiliki gairah tinggi dalam menghasilkan pencapaian optimal.

Temuan empiris ini memperkuat kajian (Rachman & Rastryana, 2025) yang menemukan pengaruh signifikan dari kedua variabel tersebut, baik secara parsial maupun simultan. Hasil riset ini juga selaras dengan kesimpulan (Anindya & Rahman, 2026) bahwa perpaduan disiplin dan motivasi mempermudah karyawan dalam mengejar target, menjaga kualitas kerja, serta memikul tanggung jawab. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus meningkatkan disiplin kerja dan motivasi karyawan secara terpadu guna mengeskalisasi kinerja sekaligus mewujudkan target organisasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Oriental Consultants Indonesia. Motivasi Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan dan menjelaskan 73% variasi kinerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keteraturan dalam menjalankan pekerjaan dan dorongan untuk mencapai target merupakan dua aspek yang saling melengkapi dalam mendukung kinerja.

Berdasarkan temuan penelitian, manajemen PT Oriental Consultants Indonesia disarankan memperkuat kepatuhan terhadap jam kerja, ketepatan penyelesaian tugas, dan tanggung jawab pekerjaan. Pada saat yang sama, perusahaan perlu menjaga motivasi melalui target yang jelas, ruang bagi inisiatif, umpan balik atas pencapaian, dan kesempatan pengembangan kemampuan. Penelitian selanjutnya dapat memasukkan faktor lain di luar model untuk menjelaskan 27% variasi kinerja yang belum dijelaskan.

REFERENSI

Anindya, O., & Rahman, A. (2026). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Newton Education Center. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(4), 711–718. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i4.516>

- Delis Gea, M., Suryani, D., & Purnomo, M. W. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Andalan Mobilitas Pratama Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Cakrawarti*, 1(3). <https://doi.org/10.67183/jmac.v1i3.120>
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Visionida*, 9(1), 72–83. <https://doi.org/10.30997/jvs.v9i1.7486>
- Kasih, C. S., & Lestari, T. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Xyz. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(1), 33–40. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i1.236>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada .
- Lestari, E., & Febrian, D. W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 46–64.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Penerbit Refika Aditama.
- Nawir, M., Hidayat, R., & Pratama, D. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Didaktik*, 10(2), 123–135.
- Nova, A., Kurniawan, W., Ay, B., & Marwati, F. S. (2022). Kepribadian, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *JURNAL MANAJEMEN*, 14(1), 111. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v14i1.10790>
- Putra, A., Wijaya, T., & Lestari, S. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 20–30.
- Rachman, P. S. H., & Rastryana, U. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Pegawai. *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i2.38>
- Ramadhan, A. R., & Bilgah, B. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja danKedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan Bank Jakarta Kantor cabang Utama Balaikota. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Cakrawarti*. <https://doi.org/https://doi.org/10.67183/jmac.v1i3.185>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed). Pearson Education.
- Sari, N., Rahmawati, D., & Prasetyo, E. (2023). Analisis kinerja karyawan dalam organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 60–70.
- Sutrisno, D. M., Herwanto, D., & Wahyudin, W. (2022). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ di Karawang. *Jurnal Hasil Penelitian Dan Karya Ilmiah Dalam Bidang Teknik Industri*, 8(2).