



Akselerasi Kinerja Karyawan BUMD: Stimulus Motivasi Kerja sebagai Penggerak Utama dan Penguatan Budaya Disiplin

Nurliana Puspita Dewi¹, Teguh Wicaksono², Amalia Wahyuni³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi,
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari^{1,2,3}

*Email Korespodensi: nurlianapuspitadewi3@gmail.com

Diterima: 01-07-2026 | Disetujui: 07-07-2026 | Diterbitkan: 09-07-2026

ABSTRACT

Employee performance is an key determinant of organizational success and is affected by by employees' work discipline and work motivation. This research seeks to evaluate the impact of work discipline and work motivation on employee performance at PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda) Banjarmasin City. The research employed a survey method with a quantitative approach. The sampling method used a purposive sampling technique with a sample of 78 employees selected as samples. Data were obtained through questionnaires and analyzed through multiple linear regression with a level of $\alpha = 0.05$. The results of the study indicate that work discipline has a positive and significant influence on employee performance (p values = 0.002), as well as work motivation which also has a positive and significant influence (p value <0.000). Simultaneously, both variables have a significant influence on employee performance (p value <0.000) with a model that explains 40.9% of the variation in employee performance. This findings of this study indicated that improving work discipline and work motivation can improve employee performance. These results provide companies with the opportunity to strengthen a culture of discipline and motivational programs to support the achievement of organizational goals.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

ABSTRAK

Kinerja karyawan adalah faktor krusial dalam kesuksesan organisasi dan terpengaruh oleh disiplin kerja serta motivasi kerja. Studi ini mempunyai tujuan guna menganalisis dampak disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda) Kota Banjarmasin. Jenis penelitian yang dipakai ialah metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel memakai teknik *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 78 karyawan. Data dihimpun melalui kuesioner serta dianalisis memakai regresi linier berganda dengan tingkat $\alpha=0,05$. Temuan studi memperlihatkan bahwa disiplin kerja menimbulkan dampak positif signifikan pada kinerja karyawan (p value = 0,002), begitu pula motivasi kerja yang juga menimbulkan dampak positif signifikan (p value < 0,000). Secara kolektif, keduanya menimbulkan dampak signifikan pada kinerja karyawan (p value < 0,000) dengan model yang mampu menjelaskan 40,9% variasi kinerja karyawan. Studi ini menyimpulkan bahwa penambahan disiplin kerja serta motivasi kerja bisa memperbaiki kinerja karyawan. Hasil ini memberikan kepada perusahaan untuk memperkuat budaya disiplin dan program peningkatan motivasi demi mendukung pencapaian target entitas.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Dewi, N. P., Wicaksono, T. ., & Wahyuni, A. . (2026). Akselerasi Kinerja Karyawan BUMD: Stimulus Motivasi Kerja sebagai Penggerak Utama dan Penguatan Budaya Disiplin. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Indonesia*, 2(2), 1902-1911. <https://doi.org/10.63822/744bk752>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) ialah aset strategis yang berperan penting dalam menentukan kesuksesan organisasi dalam mencapai target yang telah dirumuskan. Menurut Kasmir (2019), SDM ialah penggerak utama organisasi yang mengatur berbagai sumber daya lain untuk meraih tujuan organisasi. Dalam perusahaan yang penyedia layanan publik, kualitas sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat krusial sebab menimbulkan dampak langsung pada mutu layanan yang diterima oleh masyarakat.

Kinerja karyawan ialah capaian dari kerja yang diperoleh oleh individu, dari segi kualitas ataupun kuantitas, selaras dengan tugas serta kewajiban yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Keadaan itu menunjukkan pentingnya upaya dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang mampu menambah kinerja pekerja.

Salah satu aspek yang diduga memengaruhi kinerja pekerja ialah disiplin kerja. Menurut Dermawan (2013), disiplin kerja ialah sikap, perilaku, serta tindakan yang selaras dengan norma entitas, baik yang tertulis ataupun yang tidak. Disiplin kerja yang baik dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan efektif, mematuhi peraturan yang berlaku, sekaligus bertanggung jawab atas tugas yang dipercayakan.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja turut memegang peran krusial dalam menambah kinerja pekerja. Khair (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja ialah pendorong yang bersumber dari dalam diri individu ataupun dari lingkungan yang mempengaruhi keinginan seseorang dalam menjalankan tugas supaya mencapai target tertentu. Pekerja dengan tingkat motivasi kerja yang besar biasanya memperlihatkan semangat, komitmen, dan produktivitas yang lebih baik.

Sejumlah riset terdahulu memperlihatkan bahwa disiplin dan motivasi kerja menimbulkan dampak positif pada kinerja pekerja. Temuan studi Nurhalizah dan Oktiani (2024) memperlihatkan bahwa disiplin kerja menimbulkan dampak signifikan pada kinerja pekerja. Temuan studi Suryawan dan Salsabilla (2022) memperlihatkan bahwa motivasi kerja menimbulkan dampak positif pada kinerja karyawan.

Walaupun demikian, riset yang meneliti pengaruh kedua variabel tersebut pada PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda) Kota Banjarmasin masih terbatas. Perbedaan karakteristik organisasi, lingkungan kerja, dan jenis pelayanan yang dilakukan memungkinkan kemunculan temuan yang berbeda, sehingga riset ini menjadi krusial dilaksanakan. Studi ini menyediakan kontribusi empiris dalam memperluas kajian mengenai dampak disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Perseroda penyedia layanan air minum.

Kinerja yang optimal ialah salah satu tanda kesuksesan sebuah organisasi dalam meraih target yang telah ditentukan. Namun, sesuai dengan keadaan yang terjadi di PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda) masih menghadapi sejumlah masalah yang menunjukkan kinerja karyawan belum maksimal, seperti target pekerjaan yang belum tercapai, meningkatnya keluhan pelanggan mengenai masalah distribusi yang kerap terjadi, serta menurunnya tingkat kepuasan pelanggan terhadap layanan perusahaan.

Rumusan Masalah

Dalam riset tersebut ditetapkan sejumlah pertanyaan penelitian yaitu:

- 1) Bagaimana disiplin kerja karyawan pada PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda) Kota Banjarmasin.
- 2) Bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda) Kota Banjarmasin.
- 3) Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda) Kota Banjarmasin.

*Akselerasi Kinerja Karyawan BUMD:
Stimulus Motivasi Kerja sebagai Penggerak Utama dan Penguatan Budaya Disiplin*
(Dewi et al.)

- 4) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda) Kota Banjarmasin
- 5) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda) Kota Banjarmasin.
- 6) Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda) Kota Banjarmasin.

Berdasarkan pada rumusan masalah yang ada, tujuan dari studi ini untuk menganalisis:

- 1) Disiplin kerja karyawan pada PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda) Kota Banjarmasin.
- 2) Motivasi kerja karyawan pada PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda) Kota Banjarmasin.
- 3) Kinerja karyawan pada PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda) Kota Banjarmasin.
- 4) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda) Kota Banjarmasin.
- 5) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda) Kota Banjarmasin
- 6) Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda) Kota Banjarmasin.

Tujuan Penelitian

Dari riset yang penulis rencanakan, diharapkan bisa menyediakan manfaat, antara lain:

1. Manfaat Teoritis, studi ini diharapkan bisa memperdalam kajian manajemen SDM, khususnya yang berhubungan dengan disiplin kerja, motivasi kerja, serta kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis, studi ini diharapkan bisa menjadi pertimbangan bagi pihak manajemen PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda) Kota Banjarmasin dalam menetapkan kebijakan yang mendukung penambahan disiplin kerja, motivasi kerja, serta kinerja karyawan dalam memperkuat mutu layanan entitas.

KAJIAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah salah satu faktor krusial dalam manajemen SDM yang berperan pada peningkatan efektivitas dan efisiensi organisasi. Hasibuan (2008) menerangkan bahwa disiplin kerja ialah kesadaran sekaligus kemauan individu dalam mengikuti seluruh regulasi entitas serta norma sosial yang ada. Disiplin kerja memperlihatkan sikap patuh pekerja terhadap regulasi entitas yang diwujudkan dalam perilaku kerja yang teratur sekaligus bertanggung jawab.

Disiplin yang tinggi dapat membentuk atmosfer kerja yang tertib, meminimalisir kesalahan, serta menambah produktivitas karyawan. Sebaliknya, minimnya disiplin kerja bisa mengakibatkan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, pelanggaran pada prosedur kerja, dan penurunan kualitas pelayanan organisasi. Sebagai akibatnya, disiplin kerja adalah salah satu aspek yang mempengaruhi kesuksesan entitas dalam meraih targetnya.

Dalam penelitian ini, disiplin kerja dievaluasi dengan indikator yang dirumuskan oleh Sinambela

*Akselerasi Kinerja Karyawan BUMD:
Stimulus Motivasi Kerja sebagai Penggerak Utama dan Penguatan Budaya Disiplin*
(Dewi et al.)

(2016), yakni kehadiran, ketaatan pada aturan kerja, ketaatan terhadap SOP, tingkat kewaspadaan tinggi, sekaligus bekerja etis. Kelima indikator ini digunakan untuk menggambarkan tingkat kepatuhan dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah penggerak yang memacu individu supaya memakai kapasitas, tenaga, serta pikiran mereka demi mencapai target tertentu. Hasibuan (2017) menerangkan bahwa motivasi ialah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk bekerja secara efektif serta efisien guna mewujudkan kepuasan serta target yang diinginkan. Motivasi merupakan aspek penting karena mempengaruhi tingkat semangat, komitmen, dan antusiasme karyawan saat bekerja.

Motivasi kerja yang besar akan memacu karyawan untuk menyediakan kontribusi maksimal bagi entitas. Karyawan yang termotivasi biasanya mempunyai rasa tanggung jawab yang lebih tinggi, fokus pada pencapaian, sekaligus memperlihatkan produktivitas yang lebih maksimal dibandingkan karyawan dengan motivasi rendah. Oleh sebab itu, entitas perlu membangun suasana kerja yang bisa memacu motivasi karyawan sehingga target perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

Penelitian ini menerapkan indikator motivasi kerja menurut teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow seperti yang dikemukakan oleh Bari dan Hidayat (2022), yakni kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, sekaligus aktualisasi diri. Indikator-indikator ini digunakan untuk menilai sejauh mana motivasi kerja karyawan dalam menuntaskan tugas sekaligus kewajibannya.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah capaian kerja yang diperoleh individu dalam menuntaskan tugas serta kewajiban yang ditugaskan oleh organisasi. Menurut Sulaksono (2015), kinerja merupakan capaian dari pekerjaan yang meliputi mutu serta kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan pekerja selaras dengan kewajiban yang ditugaskan. Kinerja ialah indikator kesuksesan bagi individu ataupun entitas dalam meraih target yang telah dirumuskan.

Kinerja karyawan terpengaruh oleh sejumlah faktor, baik internal individu ataupun lingkungan entitas. Karyawan dengan disiplin serta motivasi kerja besar biasanya lebih bisa menuntaskan tugas dengan efektivitas, efisiensi, serta selaras dengan target yang telah dirumuskan. Dengan demikian, penambahan kinerja pekerja menjadi perhatian utama dalam manajemen SDM sebab berhubungan langsung dengan kualitas layanan dan produktivitas organisasi.

Dalam studi ini, kinerja karyawan dievaluasi dengan indikator yang dikemukakan oleh Silaen *et al.* (2021), yakni kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, sekaligus efektivitas. Keempat indikator itu dimanfaatkan dalam mengevaluasi kapasitas pekerja dalam menghasilkan pekerjaan selaras dengan target, standar kualitas, waktu yang dirumuskan, serta pemanfaatan sumber daya secara maksimum.

Kerangka Pemikiran

Berlandaskan pada kajian teori serta riset terdahulu, disiplin kerja serta motivasi kerja diduga sebagai faktor yang menimbulkan dampak pada kinerja pekerja. Karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi akan lebih taat terhadap peraturan dan dapat menjalankan tugas dengan efektif, sementara karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang besar akan memperlihatkan semangat dan komitmen yang lebih

dalam bekerja. Karena itu, makin tinggi disiplin kerja dan motivasi kerja yang dikuasao oleh karyawan, maka makin baik pula capaian kerja yang dihasilkan.

Hipotesis Penelitian

H₁: Disiplin kerja menimbulkan dampak positif signifikan pada kinerja karyawan.

H₂: Motivasi kerja menimbulkan dampak positif signifikan pada kinerja karyawan.

H₃: Disiplin Kerja serta motivasi kerja secara kolektif menimbulkan dampak positif signifikan pada kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Studi ini memakai pendekatan kuantitatif melalui metode survei. Studi ini dilaksanakan guna mengkaji dampak disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda) Kota Banjarmasin. Objek riset mencakup disiplin kerja serta motivasi kerja (variabel bebas) serta kinerja karyawan (variabel terikat).

Populasi dan Sampel

Populasi yang dianalisis dalam studi ini mencakup semua pekerja PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda) Kota Banjarmasin yang berjumlah 352 individu. Penentuan sampel dilaksanakan dengan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga dihasilkan jumlah sampel sebanyak 78 partisipan yang mewakili populasi riset.

Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian dihimpun dengan mendistribusikan kuesioner pada partisipan. Instrumen penelitian dibuat berdasarkan indikator dari masing-masing variabel, yakni disiplin kerja, motivasi kerja, serta kinerja karyawan. Sebelum analisis dilaksanakan, instrumen riset diuji untuk validitas serta reliabilitasnya agar memastikan kelayakan instrumen yang dipakai.

Teknik Analisis Data

Pengolahan data memakai SPSS versi 26. Tahapan analisis mencakup analisis deskriptif guna menerangkan karakteristik variabel, pengujian validitas serta reliabilitas guna memastikan mutu instrumen, pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas sekaligus analisis regresi linier berganda guna mengkaji dampak variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hipotesis dilaksanakan dengan uji t untuk mengkaji dampak secara parsial, sementara uji F secara kolektif, sekaligus koefisien determinasi (R²) guna mengevaluasi seberapa baik variabel disiplin kerja serta motivasi kerja menjelaskan variabel kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

- 1) Variabel disiplin kerja menghasilkam skor rata-rata 4,50 (kategori sangat baik)

*Akselerasi Kinerja Karyawan BUMD:
Stimulus Motivasi Kerja sebagai Penggerak Utama dan Penguatan Budaya Disiplin*
(Dewi et al.)

- 2) Variabel motivasi kerja menghasilkan skor rata-rata 3,83 (kategori baik)
- 3) Variabel kinerja karyawan menghasilkan skor rata-rata 4,09 (kategori baik)

2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Coefficients^a

model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.872	2.546		3.878	.000
	Disiplin (X1)	0.248	.075	.320	3.289	.002
	Motivasi (X2)	0.571	.125	.445	4.575	.000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Berlandaskan pada persamaan regresi di atas, maka koefisien tiap variabel yang didapat yaitu:

$$Y = 9,872 + 0,248X_1 + 0,571X_2$$

- a. Nilai konstanta yang ditunjukkan adalah 9,872. Ini berarti bahwa jika nilai variabel independen = 0, maka variabel dependen, akan menghasilkan skor 9,872. Dalam studi ini, jika kontribusi disiplin kerja serta motivasi kerja kolektif bernilai 0, maka tingkat kinerja karyawan akan menjadi 9,872%.
- b. Nilai 0,248 pada variabel Disiplin Kerja (X1) dengan tingkat sig. 0,002 memperlihatkan temuan yang positif, artinya bahwa peningkatan penerapan disiplin kerja menimbulkan dampak pada penambahan kinerja pekerja.
- c. Nilai 0,571 pada variabel Motivasi Kerja (X2) dengan tingkat sig. 0,000 memperlihatkan temuan yang positif, artinya bahwa peningkatan penerapan motivasi kerja menimbulkan dampak pada peningkatan kinerja karyawan.

3. Uji t

- a. Temuan uji t memperlihatkan bahwa disiplin kerja menghasilkan skor t hitung senilai 3,289 dengan tingkat sig. (0,002 < 0,05). Skor tersebut > t tabel = 1,992, sehingga hipotesis dalam studi ini ialah H_0 ditolak serta H_a diterima. Artinya, bahwa hipotesis (H_1) yang menyatakan bahwa disiplin kerja menimbulkan dampak positif signifikan pada kinerja karyawan.
- b. Hasil uji t memperlihatkan bahwa motivasi kerja menghasilkan skor t hitung senilai 4,575 dengan tingkat sig. (0,000 < 0,05). Nilai tersebut > t tabel = 1,992, sehingga H_2 diterima. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menimbulkan dampak positif signifikan pada kinerja karyawan.

4. Uji F

Tabel 2. ANOVA^b

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	303.968	2	151.984	27.619	.000
	Residual	412.712	75	5.503		

*Akselerasi Kinerja Karyawan BUMD:
 Stimulus Motivasi Kerja sebagai Penggerak Utama dan Penguatan Budaya Disiplin*
 (Dewi et al.)

	Total	716.679	77			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA						

Uji F dimanfaatkan dalam mengevaluasi apakah variabel Disiplin Kerja (X_1), serta variabel Motivasi Kerja (X_2), secara kolektif menimbulkan dampak yang signifikan pada Kinerja Karyawan (Y). Guna mengkaji kebenaran hipotesis itu maka dilaksanakan uji F.

Temuan uji F menghasilkan skor F hitung senilai 27,619 dengan tingkat sig. ($0,000 < 0,05$). Nilai itu $> F$ tabel = 3,119, sehingga H_0 ditolak serta H_a diterima. Oleh sebab itu, disiplin kerja serta motivasi kerja secara kolektif menimbulkan dampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 2. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.651	.424	.409	234.581
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA				

Dari tabel di atas, koefisien determinasi menghasilkan skor Adjusted R Square senilai 0,409, yang memperlihatkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja bisa menerangkan 40,9% dari variabel kinerja karyawan, sedangkan 59,1% terpengaruh oleh faktor lainnya di luar model riset.

Pembahasan

Temuan analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan menghasilkan skor rata-rata 4,50 (kategori sangat baik), motivasi kerja karyawan sebesar 3,83 (kategori baik), serta kinerja karyawan sebesar 4,09 (kategori baik) di PT. Air Minum Bandarmasih (Persero) Kota Banjarmasin.

Temuan studi memperlihatkan bahwa disiplin kerja menimbulkan dampak yang positif signifikan pada kinerja karyawan PT. Air Minum Bandarmasih (Persero) di Kota Banjarmasin. Hasil uji t membuktikan hal itu dengan nilai t hitung senilai 3,289 dan tingkat sig. ($0,002 < 0,05$), sehingga H_1 diterima. Temuan studi ini memperlihatkan bahwa makin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka makin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Temuan studi memperlihatkan bahwa motivasi kerja menimbulkan dampak positif signifikan pada kinerja karyawan. Temuan uji t membuktikan hal itu dengan skor t hitung senilai 4,575 dan tingkat sig. ($0,000 < 0,05$), sehingga H_2 diterima. Selain itu, koefisien regresi untuk motivasi kerja lebih besar daripada disiplin kerja, artinya bahwa motivasi kerja ialah variabel yang paling dominan terhadap kinerja karyawan dalam studi ini.

Temuan studi memperlihatkan bahwa disiplin kerja serta motivasi kerja secara kolektif menimbulkan dampak positif signifikan pada kinerja karyawan PT. Air Minum Bandarmasih (Persero) Kota Banjarmasin. Temuan uji F menghasilkan skor F hitung senilai 27,619 dengan tingkat sig. ($0,000 < 0,05$), sehingga H_3 diterima. Selain itu, skor Adjusted R Square senilai 0,409 memperlihatkan bahwa

disiplin kerja serta motivasi kerja bisa menerangkan 40,9% variasi kinerja karyawan, sementara 59,1% terpengaruh oleh aspek lain di luar model studi ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Disiplin kerja karyawan PT. Air Minum Bandarmasih (Persero) Kota Banjarmasin berada pada kategori sangat baik.
- b. Motivasi kerja karyawan berada pada kategori baik.
- c. Kinerja karyawan berada pada kategori baik
- d. Disiplin kerja menimbulkan dampak positif signifikan pada kinerja karyawan, terbukti dengan nilai t hitung sebesar 3,289 serta sig. ($0,002 < 0,05$). Temuan studi memperlihatkan bahwa makin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh pekerja, maka makin baik pula kinerja yang dihasilkan.
- e. Motivasi kerja menimbulkan dampak positif signifikan pada kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai t hitung senilai 4,575 serta sig. ($0,000 < 0,05$). Motivasi kerja ialah variabel yang menimbulkan dampak paling dominan pada kinerja karyawan bisa dibandingkan dengan disiplin kerja.
- f. Disiplin kerja serta motivasi kerja secara kolektif menimbulkan dampak positif signifikan pada kinerja karyawan, yang dibuktikan skor nilai F hitung senilai 27,619 dengan sig. ($0,000 < 0,05$). Skor Adjusted R Square senilai 0,409 memperlihatkan bahwa disiplin kerja serta motivasi kerja bisa menerangkan 40,9% variasi dalam kinerja karyawan, sementara 59,1% terpengaruh oleh aspek lain di luar model riset.

SARAN

- a. Berdasarkan temuan studi, entitas disarankan untuk terus mempertahankan budaya disiplin kerja yang sudah berjalan dengan baik melalui monitoring yang konsisten, implementasi aturan secara adil, sekaligus memberikan teladan oleh pimpinan. Selain itu, entitas perlu menambah motivasi kerja pekerja melalui pemberian apresiasi, peluang pengembangan karier, pelatihan, sekaligus penambahan kesejahteraan supaya pekerja terpacu dalam menyediakan kinerja yang lebih maksimum.
- b. Riset berikutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang mungkin menimbulkan dampak pada kinerja pekerja, misalnya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, budaya entitas, serta tingkat kepuasan kerja supaya dihasilkan model riset yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Bari, A., & Hidayat, R. (2022). Teori Hirarki Kebutuhan Maslow Terhadap Keputusan Pembelian Merek Gadget. *Motivasi Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 9-14.
- Dermawan. (2013). Keperawatan jiwa; Konsep dan Kerangka Kerja Asuhan Keperawatan Jiwa. *Gosyen*

Publising, Yogyakarta.

- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik). Rajawali Pers.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197-207.
- Silaen, N. R., Purba, S., Hasyim, H., Sudarso, A., Saragih, L., Silitonga, H. P., Mistriani, N., Chaerul, M., Salim, N. A., Jamaludin, J., Purba, B., Simarmata, J., Siregar, M. N. H., & Ardiana, D. P. Y. (2021). Kinerja karyawan. Widina Bhakti Persada.
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. PT Bumi Aksara.
- Sulaksono, H. (2015). Budaya Organisasi dan Kinerja. *Deepublish*.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.