

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor pada PT Rabit Teknologi Pintar

Sylvia Adenia^{1*}, Herudini Subariyanti²

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}
Jl. Kramat Raya No. 98. Jakarta, Indonesia
Email: sylviaaa627@gmail.com

Submit:	Revisi:	Terima	Terbit Online:
16-10-2026	19-10-2026	19-10-2026	21-10-2026

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kantor pada PT Rabit Teknologi Pintar. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan sampling jenuh terhadap 35 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan didukung observasi serta dokumentasi. Analisis menggunakan SPSS 26, mencakup pengujian instrumen, asumsi regresi, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Motivasi kerja memiliki koefisien positif sebesar 0,356 dengan $p = 0,146$, sedangkan disiplin kerja memiliki koefisien negatif sebesar $-0,421$ dengan $p = 0,118$. Model secara keseluruhan belum signifikan, dengan $F = 1,295$ dan $p = 0,288$. Nilai R^2 sebesar 0,075 menunjukkan bahwa model menjelaskan 7,5% variasi skor kinerja. Hasil ini belum memberikan bukti statistik yang memadai untuk mendukung pengaruh kedua variabel pada taraf 5%. Perusahaan perlu mengevaluasi kinerja secara lebih luas melalui penilaian tugas dan kondisi kerja, tanpa menganggap arah koefisien yang tidak signifikan sebagai dasar kebijakan. Penafsiran hasil dibatasi oleh jumlah responden, pengukuran berdasarkan persepsi, serta korelasi antarprediktor yang relatif tinggi.

Kata kunci: pengelolaan SDM, produktivitas, perilaku organisasi

ABSTRACT

This study examines the effects of work motivation and work discipline on office employee performance at PT Rabit Teknologi Pintar. A quantitative associative design was applied to all 35 office employees using a census approach. Questionnaire data were supported by observation and documentation and analyzed using SPSS 26. The analysis included instrument evaluation, regression diagnostics, multiple linear regression, partial and overall significance tests, and coefficients of determination. Work motivation showed a positive coefficient of 0.356 ($p = 0.146$), while work discipline showed a negative coefficient of -0.421 ($p = 0.118$). The overall model was not statistically significant ($F = 1.295$; $p = 0.288$). The R^2 of 0.075 indicates that the model explained 7.5% of the variation in performance scores. The findings provide insufficient statistical evidence to support either effect at the 5% level. Management should evaluate performance using broader evidence on work tasks and conditions rather than treating the directions of nonsignificant coefficients as policy recommendations. Interpretation is limited by the small number of respondents, self-reported measures, and relatively high correlation between predictors.

Keywords: human resource management, productivity, organizational behavior

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan kantor mendukung pelaksanaan administrasi, pengolahan data, dan koordinasi antardivisi. Ketepatan hasil kerja dan penyelesaian tugas menjadi penting bagi perusahaan teknologi yang memerlukan aliran informasi secara teratur. Pengelolaan sumber daya manusia karena itu perlu menghubungkan kebutuhan organisasi dengan dorongan kerja dan kepatuhan karyawan terhadap aturan. Hasibuan (2023) menempatkan pengelolaan tenaga kerja sebagai bagian dari upaya mencapai tujuan organisasi, sedangkan Sutrisno (2023) membahas pentingnya perilaku kerja dan kedisiplinan dalam pelaksanaan tanggung jawab.

PT Rabit Teknologi Pintar merupakan perusahaan yang bergerak di bidang teknologi. Data absensi internal pada Maret, April, dan Juni 2026 menunjukkan keterlambatan berulang. Rekapitulasi mencatat 63 kejadian dari 337 total hari kerja pada Maret, 74 dari 450 pada April, dan 91 dari 541 pada Juni. Totalnya adalah 228 kejadian dari 1.328 hari kerja atau sekitar 17,2%. Persentase bulanan berada pada rentang 16,4–18,7%. Data ini menunjukkan persoalan kehadiran yang perlu dievaluasi, tetapi tidak dengan sendirinya membuktikan rendahnya motivasi atau keseluruhan kinerja. Bulan Mei tidak tercantum dalam rekap yang tersedia, sehingga ringkasan ini hanya mencakup tiga bulan yang tersedia.

Penelitian ini menguji apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berhubungan dengan variasi kinerja karyawan kantor. Pemilihan kedua variabel didasarkan pada perannya dalam menjelaskan kemauan bekerja dan pelaksanaan aturan. Motivasi dapat mendorong upaya mencapai target, sedangkan disiplin dapat mendukung keteraturan pelaksanaan tugas. Meskipun demikian, kondisi organisasi dan karakteristik pekerjaan dapat menghasilkan hubungan empiris yang berbeda.

Motivasi kerja dipahami sebagai dorongan yang mengarahkan usaha karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dan mencapai tujuan organisasi. Dorongan tersebut dapat berasal dari kebutuhan individu maupun dukungan lingkungan kerja, termasuk penghargaan dan kesempatan berkembang (Hasibuan, 2023). Dalam instrumen penelitian ini, motivasi dioperasionalkan melalui lima indikator: dorongan kerja, semangat mencapai prestasi, inisiatif kerja, kepuasan terhadap pekerjaan, dan pengembangan diri. Setiap indikator direpresentasikan oleh satu pernyataan.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan untuk menaati aturan serta melaksanakan tanggung jawab secara tertib (Sutrisno, 2023). Penelitian ini mengukurnya melalui kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap peraturan, ketaatan terhadap tenggat penyelesaian tugas, efektivitas penggunaan waktu, dan kepatuhan terhadap prosedur kerja. Kelima indikator digunakan untuk menggambarkan disiplin berdasarkan persepsi karyawan, bukan sebagai pengganti data absensi atau audit kepatuhan.

Kinerja karyawan dalam penelitian ini merupakan capaian pekerjaan yang dinilai melalui pencapaian target, kualitas kerja, ketepatan waktu, kerja sama, dan tanggung jawab. Konsep hasil kerja dan pencapaian tugas juga digunakan dalam kajian empiris motivasi dan disiplin, antara lain Arsindi et al. (2022) serta Pranata dan Cipta (2022). Pada penelitian ini, seluruh indikator kinerja diukur melalui penilaian diri responden. Oleh sebab itu, skor kinerja merepresentasikan persepsi terhadap pelaksanaan pekerjaan dan belum merupakan ukuran produktivitas objektif perusahaan.

Pengukuran ketiga variabel perlu dibedakan secara konseptual. Inisiatif dan kepuasan ditempatkan sebagai indikator motivasi sesuai instrumen sumber, sedangkan ketepatan waktu muncul pada disiplin dan kinerja. Kedekatan makna tersebut menjadi keterbatasan pengukuran yang perlu diperhatikan ketika menafsirkan hubungan antarvariabel. Pengujian korelasi butir dalam penelitian ini belum membuktikan pemisahan konstruk secara menyeluruh.

Temuan penelitian terdahulu belum seragam. Arsindi et al. (2022) menemukan pengaruh positif dan signifikan motivasi serta disiplin pada 91 karyawan perusahaan air minum di Makassar. Pranata dan Cipta (2022) juga meneliti kedua variabel pada karyawan sektor perhotelan. Sementara itu, Madyoningrum dan Azizah (2022) mengkaji motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin secara bersama pada konteks organisasi

lain. Perbedaan objek serta variabel yang dimasukkan mengingatkan bahwa hubungan pada satu organisasi belum tentu berlaku dengan besaran yang sama pada organisasi lainnya.

Erika dan Faridhi (2022) melaporkan bahwa motivasi tidak signifikan secara parsial, sedangkan disiplin signifikan. Rafli dan Suhermin (2023) menemukan bahwa motivasi dan disiplin tidak signifikan secara parsial dalam model yang juga memasukkan efikasi diri. Perbedaan hasil tersebut memberi alasan untuk mengevaluasi kembali hubungan yang sama pada karyawan kantor perusahaan teknologi. Penelitian ini berkontribusi sebagai bukti kontekstual pada PT Rabit Teknologi Pintar, dengan cakupan terbatas pada 35 karyawan yang diteliti.

Kerangka berpikir menempatkan motivasi kerja sebagai X_1 , disiplin kerja sebagai X_2 , dan kinerja karyawan sebagai Y . Masing-masing prediktor diuji setelah memperhitungkan prediktor lainnya. Pengujian simultan menilai model yang memasukkan kedua prediktor, bukan suatu variabel interaksi.

Sumber: (Diolah peneliti, 2026).

Gambar 1. Kerangka berpikir penelitian

H1: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor pada PT Rabit Teknologi Pintar.

H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor pada PT Rabit Teknologi Pintar.

H3: Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor pada PT Rabit Teknologi Pintar.

Tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan kantor. Temuan diharapkan membantu perusahaan mengevaluasi pengelolaan karyawan berdasarkan bukti, dengan tetap mempertimbangkan keterbatasan survei dan pengukuran.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif untuk menguji hubungan statistik antarvariabel. Rancangan kuantitatif, penentuan responden, dan pengukuran melalui kuesioner mengacu pada Sugiyono (2022) dan Sujarweni (2023). Lokasi penelitian adalah PT Rabit Teknologi Pintar pada tahun 2026. Populasi penelitian berjumlah 35 karyawan kantor; seluruhnya dilibatkan melalui sampling jenuh. Hasil menggambarkan kelompok tersebut dan tidak otomatis mewakili seluruh karyawan perusahaan teknologi lainnya.

Data primer diperoleh melalui kuesioner, didukung observasi partisipan dan dokumentasi perusahaan. Observasi digunakan sebagai informasi kontekstual, sedangkan arsip absensi memberi gambaran awal kedisiplinan. Penggunaan beberapa sumber data pendukung mengikuti pembahasan metode pengumpulan data dalam Sahir (2021). Instrumen

terdiri atas 15 pernyataan, masing-masing lima untuk motivasi, disiplin, dan kinerja. Jawaban menggunakan skala Likert: 1 sangat tidak setuju, 2 tidak setuju, 3 netral, 4 setuju, dan 5 sangat setuju. Analisis menggunakan skor total masing-masing variabel.

Data diolah menggunakan SPSS versi 26. Pengujian instrumen mencakup korelasi Pearson antara butir dan skor total serta Cronbach's alpha. Kriteria korelasi yang digunakan adalah r hitung $> 0,334$ untuk $n = 35$ pada taraf 5%, sedangkan reliabilitas menggunakan batas alpha 0,60. Korelasi butir-total ini diperlakukan sebagai pemeriksaan awal konsistensi butir, bukan bukti tunggal validitas konstruk. Statistik deskriptif responden disajikan secara ringkas.

Pemeriksaan asumsi mencakup normalitas residual melalui Kolmogorov-Smirnov, histogram dan P-P plot; heteroskedastisitas melalui scatterplot dan uji Glejser; multikolinearitas melalui tolerance dan VIF; serta linearitas melalui signifikansi penyimpangan dari linearitas. Model yang diestimasi adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$. Y menyatakan skor kinerja, X_1 motivasi, X_2 disiplin, a konstanta, dan ε galat. Uji t menilai koefisien parsial, sedangkan uji F menguji hipotesis nol bahwa kedua koefisien sama dengan nol. Taraf signifikansi adalah 0,05. R^2 dan adjusted R^2 digunakan untuk menggambarkan kemampuan penjelasan model. Karena desainnya observasional, istilah pengaruh ditafsirkan sebagai hubungan statistik dalam model, bukan kepastian sebab akibat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Karakteristik responden

Tabel 1. Ringkasan karakteristik 35 responden

Karakteristik	Kategori	n (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	15 (42,9)
	Perempuan	20 (57,1)
Usia	20–25 tahun	31 (88,6)
	26–30 tahun	4 (11,4)
Pendidikan	SMA/SMK	30 (85,7)
	Diploma	1 (2,9)
Masa kerja	Sarjana	4 (11,4)
	< 1 tahun	14 (40,0)
Status kerja	1–3 tahun	17 (48,6)
	4–6 tahun	4 (11,4)
	Kontrak	17 (48,6)
	Tetap	18 (51,4)

Sumber: (data penelitian diolah, 2026).

Responden didominasi kelompok usia 20–25 tahun dan pendidikan SMA/SMK. Sebanyak 31 orang memiliki masa kerja tidak lebih dari tiga tahun. Status kontrak dan tetap relatif berimbang. Komposisi tersebut memberi konteks bagi hasil survei, tetapi tidak digunakan untuk menyimpulkan perbedaan kemampuan berdasarkan jenis kelamin atau usia karena penelitian tidak menguji perbedaan antarkelompok.

3.2. Pengujian instrumen

Tabel 2. Ringkasan korelasi butir dan reliabilitas

Variabel	r butir 1–5	Alpha
Motivasi	0,838; 0,829; 0,800; 0,727; 0,687	0,832
Disiplin	0,815; 0,701; 0,780; 0,788; 0,733	0,821
Kinerja	0,686; 0,696; 0,726; 0,530; 0,639	0,650

Sumber: (data penelitian diolah, 2026)

Seluruh korelasi butir-total melebihi r tabel 0,334. Dengan kriteria yang digunakan dalam penelitian, kelima butir pada setiap variabel memenuhi pemeriksaan validitas butir. Nilai terendah adalah 0,530 pada butir Y.4. Pemeriksaan ini belum menguji apakah butir motivasi, disiplin, dan kinerja benar-benar terpisah secara konstruk, terutama karena sebagian indikator memiliki makna yang dekat.

Alpha motivasi 0,832 dan disiplin 0,821 menunjukkan konsistensi internal yang lebih tinggi dibandingkan kinerja sebesar 0,650. Ketiganya memenuhi batas 0,60 yang ditetapkan dalam penelitian. Namun, reliabilitas kinerja perlu ditafsirkan lebih hati-hati karena konsistensinya relatif lebih rendah. Hasil ini tidak menjadi alasan untuk mengubah butir setelah pengujian hipotesis, melainkan menjadi keterbatasan dan masukan perbaikan instrumen pada penelitian berikutnya.

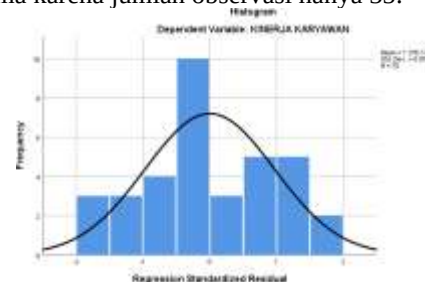
3.3. Normalitas residual

Tabel 3. Ringkasan uji normalitas residual

Ukuran	Hasil
Jumlah observasi	35
Statistik Kolmogorov-Smirnov	0,084
Asymp. Sig. dua sisi	0,200
Rata-rata residual	0,0000000
Simpangan baku residual	2,469763

Sumber: (data penelitian diolah (2026).

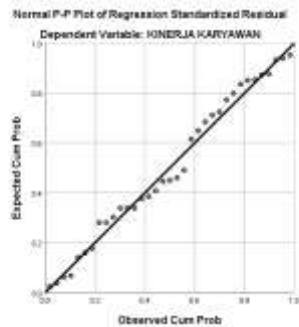
Nilai signifikansi 0,200 melebihi 0,05 sehingga uji Kolmogorov-Smirnov tidak memberikan bukti penolakan normalitas residual. Output pengujian menggunakan koreksi Lilliefors dan menyatakan 0,200 sebagai batas bawah signifikansi yang ditampilkan. Hasil ini perlu dibaca bersama grafik, terutama karena jumlah observasi hanya 35.



Sumber: (data penelitian diolah, 2026)

Gambar 2. Histogram residual terstandar

Histogram menunjukkan sebaran residual yang secara umum mengelompok di sekitar pusat distribusi. Terdapat variasi frekuensi antarkelas, tetapi pola keseluruhan tidak memperlihatkan penyimpangan ekstrem yang jelas. Histogram digunakan sebagai pemeriksaan visual pendamping, bukan sebagai pembuktian normalitas secara pasti.

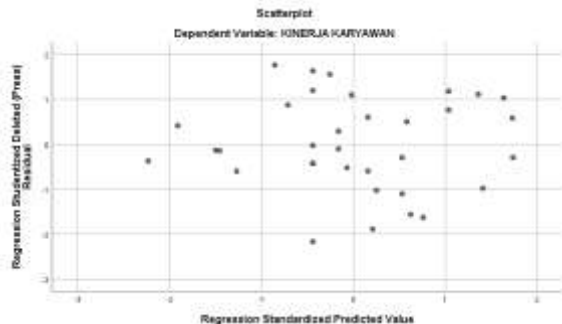


Sumber: (data penelitian diolah, 2026).

Gambar 3. Normal P–P plot residual

Titik pada P–P plot umumnya mengikuti garis diagonal dengan beberapa penyimpangan. Pola tersebut konsisten dengan hasil uji normalitas yang tidak signifikan. Dengan demikian, bukti yang tersedia tidak menunjukkan pelanggaran normalitas residual yang nyata pada model ini.

3.4. Heteroskedastisitas dan multikolinearitas



Gambar 4. Scatterplot residual dan nilai prediksi

Sumber: (data penelitian diolah, 2026).

Scatterplot memperlihatkan titik residual di atas dan di bawah nol tanpa pola kipas yang tegas. Penilaian visual tetap terbatas karena titik relatif sedikit. Pemeriksaan berikutnya menggunakan uji Glejser, yaitu meregresikan nilai absolut residual terhadap motivasi dan disiplin.

Tabel 4. Ringkasan uji Glejser

Prediktor	B	t	p
Konstanta	1,056	0,875	0,388
Motivasi	0,226	1,811	0,079
Disiplin	–0,181	–1,325	0,195

Sumber: (data penelitian diolah, 2026).

Signifikansi motivasi 0,079 dan disiplin 0,195 melebihi 0,05. Dengan demikian, uji Glejser tidak mendeteksi hubungan signifikan antara kedua prediktor dan nilai absolut residual. Hasil tersebut sejalan dengan scatterplot, tetapi tidak menjamin bahwa varians residual pasti konstan pada semua kondisi.

Tabel 5. Ringkasan multikolinearitas

Prediktor	Tolerance	VIF
Motivasi	0,173	5,786
Disiplin	0,173	5,786

Sumber: (data penelitian diolah, 2026).

Tolerance kedua prediktor melebihi 0,10 dan VIF berada di bawah batas 10 yang digunakan dalam

penelitian. Namun, VIF 5,786 tidak boleh diabaikan karena menunjukkan tumpang tindih informasi antarprediktor yang relatif tinggi. Kondisi ini dapat memperbesar ketidakpastian koefisien parsial. Oleh karena itu, tanda koefisien disiplin yang negatif perlu dibaca bersama nilai p dan kedekatan antarprediktor, bukan langsung sebagai bukti dampak merugikan disiplin.

3.5. Linearitas hubungan

Tabel 6. Ringkasan pengujian linearitas

Hubungan	p linearitas	p deviasi
Motivasi–kinerja	0,945	0,216
Disiplin–kinerja	0,604	0,966

Sumber: (data penelitian diolah, 2026).

Signifikansi deviation from linearity sebesar 0,216 untuk motivasi dan 0,966 untuk disiplin melebihi 0,05. Pengujian tidak mendeteksi penyimpangan yang signifikan dari bentuk linear. Namun, komponen linearitas sendiri tidak signifikan, masing-masing 0,945 dan 0,604. Oleh sebab itu, hasil ini tidak membuktikan adanya hubungan linear yang kuat; hasilnya hanya tidak memberikan bukti penyimpangan bentuk linear melalui pengujian yang tersedia.

3.6. Regresi dan pengujian hipotesis

Tabel 7. Koefisien regresi dan uji parsial

Prediktor	B (SE)	Beta	t; p
Konstanta	22,691 (2,313)	—	9,812; <0,001
Motivasi	0,356 (0,239)	0,609	1,490; 0,146
Disiplin	–0,421 (0,262)	–0,658	–1,608; 0,118

Sumber: (data penelitian diolah, 2026).

Persamaan model adalah $Y = 22,691 + 0,356X_1 - 0,421X_2$. Konstanta menunjukkan prediksi skor kinerja ketika kedua prediktor bernilai nol. Karena skor total lima butir Likert berada pada rentang 5–25, nilai nol berada di luar rentang pengukuran; konstanta tidak ditafsirkan sebagai kondisi empiris karyawan tanpa motivasi dan disiplin.

Koefisien motivasi sebesar 0,356 berarti kenaikan satu poin skor motivasi berkaitan dengan kenaikan prediksi skor kinerja sebesar 0,356 poin ketika disiplin tetap. Akan tetapi, $t = 1,490$ dan $p = 0,146$ menunjukkan koefisien tersebut belum signifikan pada taraf 5%. H1 tidak memperoleh dukungan statistik. Hasil tidak signifikan tidak membuktikan bahwa motivasi sama sekali tidak relevan bagi pekerjaan.

Koefisien disiplin sebesar –0,421 menunjukkan arah hubungan negatif dalam model setelah motivasi diperhitungkan. Nilai $t = -1,608$ dan $p = 0,118$ menunjukkan bahwa hubungan tersebut juga belum signifikan. H2 tidak memperoleh dukungan. Tanda negatif bukan dasar untuk menganjurkan penurunan disiplin atau menyimpulkan bahwa kepatuhan merusak kinerja. Besar absolut beta disiplin yang melebihi beta motivasi juga belum cukup untuk menetapkan variabel dominan karena keduanya tidak signifikan dan terdapat tumpang tindih antarprediktor.

Tabel 8. Ringkasan ANOVA model

Komponen	JK	df	RJK
Regresi	16,781	2	8,390
Residual	207,391	32	6,481
Total	224,171	34	—

Sumber: (data penelitian diolah, 2026).

Uji simultan menghasilkan $F(2,32) = 1,295$ dengan $p = 0,288$. Nilai tersebut melebihi 0,05 sehingga H_3 tidak memperoleh dukungan statistik. Secara keseluruhan, model belum menunjukkan peningkatan penjelasan yang signifikan dibandingkan model dengan konstanta saja. Uji F menilai kedua koefisien secara bersama dan tidak mengharuskan setiap koefisien signifikan secara parsial.

Tabel 9. Ringkasan kecocokan model

Ukuran	Hasil
R	0,274
R^2	0,075
Adjusted R^2	0,017
Galat baku estimasi	2,546

Sumber: (data penelitian diolah, 2026).

R^2 sebesar 0,075 berarti motivasi dan disiplin dalam model menjelaskan 7,5% variasi skor kinerja pada data yang dianalisis. Sisanya 92,5% merupakan variasi yang belum dijelaskan model, yang dapat mencakup variabel yang tidak dimasukkan, kesalahan pengukuran, serta variasi acak. Angka tersebut bukan ukuran pasti pengaruh faktor lain tertentu. Adjusted R^2 yang hanya 0,017 menunjukkan bahwa kemampuan penjelasan setelah memperhitungkan jumlah prediktor dan observasi lebih rendah lagi.

Korelasi zero-order motivasi dengan kinerja pada output adalah 0,011, sedangkan disiplin dengan kinerja $-0,103$. Korelasi parsialnya masing-masing 0,255 dan $-0,273$; korelasi semiparsialnya 0,253 dan $-0,273$. Perubahan besar koefisien setelah kedua prediktor dimasukkan bersama, disertai VIF 5,786, memperkuat perlunya kehati-hatian dalam menilai kontribusi unik masing-masing variabel. Tidak ada dasar memisahkan kontribusi kedua variabel hanya dari perbandingan beta terstandar.

3.7. Pembahasan dan implikasi

Hasil motivasi yang belum signifikan sejalan pada tingkat keputusan statistik dengan Erika dan Faridhi (2022) serta Rafli dan Suhermin (2023). Sebaliknya, Arsindi et al. (2022) menemukan pengaruh positif signifikan. Perbedaan konteks tugas, responden, dan susunan model dapat membatasi kesamaan hasil. Penelitian ini tidak mengukur alasan perbedaan tersebut secara langsung, sehingga tidak menyimpulkan bahwa penghargaan, kepemimpinan, atau kondisi kerja tertentu merupakan penyebab hasil tidak signifikan.

Untuk disiplin, ketidaksigifikanan memiliki kesamaan dengan Rafli dan Suhermin (2023), tetapi berbeda dari Erika dan Faridhi (2022) serta Arsindi et al. (2022). Arah negatif dalam penelitian ini tidak sama dengan arah positif yang dilaporkan dalam penelitian pembandingan. Rekap keterlambatan memberi alasan evaluasi operasional, tetapi data agregat bulanan tersebut tidak membuktikan bahwa variasi disiplin

antarindividu kecil. Kesimpulan tentang variasi individu harus didukung data yang dianalisis pada tingkat individu.

Temuan model yang lemah mengarahkan evaluasi perusahaan pada pemeriksaan yang lebih menyeluruh. Motivasi dan disiplin tetap dapat diperhatikan sebagai bagian pengelolaan kerja, tetapi penelitian ini belum membuktikan bahwa perubahan kedua skor akan menghasilkan kenaikan kinerja. Kajian Madyoningrum dan Azizah (2022), yang memasukkan lingkungan kerja, memperlihatkan adanya alternatif ruang lingkup penelitian. Variabel tambahan perlu dipilih berdasarkan masalah dan teori, bukan sekadar untuk mengejar hasil signifikan.

Keterbatasan penelitian meliputi cakupan satu perusahaan, 35 responden, penggunaan penilaian diri untuk ketiga variabel, kedekatan beberapa indikator, reliabilitas kinerja yang relatif rendah, serta VIF antarprediktor yang cukup tinggi. Survei potong lintang juga belum memastikan urutan waktu hubungan. Keterbatasan tersebut perlu dipertimbangkan dalam generalisasi hasil maupun penggunaan hasil untuk kebijakan perusahaan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Motivasi kerja menunjukkan koefisien positif 0,356, tetapi belum signifikan terhadap kinerja setelah disiplin diperhitungkan ($p = 0,146$). H_1 tidak memperoleh dukungan statistik.
2. Disiplin kerja menunjukkan koefisien negatif $-0,421$ yang belum signifikan ($p = 0,118$). H_2 tidak memperoleh dukungan; arah negatif tidak membuktikan bahwa peningkatan disiplin menurunkan kinerja.
3. Model simultan belum signifikan, dengan $F(2,32) = 1,295$ dan $p = 0,288$. H_3 tidak memperoleh dukungan. $R^2 = 0,075$ dan adjusted $R^2 = 0,017$ menunjukkan kemampuan penjelasan yang terbatas.
4. Kesimpulan berlaku pada data 35 karyawan yang diteliti. Penelitian belum memberi dasar untuk menetapkan salah satu prediktor sebagai faktor dominan atau menarik kesimpulan sebab akibat.

Saran

1. Perusahaan perlu menindaklanjuti data keterlambatan melalui pemeriksaan jadwal, pencatatan kehadiran, dan pembinaan yang konsisten. Langkah ini didasarkan pada kebutuhan operasional, bukan klaim bahwa pengaruh disiplin telah terbukti signifikan.
2. Evaluasi kinerja sebaiknya memadukan persepsi karyawan dengan penilaian atasan, pencapaian target, mutu pekerjaan, serta ketepatan penyelesaian tugas. Dukungan dan pengembangan karyawan tetap dapat dilakukan sambil memantau hasilnya.
3. Penelitian berikutnya perlu memperjelas pemisahan indikator motivasi, disiplin, dan kinerja, serta menguji kembali konsistensi instrumen sebelum pengumpulan data utama.

4. Perluasan responden, pengukuran pada lebih dari satu waktu, dan penambahan faktor berdasarkan teori dapat dipertimbangkan. Variabel seperti lingkungan kerja atau dukungan organisasi perlu diuji, bukan diasumsikan menjelaskan seluruh variasi yang tersisa.

REFERENSI

- Arsindi, Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suriyanti. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86–95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>
- Erika, & Faridhi, M. A. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Presisi*, 24(2). <https://journal.istn.ac.id/index.php/presisi/article/view/1321>
- Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 328–342. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.614>
- Pranata, I. K. Y., & Cipta, W. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(3), 303–310. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/45005>
- Rafli, S., & Suhermin. (2023). Pengaruh motivasi, self efficacy, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 12(12). <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5690>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. KBM Indonesia.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2023). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.