MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GEMILANG KENCANA ABADI KOTA TANGERANG

Muhammad Wahyu Safutra
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Bina Sarana Informatika
email: wahyu.safutra11@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance is one of the important factors determining company success and is influenced by several factors, including work discipline and work motivation. This study aims to analyze the effect of work discipline and work motivation on employee performance at PT Gemilang Kencana Abadi. This research uses a quantitative approach with statistical analysis using SPSS version 25. The population and sample in this study consisted of 32 employees of PT Gemilang Kencana Abadi using a saturated sampling or census method. Data were collected through questionnaires distributed using Google Forms. The results show that work discipline has a positive but insignificant effect on employee performance, with a t-value of 1.267 and a significance level of 0.215 > 0.05. Meanwhile, work motivation has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 3.563 and a significance level of 0.001 < 0.05. Simultaneously, work discipline and work motivation have a significant effect on employee performance, with an F-value of 10.196 and a significance level of 0.000 < 0.05. The coefficient of determination indicates that work discipline and work motivation explain 41.3% of employee performance variation, while the remaining 58.7% is influenced by other factors outside this study.

***Keywords**: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance*

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya disiplin kerja dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gemilang Kencana Abadi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis statistik menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 karyawan PT Gemilang Kencana Abadi dengan menggunakan teknik *sampling jenuh* atau sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan *Google Form*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *t-hitung* sebesar 1,267 dan tingkat signifikansi 0,215 > 0,05. Sementara itu, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *t-hitung* sebesar 3,563 dan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05. Secara simultan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *F-hitung* sebesar 10,196 dan tingkat

Article history
Received: Agustus 2026
Reviewed: Agustus 2026
Published: Agustus 2026

Plagirism checker no 80
Copyright: author
Publish by: musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan 41,3% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 58,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.
Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor strategis karena keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi maupun modal, tetapi juga oleh kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam melihat efektivitas organisasi karena berkaitan dengan pencapaian target, produktivitas, serta keberlangsungan perusahaan (Fadilla, 2022). Pada PT Gemilang Kencana Abadi, kinerja karyawan menjadi aspek yang perlu diperhatikan karena aktivitas perusahaan sangat bergantung pada kontribusi karyawan dalam menjalankan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja menggambarkan sikap karyawan dalam mematuhi aturan, menjalankan tanggung jawab, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan. Tingkat disiplin yang baik dapat menciptakan keteraturan kerja, meningkatkan produktivitas, dan membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan berbagai permasalahan seperti keterlambatan, ketidaksesuaian prosedur kerja, serta menurunnya efektivitas penyelesaian tugas (Hasica et al., 2023).

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu untuk melakukan pekerjaan secara optimal. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, kreativitas, serta keinginan untuk memberikan kontribusi lebih baik bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor motivasi agar karyawan memiliki dorongan yang kuat dalam mencapai tujuan organisasi (Anindya & Rahman, 2026).

PT Gemilang Kencana Abadi merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur dan distribusi produk konsumen. Berdasarkan penelitian sebelumnya, masih terdapat fenomena terkait pengelolaan sumber daya manusia, terutama mengenai kedisiplinan dan motivasi kerja karyawan. Permasalahan seperti keterlambatan, kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta variasi tingkat motivasi karyawan dapat memberikan pengaruh terhadap pencapaian target perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa diperlukan kajian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Penelitian mengenai hubungan disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Sopandi (2022) menemukan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sewu Segar Primatama Jakarta Selatan. Hasil serupa ditemukan oleh Agustriana (2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian Amelia dan Fratiwi (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian

tersebut menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan masih belum sepenuhnya konsisten pada berbagai objek penelitian.

Berdasarkan penelitian terdahulu, masih terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) terkait perbedaan pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan pada karakteristik organisasi yang berbeda. Sebagian penelitian dilakukan pada sektor usaha dan kondisi organisasi yang berbeda, sehingga diperlukan penelitian pada objek lain untuk memperoleh pemahaman yang lebih spesifik mengenai hubungan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki unsur kebaruan (*novelty*) melalui pengujian pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Gemilang Kencana Abadi yang memiliki karakteristik organisasi tersendiri.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Gemilang Kencana Abadi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta memberikan masukan praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kinerja karyawan melalui penguatan disiplin kerja dan motivasi kerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam organisasi yang berperan dalam mengelola, mengembangkan, dan mengoptimalkan kemampuan individu agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber daya manusia menjadi faktor strategis karena keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat menciptakan karyawan yang produktif, memiliki komitmen, serta mampu memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Hasibuan, 2023).

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor perilaku kerja seperti disiplin dan motivasi. Disiplin kerja diperlukan agar karyawan mampu menjalankan pekerjaan sesuai aturan dan standar organisasi, sedangkan motivasi kerja menjadi dorongan yang membuat karyawan berusaha mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kedua faktor tersebut sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja karyawan.

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan, prosedur, serta tanggung jawab yang telah ditetapkan organisasi. Disiplin mencerminkan kesadaran individu dalam menjalankan pekerjaan secara tertib dan sesuai standar perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mematuhi aturan, serta menunjukkan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan (Hasica et al., 2023).

Disiplin kerja memiliki peran penting dalam menciptakan efektivitas organisasi karena berkaitan langsung dengan keteraturan aktivitas kerja. Penerapan disiplin yang baik dapat mengurangi kesalahan kerja, meningkatkan produktivitas, dan membantu perusahaan mencapai target yang telah ditetapkan. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan penurunan kualitas pekerjaan dan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini mengacu pada beberapa aspek, yaitu kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan etika kerja. Ketiga indikator tersebut

menggambarkan sejauh mana karyawan mampu menunjukkan perilaku kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan.

2.3 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja menjadi faktor yang mendorong karyawan untuk meningkatkan usaha, semangat, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan (Anindya & Rahman, 2026).

Motivasi kerja dapat berasal dari faktor internal maupun eksternal. Faktor internal berkaitan dengan keinginan individu untuk berkembang, mencapai prestasi, dan memperoleh kepuasan kerja. Sementara itu, faktor eksternal dapat berupa penghargaan, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, maupun kebijakan perusahaan. Kombinasi faktor tersebut dapat memengaruhi tingkat keterlibatan dan produktivitas karyawan.

Dalam penelitian ini, motivasi kerja diukur melalui indikator motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik menggambarkan dorongan yang berasal dari dalam diri karyawan, sedangkan motivasi ekstrinsik berkaitan dengan faktor luar yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik.

2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan kualitas, kuantitas, serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja menjadi salah satu ukuran keberhasilan organisasi karena menunjukkan kemampuan karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan dengan kinerja tinggi akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun lingkungan kerja. Faktor individu seperti motivasi dan kedisiplinan memiliki peranan penting karena berkaitan dengan perilaku karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja tidak hanya dilakukan melalui peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga melalui penguatan sikap kerja dan dorongan psikologis karyawan.

Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini meliputi produktivitas, kualitas kerja, dan inisiatif. Indikator tersebut digunakan untuk menggambarkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar perusahaan.

2.5 Penelitian Relevan

Tabel 2.1 Penelitian Relevan

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Persamaan Penelitian (Teknik, Sampel, Metode, Alat Uji)	Perbedaan Penelitian (Teknik, Sampel, Metode, Alat Uji)	Hasil Penelitian
1	Andi Sopandi (Universitas Pamulang, Banten, 2022)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap	Persamaan penelitian terdapat pada variabel disiplin kerja dan motivasi	Perbedaan penelitian terdapat pada metode penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja

		Kinerja Karyawan pada PT Sewu Segar Primatama Jakarta Selatan	kerja sebagai variabel independen serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, sampel penelitian menggunakan karyawan, serta alat uji yang digunakan adalah uji t dan uji F.	sebelumnya yang menggunakan metode asosiatif serta lokasi penelitian yang berbeda.	secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Ririn Agustriana (Universitas Riau Kepulauan, 2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bahtera	Persamaan penelitian terdapat pada variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, sampel penelitian menggunakan karyawan, metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, serta alat uji menggunakan uji t dan uji F.	Perbedaan penelitian terdapat pada penambahan variabel komunikasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen serta perbedaan lokasi penelitian.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan.
3	Rizka Wahyuni Amelia dan Firli Fratiwi (Universitas Pamulang, 2023)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Burger King Jakarta Utara	Persamaan penelitian terdapat pada variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, sampel penelitian menggunakan	Perbedaan penelitian terdapat pada teknik pengolahan data yang menggunakan *sampling random* serta lokasi penelitian yang berbeda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

			karyawan, serta metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif.		
4	Rahmadani, Ilham Labasse, Munawir Nasir, dan Masruhi Kamidin (Universitas Muslim Indonesia, 2023)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	Persamaan penelitian terdapat pada penggunaan variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, sampel penelitian menggunakan karyawan, dan metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif.	Perbedaan penelitian terdapat pada penggunaan variabel kompensasi sebagai variabel independen, jumlah sampel, serta lokasi penelitian yang berbeda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Rafika Rachmaniah (Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya, 2022)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	Persamaan penelitian terdapat pada variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, sampel penelitian menggunakan karyawan, metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, serta menggunakan skala Likert.	Perbedaan penelitian terdapat pada jumlah variabel penelitian, penggunaan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, serta teknik pengumpulan data menggunakan metode survei.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

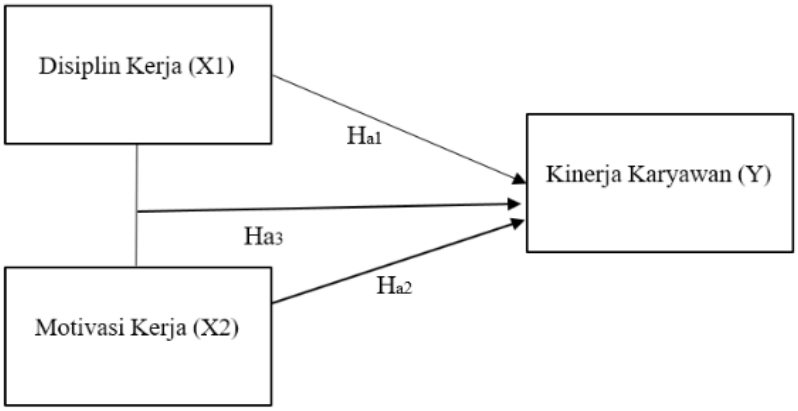
Sumber: Datadiolah, 2026

2.6 Model Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja menggambarkan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan tanggung jawab

pekerjaan, sedangkan motivasi kerja menggambarkan dorongan individu dalam mencapai hasil kerja yang optimal.

Gambar 2.1 Model Penelitian



Sumber: Olah Data, 2026

Keterangan:

- X1 = Disiplin Kerja
- X2 = Motivasi Kerja
- Y = Kinerja Karyawan

Model tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan PT Gemilang Kencana Abadi.

2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

- **H1:** Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gemilang Kencana Abadi.
- **H2:** Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gemilang Kencana Abadi.
- **H3:** Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gemilang Kencana Abadi.

3. METODOLOGI PENELITIAN

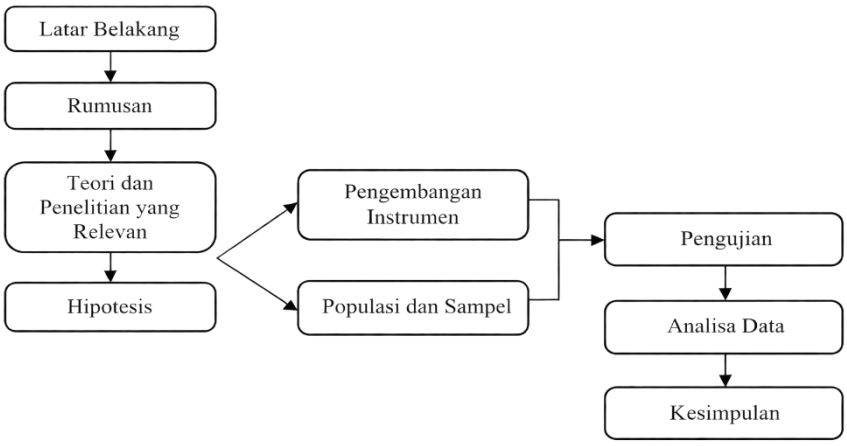
3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang menghasilkan temuan berdasarkan prosedur statistik atau pengukuran kuantitatif tertentu sehingga hubungan antarvariabel dapat diuji secara objektif (Sujarweni, 2020). Pendekatan ini digunakan karena penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Gemilang Kencana Abadi melalui analisis statistik.

Desain penelitian ini menggunakan metode survei dengan instrumen berupa kuesioner yang diberikan kepada responden. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis statistik untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antarvariabel penelitian. Model penelitian terdiri atas dua variabel independen, yaitu disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2), serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

Gambar 3.1 Desain Penelitian



Sumber: Datadiolah, 2026

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subjek atau objek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan digunakan sebagai dasar dalam penarikan kesimpulan (Sudaryana & Agusiady, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian *head office* PT Gemilang Kencana Abadi dengan jumlah 32 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi yang digunakan sebagai sumber data penelitian (Sugiyono dalam Seprizal Wira Saputra & Doni Marlius, 2024). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *sampling jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian (Sudaryana & Agusiady, 2022).

Berdasarkan metode tersebut, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *head office* PT Gemilang Kencana Abadi sebanyak 32 responden. Penggunaan metode *sampling jenuh* dipilih karena jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh anggota populasi dapat dijadikan sebagai responden penelitian.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen merupakan variabel yang menjadi penyebab atau memengaruhi perubahan pada variabel dependen, sedangkan variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Item	Skala
Disiplin Kerja (X1)	Kehadiran tepat waktu	1	Likert
	Penggunaan waktu efektif	2–3	Likert
	Frekuensi ketidakhadiran tanpa izin	4–5	Likert
	Kepatuhan aturan/prosedur	6–7	Likert
	Penyelesaian tugas tepat waktu	8–9	Likert
	Tanggung jawab terhadap peralatan kerja	10	Likert

Motivasi Kerja (X2)	Gaji yang sesuai	1	Likert
	Bonus kerja	2	Likert
	Fasilitas pendukung lainnya	3–4	Likert
	Tunjangan kesehatan	5	Likert
	Jaminan pekerjaan dan masa depan	6	Likert
	Kerja sama dan hubungan antar karyawan	7–9	Likert
	Pengakuan prestasi	10–13	Likert
	Dihargai pimpinan	14–15	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Ketelitian dalam bekerja	1	Likert
	Hasil kerja sesuai standar	2–4	Likert
	Kerapian pekerjaan yang diselesaikan	5	Likert
	Ketepatan waktu menyelesaikan tugas	6–7	Likert
	Kedisiplinan dalam kehadiran	8	Likert
	Tanggung jawab pekerjaan	9–12	Likert

Sumber: Olah Data, 2026

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa metode sebagai berikut:

3.4.1 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan variabel penelitian (Fathoni, 2023). Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk memperoleh data mengenai disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Pengukuran jawaban responden menggunakan skala *Likert* dengan lima tingkat penilaian.

Tabel 3.2 Skala Likert

Keterangan	Kode	Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2019)

3.4.2 Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari dokumen yang berkaitan dengan objek penelitian. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh informasi pendukung mengenai kondisi perusahaan dan data yang relevan dengan penelitian.

3.4.3 Observasi

Observasi merupakan proses pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena yang terjadi pada objek penelitian (Kristanto, 2018). Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi disiplin kerja, motivasi kerja, dan aktivitas karyawan di lingkungan PT Gemilang Kencana Abadi.

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk mengolah data hasil penelitian sehingga dapat menghasilkan kesimpulan mengenai hubungan antarvariabel. Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan aplikasi **SPSS versi 25**. Tahapan analisis data meliputi:

3.5.1 Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat ketepatan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur aspek yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2019).

Kriteria pengujian validitas adalah:

1. Jika nilai r hitung > r tabel, maka instrumen dinyatakan valid.
2. Jika nilai r hitung < r tabel, maka instrumen dinyatakan tidak valid.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian apabila digunakan secara berulang terhadap objek yang sama (Arifin et al., 2023).

Kriteria pengujian reliabilitas:

1. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60, maka instrumen dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,60, maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan statistik sehingga hasil analisis dapat dipercaya (Ghozali, 2021). Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Uji normalitas.
2. Uji multikolinearitas.
3. Uji heteroskedastisitas.
4. Uji linearitas.

3.5.3 Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi 5%.

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Jika t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika t hitung < t tabel dan nilai signifikansi > 0,05, maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021).

b) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ali, 2023).

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Jika F hitung > F tabel dan nilai signifikansi < 0,05, maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika F hitung < F tabel dan nilai signifikansi > 0,05, maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.5.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada pada rentang 0 sampai 1. Semakin mendekati nilai 1, maka semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Syarif et al., 2022).
Rumus:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:
KD = Koefisien Determinasi
R^2 = Koefisien korelasi variabel bebas terhadap variabel terikat

3.5.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen (Machali, 2021). Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$

Keterangan:
Y = Kinerja Karyawan
a = Konstanta
b1 = Koefisien regresi Disiplin Kerja
b2 = Koefisien regresi Motivasi Kerja
X1 = Disiplin Kerja
X2 = Motivasi Kerja
e = Error

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

4.1 Deskripsi Responden

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT Gemilang Kencana Abadi sebanyak 32 responden. Instrumen penelitian terdiri dari 10 pernyataan mengenai disiplin kerja (X1), 15 pernyataan mengenai motivasi kerja (X2), dan 12 pernyataan mengenai kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang (56,3%), sedangkan responden perempuan sebanyak 14 orang (43,8%). Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada kelompok usia 20–29 tahun sebanyak 18 orang (56,3%). Selain itu, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 21 orang (65,6%) dan lama bekerja 1–2 tahun sebanyak 13 orang (40,6%).

4.2 Hasil Uji Kualitas Data

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r-hitung* dengan *r-tabel*. Berdasarkan jumlah sampel sebanyak 32 responden, diperoleh nilai *r-tabel* sebesar 0,349 pada tingkat signifikansi 5%. Hasil pengujian menunjukkan seluruh item pernyataan pada variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai *r-hitung* lebih besar dibandingkan *r-tabel*, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid.

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Kriteria	Hasil
Disiplin Kerja (X1)	10 item	r-hitung > 0,349	Valid
Motivasi Kerja (X2)	15 item	r-hitung > 0,349	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	12 item	r-hitung > 0,349	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti, SPSS 25 (2026).

4.2.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas batas minimum, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,801	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,890	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,894	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah Peneliti, SPSS 25 (2026).

4.3 Hasil Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t-hitung	Signifikansi	Keterangan
Disiplin Kerja (X1) → Kinerja Karyawan (Y)	1,267	0,215	Tidak signifikan
Motivasi Kerja (X2) → Kinerja Karyawan (Y)	3,563	0,001	Signifikan

Sumber: Data Diolah Peneliti, SPSS 25 (2026).

Berdasarkan hasil uji t, disiplin kerja memperoleh nilai *t-hitung* sebesar 1,267 dengan tingkat signifikansi 0,215. Nilai tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, motivasi kerja memperoleh nilai *t-hitung* sebesar 3,563 dengan tingkat signifikansi 0,001, sehingga motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

Model	F-hitung	Signifikansi	Keterangan
Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	10,196	0,000	Berpengaruh signifikan

Sumber: Data Diolah Peneliti, SPSS 25 (2026).

Hasil uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai F-hitung sebesar 10,196 lebih besar dibandingkan F-tabel sebesar 3,33 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

R Square	Persentase Pengaruh	Keterangan
0,413	41,3%	Variabel X1 dan X2 menjelaskan variasi Y

Sumber: Data Diolah Peneliti, SPSS 25 (2026).

Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan perubahan kinerja karyawan sebesar 41,3%, sedangkan sisanya sebesar 58,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Pembahasan

5.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gemilang Kencana Abadi. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil uji t dengan nilai *t-hitung* sebesar 1,267 dan signifikansi sebesar 0,215. Meskipun koefisien regresi disiplin kerja bernilai positif sebesar 0,301, peningkatan disiplin kerja belum mampu memberikan pengaruh nyata terhadap perubahan kinerja karyawan.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan kerja belum menjadi faktor utama yang menentukan tingkat kinerja karyawan. Berdasarkan hasil koefisien determinasi parsial, disiplin kerja hanya memberikan kontribusi sebesar 7,66% terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan PT Gemilang Kencana Abadi.

5.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gemilang Kencana Abadi. Hal tersebut terlihat dari nilai *t-hitung* sebesar 3,563 dengan tingkat signifikansi 0,001. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan.

Motivasi kerja memiliki peranan lebih besar dibandingkan disiplin kerja karena mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan semangat kerja, tanggung jawab, serta usaha dalam mencapai target perusahaan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 33,63% terhadap kinerja karyawan, sehingga menjadi variabel yang paling dominan dalam penelitian ini.

5.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gemilang Kencana Abadi. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan kombinasi antara kepatuhan terhadap aturan perusahaan dan dorongan individu dalam bekerja.

Temuan penelitian ini memperkuat penelitian Sopandi (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian juga sejalan dengan Amelia dan Fratiwi (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan disiplin kerja.

Berdasarkan nilai R Square sebesar 0,413, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 41,3% variasi kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan peningkatan motivasi kerja tanpa mengabaikan aspek disiplin kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

5.KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Gemilang Kencana Abadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan melalui hasil uji parsial dengan nilai *t-hitung* sebesar 1,267 dan tingkat signifikansi 0,215. Hal ini menunjukkan bahwa

peningkatan disiplin kerja belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *t-hitung* sebesar 3,563 dan tingkat signifikansi 0,001, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Secara simultan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *F-hitung* sebesar 10,196 dan signifikansi 0,000. Kedua variabel tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 41,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan hasil tersebut, PT Gemilang Kencana Abadi disarankan untuk lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian apresiasi, penghargaan atas pencapaian kerja, kesempatan pengembangan karier, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan terdorong untuk meningkatkan produktivitasnya. Meskipun disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial, perusahaan tetap perlu mempertahankan penerapan disiplin melalui aturan kerja yang jelas, pengawasan yang konsisten, dan pembentukan budaya kerja yang bertanggung jawab. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, atau budaya organisasi serta menggunakan objek dan jumlah sampel yang lebih luas agar memperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Agustriana, R. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bahtera*. Universitas Riau Kepulauan.

Amelia, R. W., & Fratiwi, F. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Burger King Jakarta Utara*. Universitas Pamulang.

Anindya, O., & Rahman, A. (2026). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Newton Education Center*.

Fadilla. (2022). *[Sumber terkait kinerja karyawan dan efektivitas organisasi].*

Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang.

Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Pratama, I. A., & Priyambodo, A. G. (2023, June). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai kantor kementerian agama Kota Samarinda. In *Prosiding Business Adaptability, Change Management and Technopreneur Conferences* (Vol. 1, No. 1, pp. 322-332).

Pratama, I. A., Mukhsin, M., & Suhartini, N. (2026). Unraveling The Contribution of Islamic Finance to Economic Growth with Inflation as A Mediator. *Syiar Iqtishadi: Journal of Islamic Economics, Finance and Banking*, *10*(1).

Sopandi, A. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sewu Segar Primatama Jakarta Selatan*. Universitas Pamulang.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V. W. (2020). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sudaryana, B., & Agusiady, H. R. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*.