

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Back Office* pada PT Oase Teknologi Asia

Sangaji Dwi Putra¹, Herayati², Vicky Windasari³
Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2,3}

*Email: 64220740@bsi.ac.id, herayati.hya@bsi.ac.id, vicky.vwi@bsi.ac.id

Sejarah Artikel:

Diterima 01-10-2026
Disetujui 05-10-2026
Diterbitkan 07-10-2026

ABSTRACT

PT Oase Teknologi Asia is a company engaged in the trading and distribution of technology accessory products. This study aims to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance, both partially and simultaneously. The research used a quantitative method with a survey approach involving 50 back office employees selected through saturated sampling. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed using SPSS version 26. The validity test showed that all questionnaire items were valid with an r-table value of 0.282. The reliability test produced Cronbach's Alpha values of 0.859 for work discipline, 0.862 for work motivation, and 0.815 for employee performance. The classical assumption tests showed that the data were normally distributed with an Asymp. Sig. value of 0.171, with no heteroscedasticity or multicollinearity, and linear relationships among the variables. The regression equation obtained was $Y = 15.180 + 0.296X_1 + 0.429X_2$. The t-test showed that work discipline significantly affected performance with a t-value of 2.331 and a significance value of 0.024, while work motivation had a t-value of 3.383 and a significance value of 0.001. The F-test produced an F-value of 46.658 with a significance value of 0.000. The R Square value was 0.665. Work motivation was the most dominant variable with a Beta value of 0.505.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance.

ABSTRAK

PT Oase Teknologi Asia merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan dan distribusi produk aksesoris teknologi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei terhadap 50 karyawan bagian back office dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan SPSS versi 26. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pernyataan valid dengan r tabel sebesar 0,282. Uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,859 untuk disiplin kerja, 0,862 untuk motivasi kerja, dan 0,815 untuk kinerja karyawan. Uji asumsi klasik menunjukkan data berdistribusi normal dengan nilai Asymp. Sig. 0,171, tidak terjadi heteroskedastisitas dan multikolinearitas, serta hubungan antarvariabel bersifat linear. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 15,180 + 0,296X_1 + 0,429X_2$. Uji t menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan dengan t hitung 2,331 dan sig. 0,024, sedangkan motivasi kerja dengan t hitung 3,383 dan sig. 0,001. Uji F menghasilkan F hitung 46,658 dan sig. 0,000. R Square sebesar 0,665. Motivasi kerja menjadi variabel paling dominan dengan Beta 0,505.

Katakunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Putra, S. D., Herayati, H., & Windasari, V. . (2026). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Back Office pada PT Oase Teknologi Asia. Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2(6), 11364-11374. <https://doi.org/10.63822/n1csed77>

PENDAHULUAN

Produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu indikator penting daya saing suatu bangsa. Berdasarkan data BPS, pada Februari 2025 jumlah angkatan kerja Indonesia mencapai 153,05 juta orang dengan TPAK sebesar 69,39%. Sektor perdagangan besar dan eceran yang menyerap sekitar 18,89% tenaga kerja nasional masih menghadapi tantangan produktivitas. Oleh karena itu, kinerja karyawan yang optimal menjadi dasar penting bagi perusahaan untuk bertahan dan berkembang.

Dua faktor internal yang banyak memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja dan motivasi kerja. Disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, sedangkan motivasi kerja merupakan dorongan psikologis yang mengarahkan perilaku dalam bekerja. Kombinasi keduanya menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan organisasi.

PT Oase Teknologi Asia merupakan perusahaan yang bergerak dalam distribusi aksesoris smartphone dan produk Internet of Things (IoT). Setelah merger dengan Olike Edutoys pada 2021, perusahaan menggunakan merek Olike. Karyawan bagian back office memiliki peran strategis dalam administrasi, pengolahan data, penyusunan laporan, dan dukungan operasional yang membutuhkan ketelitian serta kepatuhan terhadap tenggat waktu.

Penelitian mengenai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan back office pada sektor distribusi teknologi masih terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan adanya research gap, khususnya terkait pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Oase Teknologi Asia.

Hasil pra-riset terhadap 50 karyawan back office pada Mei 2026 menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi faktor yang paling banyak dipilih, yaitu 36%, sedangkan motivasi kerja sebesar 30%. Dengan demikian, kedua faktor tersebut memperoleh total 66% dan menunjukkan relevansinya terhadap kinerja karyawan. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya pengaruh positif disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja.

Dari sisi regulasi, Indonesia memiliki berbagai ketentuan yang berkaitan dengan disiplin, ketenagakerjaan, pengupahan, dan penilaian kinerja. Regulasi tersebut dapat menjadi referensi dalam penerapan disiplin, pemberian kompensasi dan insentif, serta pengukuran kinerja karyawan, termasuk dalam lingkungan perusahaan swasta.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menguji secara empiris pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi masukan praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja.

Rumusan masalah penelitian mencakup tiga hal, yaitu apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta apakah kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Oase Teknologi Asia. Tujuan penelitian disusun untuk menganalisis dan membuktikan ketiga pengaruh tersebut.

Penelitian diharapkan memberikan manfaat bagi peneliti dalam memahami dan menerapkan teori manajemen sumber daya manusia, serta bagi perusahaan sebagai bahan evaluasi kondisi disiplin dan motivasi kerja karyawan. Penelitian dibatasi pada karyawan back office dan Sales Marketing di HQ PT Oase Teknologi Asia, dengan disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) sebagai variabel bebas serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan analisis berfokus pada pengaruh kedua variabel secara parsial maupun simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan konstruk penting dalam manajemen sumber daya manusia yang mencerminkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Disiplin menunjukkan tanggung jawab terhadap tugas, mencegah kelalaian dan penyimpangan, serta mendukung efektivitas organisasi. Selain sebagai kepatuhan terhadap aturan, disiplin juga mencerminkan internalisasi nilai-nilai organisasi sehingga karyawan mampu menyesuaikan diri secara sukarela dan konsisten dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Fazira & Khoiri, 2022; Abidin & Sasongko, 2022).

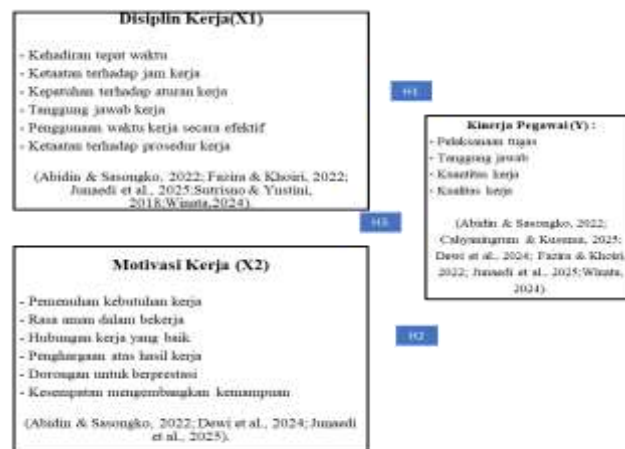
Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mengarahkan individu untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi mencakup intensitas, arah, dan ketekunan dalam bekerja serta berperan dalam meningkatkan kinerja, loyalitas, dan semangat kerja karyawan. Dengan demikian, motivasi menjadi energi penggerak yang menentukan besarnya usaha karyawan dalam menyelesaikan tugas dan mencapai sasaran organisasi (Junaedi et al., 2025; Abidin & Sasongko, 2022; Dewi et al., 2024).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan tolok ukur penting efektivitas individu dalam organisasi yang menggambarkan pencapaian tujuan, visi, misi, dan sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja mencerminkan hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin kerja dan motivasi kerja menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja, sedangkan pencapaiannya dapat dinilai berdasarkan standar yang telah ditetapkan, di mana karyawan yang memenuhi standar dikategorikan berkinerja baik (Cahyaningrum & Kusuma, 2025; Mangkunegara, 2021 dalam Winata, 2024; Abdullah et al., 2025; Fazira & Khoiri, 2022).

Kerangka Berpikir



Variabel X1 (Disiplin Kerja) diukur melalui enam indikator, yaitu kehadiran tepat waktu, ketaatan terhadap jam kerja, kepatuhan terhadap aturan kerja, tanggung jawab, penggunaan waktu kerja secara

efektif, dan ketaatan terhadap prosedur kerja. Variabel X2 (Motivasi Kerja) diukur melalui enam indikator, yaitu pemenuhan kebutuhan kerja, rasa aman, hubungan kerja yang baik, penghargaan atas hasil kerja, dorongan berprestasi, dan kesempatan mengembangkan kemampuan. Sementara itu, variabel Y (Kinerja Karyawan) diukur melalui empat indikator, yaitu pelaksanaan tugas, tanggung jawab, kuantitas kerja, dan kualitas kerja

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah prediksi atau proposisi mengenai hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang disusun secara logis berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya. Hipotesis harus dapat diuji secara statistik sehingga hasil penelitian dapat memberikan bukti empiris atas dugaan tersebut (Fazira & Khoiri, 2022). Hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja (X1)

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian back office pada PT Oase Teknologi Asia.

H_{a1} : Terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian back office pada PT Oase Teknologi Asia.

2. Motivasi Kerja (X2)

H_{02} : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian back office pada PT Oase Teknologi Asia.

H_{a2} : Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian back office pada PT Oase Teknologi Asia.

3. Kinerja Karyawan (Y)

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian back office pada PT Oase Teknologi Asia.

H_{a3} : Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian back office pada PT Oase Teknologi Asia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei karena bertujuan mengukur pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan ini memungkinkan pengumpulan data melalui instrumen penelitian dan analisis statistik untuk menguji hipotesis. Data diperoleh berdasarkan persepsi karyawan bagian back office melalui kuesioner sehingga hubungan antarvariabel dapat dianalisis secara terukur dan sistematis (Sugiyono, 2013; Priadana & Sunarsi, 2021).

Populasi penelitian terdiri dari 50 karyawan bagian *back office* PT Oase Teknologi Asia yang berkaitan dengan kegiatan administrasi, pengolahan data, penyusunan laporan, dan dukungan operasional. Karena jumlah populasi relatif kecil dan terjangkau, penelitian menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*), sehingga seluruh 50 karyawan dijadikan sampel. Variabel penelitian terdiri atas disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y), yang masing-masing diukur berdasarkan indikator yang telah disusun dari kajian literatur.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi, dengan kuesioner sebagai instrumen utama yang disebarakan secara daring melalui Google Form. Kuesioner menggunakan

skala Likert lima poin, yaitu 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju), dan terdiri atas 36 pernyataan tertutup: 12 item untuk disiplin kerja, 12 item untuk motivasi kerja, dan 12 item untuk kinerja karyawan. Data yang diperoleh kemudian digunakan sebagai dasar analisis statistik untuk menguji pengaruh antarvariabel penelitian (Ardiansyah et al., 2023; Apezahli et al., 2025).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden Sebagai berikut:

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency (F)	Percent (%)
Laki-Laki	23	46%
Perempuan	27	54%
Total	50	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang menjadi sampel penelitian, sebanyak 23 responden (46%) berjenis kelamin laki-laki dan 27 responden (54%) berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi responden dalam penelitian ini relatif seimbang, namun sedikit didominasi oleh perempuan.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frequency (F)	Percent (%)
< 20 tahun	1	2%
20–25 tahun	6	12%
26–30 tahun	22	44%
31–35 tahun	21	42%
Total	50	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang menjadi sampel penelitian, sebanyak 1 responden (2%) berada pada rentang usia kurang dari 20 tahun, 6 responden (12%) berada pada rentang usia 20–25 tahun, 22 responden (44%) berada pada rentang usia 26–30 tahun, dan 21 responden (42%) berada pada rentang usia 31–35 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia produktif, yaitu 26–35 tahun, yang mendominasi komposisi responden dalam penelitian ini.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frequency (F)	Percent (%)
D3	18	36%
S1	27	54%
SMA/SMK	5	10%
Total	50	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang menjadi sampel penelitian, sebanyak 18 responden (36%) memiliki tingkat pendidikan terakhir D3, 27 responden (54%) memiliki tingkat pendidikan terakhir S1, dan 5 responden (10%) memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan S1.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frequency (F)	Percent (%)
< 1 tahun	8	16%
1–3 tahun	19	38%
3–5 tahun	14	28%
>5 tahun	9	18%
Total	50	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel IV.4 dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang menjadi sampel penelitian, sebanyak 8 responden (16%) memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, 19 responden (38%) memiliki masa kerja 1–3 tahun, 14 responden (28%) memiliki masa kerja 3–5 tahun, dan 9 responden (18%) memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 1–3 tahun.

Tabel 5 Uji Validitas (item-Total Statistics)

Rhitung > Rtabel	N of Items
Hasil Rhitung > 0,282	36

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel Item-Total Statistics, seluruh butir pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation antara 0,419 hingga 0,788, yang seluruhnya lebih besar dari r tabel sebesar 0,282. Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan memiliki hubungan yang memadai dengan skor total variabel yang diukur. Item X.10 memiliki nilai korelasi tertinggi sebesar 0,788, sedangkan Y5 memiliki nilai terendah sebesar 0,419, namun keduanya tetap memenuhi kriteria validitas. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan pada variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian, sehingga dapat dilanjutkan ke tahap uji reliabilitas.

Tabel 6 Uji Reliabilitas (Reliability Statistics)

Cronbach's Alpha	N of Items
Hasil Cronbach's Alpha > 0,60	36

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan pada Tabel 5, diketahui variabel Pengaruh Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Alpha Cronbach

masing-masing sebesar 0,859, 0,862 dan 0,815 sesuai dengan tabel di atas. Instrumen untuk setiap variabel memenuhi persyaratan keandalan karena semua nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,60. Karena konsistensi internalnya yang kuat, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap kredibel. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat mengukur variabel secara konsisten jika skor Alpha Cronbach lebih dari 0,60.

Tabel 7 Hasil Uji T Parsial

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,180	3,537		4,291	,000		
	TOTAL_X1	,296	,127	,348	2,331	,024	,320	3,123
	TOTAL_X2	,429	,127	,505	3,383	,001	,320	3,123

a. Dependent Variable: TOTAL__Y1

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung 2,331 dan signifikansi $0,024 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Motivasi kerja (X_2) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung 3,383 dan signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8 Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	878,505	2	439,252	46,658	,000 ^b
	Residual	442,475	47	9,414		
	Total	1320,980	49			

a. Dependent Variable: TOTAL__Y1

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: Data diolah pneliti, 2026

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai F-hitung sebesar $46,658 > F\text{-tabel } 3,195$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini juga menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh kedua variabel

independen terhadap kinerja karyawan, sehingga peningkatan disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil uji diatas didapatkan persamaan dapat digambarkan sebagai berikut:

$$Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2$$

$$Y = 15,180 + 0,296X_1 + 0,429X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 15,180 menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 15,180.
2. Koefisien regresi disiplin kerja (X_1) sebesar 0,296 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,429 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0,429 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,429 dengan asumsi variabel lain tetap..

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan.

Tabel 9 Hasil Uji Determinasi Simultan (Rsquare)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.665	.651	3,068
a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1				

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pada tabel Model Summary, diperoleh nilai R Square sebesar 0,665 yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 66,5%, sedangkan sisanya sebesar 33,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Pembahasan

1. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan t-hitung 2,331 > t-tabel 1,678 dan signifikansi 0,024 < 0,05. Hasil regresi menunjukkan koefisien sebesar 0,296, yang berarti setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja sebesar 0,296 satuan, sedangkan nilai Beta 0,348 menunjukkan kontribusi sebesar 34,8%. Temuan ini menegaskan bahwa ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab kerja berperan dalam meningkatkan kinerja, meskipun terdapat faktor lain seperti motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian

Abidin & Sasongko (2022) serta Darmadi et al. (2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Oleh karena itu, PT Oase Teknologi Asia perlu meningkatkan disiplin melalui aturan yang jelas, pengawasan konsisten, dan evaluasi kerja berkelanjutan.

2. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan t -hitung 3,383 > t -tabel 1,678 dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil regresi menunjukkan koefisien sebesar 0,429, yang berarti setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja sebesar 0,429 satuan, sedangkan nilai Beta 0,505 menunjukkan kontribusi sebesar 50,5%. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi berperan penting dalam meningkatkan semangat, tanggung jawab, produktivitas, dan pencapaian target kerja. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Junaedi et al. (2025) dan Dewi et al. (2024) yang membuktikan adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja. Oleh karena itu, PT Oase Teknologi Asia perlu meningkatkan motivasi karyawan melalui apresiasi, insentif, pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang kondusif.

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

Berdasarkan uji simultan (uji F), diperoleh F-hitung sebesar 46,658 > F-tabel 3,195 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Oase Teknologi Asia. Nilai R Square sebesar 0,665 menunjukkan bahwa 66,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 33,5% dipengaruhi faktor lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja. Persamaan regresi $Y = 15,180 + 0,296X_1 + 0,429X_2$ menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dengan motivasi kerja sebagai variabel yang lebih dominan karena memiliki koefisien beta lebih besar. Dengan demikian, disiplin kerja dan motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y), dengan persamaan regresi $Y = 15,180 + 0,296X_1 + 0,429X_2$. Secara parsial, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,024 < 0,05$, sedangkan motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Motivasi kerja menjadi faktor yang lebih dominan karena memiliki koefisien beta lebih besar dibandingkan disiplin kerja. Secara simultan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga peningkatan kinerja memerlukan kedisiplinan dan motivasi kerja yang baik.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, PT Oase Teknologi Asia disarankan meningkatkan disiplin kerja melalui pengawasan yang konsisten, sistem absensi terintegrasi, penerapan aturan yang jelas dan adil, serta pembinaan kedisiplinan secara berkala. Perusahaan juga perlu menjaga motivasi karyawan dengan

menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan apresiasi atau insentif berdasarkan pencapaian, serta menyediakan pelatihan pengembangan diri. Bagi karyawan, diharapkan meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab dalam mematuhi jam kerja, menyelesaikan tugas tepat waktu, menjaga semangat kerja, serta membangun komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi, serta memperluas populasi atau sampel agar hasil penelitian lebih komprehensif dan representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A., Noviyanti, I., Kristianti, L. S., & Asmalah, L. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Exabb Energy Nusantara. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2), 473–480. <https://doi.org/10.37481/sjr.v8i2.1070>
- Abidin, A. Z., & Sasongko, R. C. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Linknet Cabang Tangerang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 194–207. <https://doi.org/10.46306/VLS.V2I1.91>
- Adipradana, M., & Andriyani. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemoderasi (Studi pada Karyawan CV Batik Wahyu Kencana Pekalongan). *Diponegoro Journal of Management*, 10(1). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/30912>
- Ananta, I. P. E. K. S. W., Gama, A. W. S., & Astiti, N. P. Y. (2024). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Samoedra Jaya Giri Nusa. *VALUES*, 5(2), 370–380. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/9795>
- Apezahli, A. N., Rahmania, G. N. A., Amelya, H., Elya, R. A., & AR, S. (2025). Penggunaan Instrumen Skala Likert untuk Menilai Keterampilan Mengingat Pelajaran pada Siswa SMP Azzahrah 01 Palembang. *Afeksi: Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 6(3), 517–521. <https://afeksi.id/jurnal/index.php/afeksi/article/view/484>
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Azis, I. F., Ghalib, S., & Arifin, M. H. (2025). The Influence of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. PLN ULP Sampit. *Journal of Business Transformation and Strategy*, 2(2), 48–57. <https://doi.org/10.20527/jbts.22i2.82>
- Badan Pusat Statistik Indonesia. (2022, January 31). *Profil Perdagangan Indonesia 2020*. Badan Pusat Statistik Indonesia. <https://www.bps.go.id/id/publication/2022/01/31/69a1670883ec478dcc088124/profil-perdagangan-indonesia-2020.html>
- Badan Pusat Statistik Indonesia. (2025). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2025*. Badan Pusat Statistik Indonesia. <https://www.bps.go.id/id/infographic?id=1113>