



Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Atena Bangun Mandiri

Nurholisa^{1*}, Herayati², Vicky Windasari³

¹⁻³ Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email: lisanurholisa72@gmail.com¹, herayati.hya@bsi.ac.id², vicky.vwi@bsi.ac.id³

Alamat: Jl. Gatot Subroto No.8, Kec. Karawaci, Kota Tangerang, Banten 15114, Indonesia.

Korespondensi penulis: lisanurholisa72@gmail.com

Abstract. *In an era of increasingly fierce business competition, companies are required to continuously improve the quality of human resources as a strategic asset. Superior human resources are one of the main keys in determining the success and competitiveness of a company. One important indicator in measuring the quality of human resources is employee performance. Optimal performance reflects the effectiveness and efficiency of task implementation as well as a real contribution to the achievement of organizational goals. This study aims to analyze the influence of work discipline and motivation on employee performance at PT. Atena Bangun Mandiri, a company engaged in the construction and procurement sector. The research method used is a quantitative approach with a descriptive and associative research design. The population in this study were all 56 employees of PT. Atena Bangun Mandiri, where the sampling technique was carried out using saturated sampling, because the entire population was sampled. Data were collected through closed questionnaires compiled based on research variable indicators, then processed and analyzed using SPSS statistical software. The results showed that work discipline has a partial significant influence on employee performance with a contribution of 20.7%. This means that the higher the level of employee discipline, the more their performance tends to increase. Meanwhile, work motivation also had a significant partial effect of 50.8%, indicating that motivation plays a dominant role in driving work enthusiasm and productivity. Simultaneously, work discipline and motivation significantly influenced employee performance. The implications of this study demonstrate the importance of managerial strategies to increase motivation through reward systems, opportunities for self-development, and creating a comfortable work environment. Furthermore, consistent implementation of work discipline must also be maintained to foster a professional and results-oriented work culture.*

Keywords: *Discipline, Employee Performance, Human resources, Productivity, Work Motivation.*

Abstrak. Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai aset strategis. Sumber daya manusia yang unggul menjadi salah satu kunci utama dalam menentukan keberhasilan dan daya saing perusahaan. Salah satu indikator penting dalam mengukur kualitas sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Kinerja yang optimal mencerminkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas serta kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Atena Bangun Mandiri, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi dan pengadaan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Atena Bangun Mandiri yang berjumlah 56 orang, di mana teknik pengambilan sampel dilakukan secara sampling jenuh, karena seluruh populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian, kemudian diolah dan dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 20,7%. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka kinerjanya pun cenderung meningkat. Sementara itu, motivasi kerja juga berpengaruh signifikan secara parsial sebesar 50,8%, menunjukkan bahwa motivasi memegang peran dominan dalam mendorong semangat dan produktivitas kerja. Secara simultan, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi penelitian ini menunjukkan pentingnya strategi manajerial dalam meningkatkan motivasi melalui sistem penghargaan, kesempatan pengembangan diri, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Selain itu, penerapan disiplin kerja secara konsisten juga harus dijaga untuk menciptakan budaya kerja yang profesional dan berorientasi pada hasil.

Kata kunci: Disiplin, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan, Sumber daya manusia, Produktivitas

1. LATAR BELAKANG

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing tinggi. Kinerja karyawan merupakan indikator penting dalam manajemen sumber daya manusia karena mencerminkan efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi. PT Atena Bangun Mandiri, yang bergerak di bidang perdagangan dan distribusi gas LPG 3 kg, masih menghadapi permasalahan terkait rendahnya disiplin kerja dan motivasi karyawan. Hal ini terlihat dari keterlambatan hadir, ketidakteraturan jam kerja, serta absensi tanpa izin resmi meskipun sistem absensi fingerprint telah diterapkan. Sanksi atas pelanggaran disiplin umumnya hanya berupa surat peringatan, sedangkan perhatian atasan dinilai masih kurang. Di sisi lain, upaya motivasi kerja seperti pemberian paket kebutuhan pokok belum berjalan optimal karena pelatihan kerja atau pengembangan diri belum banyak dilaksanakan. Faktanya, motivasi kerja, baik finansial maupun non-finansial, memegang peranan penting dalam mendorong karyawan bekerja secara maksimal. Fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan antara teori yang menyatakan bahwa disiplin dan motivasi dapat meningkatkan kinerja dengan kondisi nyata di lapangan. Dengan demikian, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Atena Bangun Mandiri sebagai dasar pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

2. KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah langkah penting untuk mengembangkan pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan. Tujuannya adalah agar mereka termotivasi tanpa paksaan untuk berkolaborasi dan meningkatkan kinerja mereka (Abidin and Sasongko 2022). Menurut Sintaasih dan Wiratama, “Disiplin kerja merupakan sebuah strategi manajemen yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan anggota dalam mematuhi semua aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi beserta norma-norma yang bersifat sukarela”(Adolph 2016). Mengacu pada definisi yang diberikan, disiplin kerja dapat diartikan merujuk pada kesadaran, tanggung jawab, serta kepatuhan karyawan sesuai dengan regulasi, standar, dan tugas yang ditentukan oleh organisasi. Disiplin kerja juga mencerminkan bentuk pengendalian diri, kesungguhan, serta keinginan untuk menjalankan tugas secara konsisten. Selain itu, disiplin juga merupakan strategi manajemen yang berperan dalam membentuk perilaku dan motivasi karyawan agar membantu merealisasikan target organisasi secara efisien.

disiplin kerja bertujuan untuk mempertahankan keteraturan, meningkatkan efisiensi pekerjaan, dan menciptakan suasana kerja yang damai. Menurut Mangkunegara (2013:129-130), jenis disiplin dapat dibagi menjadi 2 (Adolph, 2016) yaitu: Disiplin preventif merupakan strategi manajemen yang berusaha memotivasi karyawan untuk mengikuti aturan. Sedangkan, Disiplin korektif merupakan untuk memperbaiki perilaku, memastikan kepatuhan, dan mendorong hubungan kerja yang positif, hal ini yang melibatkan penghukuman terhadap pelanggaran aturan. Indikator disiplin kerja menurut (Salatiga 2020) yaitu, Hadir tepat waktu, selalu mengutamakan presentase kehadiran, menaati ketentuan jam kerja secara efisien dan efektif, memiliki keterampilan kerja pada tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sikap yang baik, selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah hasrat, keinginan, dan kekuatan pendorong pada diri seseorang, motivasi sendiri terkait dengan aspek psikologis manusia yang mewakili sikap, keinginan, dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sedangkan daya dorong yang diluar diri seseorang diciptakan oleh pemimpin (Marnisah et al. 2021). “Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan tertentu” (Firman and Dirwan 2024). Menurut Wibowo “Motivasi adalah hal yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu, motivasi sering digambarkan sebagai faktor yang memengaruhi perilaku individu” (Susanti and Rohima 2023). Menurut Dermawan motivasi diartikan sebagai dorongan yang dapat menciptakan, mengarahkan, dan mengorganisasikan perilaku, maka dapat dikatakan bahwa motivasi adalah suatu keadaan yang memotivasi atau menuntun seseorang untuk terlibat dalam suatu kegiatan atau melakukan sesuatu dengan sengaja yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja (Adinda, Firdaus, and Agung 2023). Berdasarkan definisi diatas motivasi didefinisikan sebagai daya dorong internal dan eksternal yang berpotensi membangkitkan, memandu, dan mempertahankan tindakan seseorang guna mencapai tujuan tertentu. Kinerja karyawan berpotensi terpengaruh oleh aspek psikologis layaknya keinginan, kepuasan, dan semangat kerja, yang semuanya terkait langsung dengan motivasi. Dalam sebuah perusahaan motivasi dapat berasal dari pemimpin, individu atau tempat kerja. Motivasi ini sangat penting untuk meningkatkan hasil kerja dan mencapai tujuan kerja sebaik mungkin. faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi (Marnisah et al. 2021) adalah: *The Desire to Live (Hasrat untuk bertahan hidup)* yaitu dorongan dasar manusia untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, *The Desire for Position (Hasrat akan kedudukan)* yaitu kebutuhan untuk mendapatkan

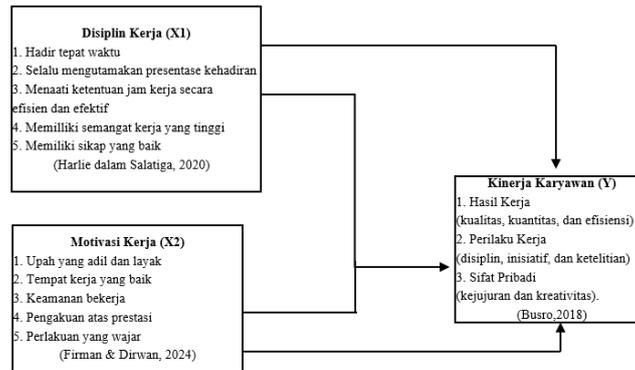
keduudkan, status, ataupun jabatan dalam pekerjaan, *The Desire for Power (Hasrat akan kekuatan)* yaitu keinginan untuk mengatur dan memimpin atau memengaruhi orang lain, *The Desire for Recognition (Hasrat akan apresiasi)* yaitu kebutuhan untuk dihargai, diakui kontribusinya, dan memperoleh penghormatan sosial. Indikator motivasi menurut (Firman and Dirwan 2024) spesifiknya: Upah yang adil dan layak, tempat kerja yang baik, keamanan bekerja, pengakuan atas prestasi, dan perlakuan yang wajar.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara menyatakan (Mulyadi 2015), istilah “*Job Performance*” serta “*Actual Performance*” adalah Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang, merupakan akar dari kata kinerja. Oleh sebab itu, kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Finthariasari, M & Saputri 2020). Pada hakikatnya, kinerja yang baik adalah kinerja yang memenuhi standar organisasi dalam membantu dalam pencapaian tujuan organisasi. Organisasi terbaik harus berusaha membantu dalam pencapaian tujuan karyawannya karena peningkatan kinerja karyawan akan berdampak pada kemajuan perusahaan (Wahdatun Aulia, Mukhlis, and AmirulMukminin 2024). Guritno dan Waridin menyatakan ”Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Ketika kinerja yang dihasilkan bisa mencapai atau melampaui standar atau target yang telah ditentukan, maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan baik, dan sebaliknya” (Busro 2018). Menurut Prawirosentono, kinerja merupakan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam waktu tertentu dalam suatu perusahaan sesuai dengan peran dan tanggung jawab masing-masing agar dapat secara sah mencapai tujuan organisasi dengan mematuhi hukum serta standar moral dan etika (Sinambela 2016). Berdasarkan definisi diatas, kinerja adalah capaian yang dihasilkan oleh individu serta kelompok pada perusahaan, meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Mengacu pada kewajiban, tanggung jawab, serta norma-norma yang ditentukan oleh pihak perusahaan. Kinerja menggambarkan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan perannya, dan merupakan indikator penting dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Tujuan kinerja terbagi dalam beberapa yaitu: Tujuan Jangka Panjang (mencapai visi dan misi perusahaan dalam kurun waktu yang panjang), Tujuan Jangka Menengah (menetapkan sasaran strategi yang ingin dicapai dalam periode menengah), Tujuan Jangka Pendek (fokus pada pencapaian target operasional harian atau mingguan). Indikator

kinerja menurut (Busro 2018) yaitu: Hasil Kerja (kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas), Perilaku Kerja (disiplin kerja, inisiatif, ketelitian), Sifat Pribadi (kejujuran, kreativitas).

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran di atas menggambarkan hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebagai variabel independen yang diasumsikan berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Disiplin kerja meliputi hadir tepat waktu, mengutamakan kehadiran, menaati ketentuan jam kerja dengan efisien dan efektif, memiliki semangat kerja tinggi, serta sikap kerja yang baik (Harlie dalam Salatiga, 2020).

Sementara itu, Motivasi Kerja mencakup upah yang adil dan layak, tempat kerja yang baik, keamanan bekerja, pengakuan atas prestasi, dan perlakuan yang wajar (Firman & Dirwan, 2024). Kinerja Karyawan diukur melalui hasil kerja (kualitas, kuantitas, efisiensi), perilaku kerja (disiplin, inisiatif, ketelitian), serta sifat pribadi (kejujuran dan kreativitas) (Busro 2018). Hubungan ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin dan motivasi kerja, maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Atena Bangun Mandiri.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan teknik sampling jenuh (sampel jauh) yaitu seluruh populasi yang berjumlah 56 karyawan PT Atena Bangun Mandiri dijadikan sampel. Data primer diperoleh melalui observasi, wawancara, dan kuesioner dengan skala likert yang dibagikan melalui google form dan dianalisis menggunakan aplikasi SPSS versi 30. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel pada taraf signifikansi 5% ($df = 54$, $r\text{-tabel} = 0,2632$) dan dinyatakan valid jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$.

Sementara itu, reliabilitas diuji dengan Cronbach's Alpha dan dinyatakan reliabel jika Alpha > 0,60 (Anggraini et al. 2022).

Analisis data menggunakan statistik deskriptif dan regresi linear berganda dengan persamaan $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$ (Sugiyono 2016). Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas (data normal jika probabilitas > 0,05), multikolinearitas (tidak terjadi jika tolerance > 0,10 dan VIF < 10) (Adolph 2016), heteroskedastisitas (tidak terjadi jika pola titik acak tanpa pola tertentu), dan autokorelasi (tidak terjadi jika Durbin-Watson berada antara 1,65–2,35) (Adolph 2016). Uji hipotesis dilakukan dengan uji t (parsial, df = 53, t-tabel = 2,006) dan uji F (simultan, df1 = 2, df2 = 53, F-tabel = 3,172). Uji koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antar variabel (rentang -1 hingga +1) (Hidayana et al. 2023), sedangkan koefisien determinasi simultan dihitung dengan $KD = R^2 \times 100\%$ (Sahir 2021), dan determinasi parsial dengan $KD = b \times \text{zero order} \times 100\%$, dengan pedoman interpretasi koefisien: 0,00–0,199 (sangat rendah), 0,20–0,399 (rendah), 0,40–0,599 (sedang), 0,60–0,799 (kuat), dan 0,80–1,000 (sangat kuat).

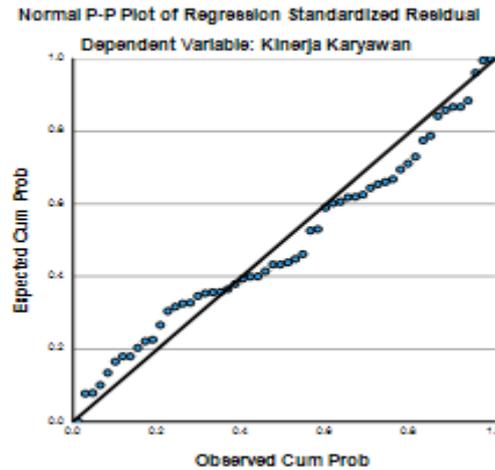
4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pada variabel disiplin, motivasi kerja dan kinerja karyawan menunjukkan nilai r-hitung > r-tabel (0,263), sehingga dinyatakan valid. Sementara itu, Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen pada variabel disiplin, motivasi kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha yang berada di atas 0,60 sehingga ketiganya dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 > 0,05 dan pola P-P Plot mengikuti garis diagonal, sehingga data residual terdistribusi normal. Pada uji multikolinearitas, variabel disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki nilai toleransi 0,699 > 0,10 dan VIF 1,430 < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi disiplin kerja sebesar 0,720 dan motivasi kerja 0,287, keduanya > 0,05, sehingga data bersifat homoskedastisitas. Dan Uji Autokorelasi nilai Durbin-Watson sebesar 2,147 berada pada rentang 1,65 < DW < 2,35, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.



Gambar 1. Grafik Probability Plot

Uji Hipotesis

- Uji T (Parsial)

Tabel 1. Disiplin (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.051	5.125		8.790	<.001
	Disiplin	.491	.131	.455	3.758	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji t (parsial) untuk variabel Disiplin (X1) mengindikasikan signifikansi yang kuat terhadap Kinerja karyawan (Y). dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,758 >$ nilai t tabel $2,006$ dapat disimpulkan H_0 ditolak, sehingga H_a diterima. Kondisi ini menyebabkan adanya pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan secara signifikan

Tabel 2. Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.987	5.801		3.618	<.001
	Motivasi Kerja	1.107	.148	.713	7.471	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji t (parsial) untuk variabel Motivai kerja (X1) menunjukkan signifikansi yang kuat terhadap Kinerja karyawan (Y). dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $7,471 >$ nilai t tabel $2,006$ dapat disimpulkan H_0 ditolak, sehingga H_a diterima.

Kondisi ini menyebabkan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

- **Uji F (Simultan)**

Tabel 3. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	621.584	2	310.792	28.049	<.001 ^b
	Residual	587.256	53	11.080		
	Total	1208.839	55			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin						

Dapat diketahui tingkat signifikansi variabel disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan f hitung $28,049 > 3,172$, hal ini membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Menyiratkan bahwa terdapat pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

- **Analisis Linear Berganda**

Tabel 4. Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.175	5.906		3.416	.001
	Disiplin	.099	.123	.092	.805	.425
	Motivasi Kerja	1.029	.178	.662	5.786	<.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Koefisien regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,099$; $\text{sig} = 0,425 > 0,05$), sedangkan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan ($\beta = 1,029$; $\text{sig} = 0,001 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

- Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 ^a	.514	.496	3.32871
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin				
b. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan				

Diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,514 yang menyiratkan bahwa variabel disiplin dan motivasi kerja secara simultan mampu menjelaskan 51,4% dari total variasi kinerja karyawan. Kontribusi faktor-faktor di luar cakupan penelitian ini menyumbang 48,6% dari variasi sisanya.

- Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 6. X1 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.455 ^a	.207	.193	4.21240
a. Predictors: (Constant), Disiplin				

Diperoleh nilai koefisien determinasi parsial sebesar 20,7%. Artinya, variabel Disiplin Kerja (X1) secara parsial memberikan kontribusi 20,7% terhadap peningkatan atau penurunan Kinerja Karyawan (Y) apabila dilihat secara terpisah dari variabel lain. Sementara itu, sisanya sebesar 79,3% dipengaruhi oleh faktor lain, baik yang diteliti (seperti motivasi kerja) maupun yang tidak diteliti.

Tabel 7. X2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.508	.499	3.31783
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				

Mengacu dari hasil perhitungan koefisien determinasi parsial, menghasilkan nilai sebesar 50,8%. Menyiratkan bahwa, variabel Motivasi Kerja (X2) secara parsial memberikan kontribusi 50,8% terhadap peningkatan atau penurunan Kinerja Karyawan (Y) apabila dilihat secara terpisah dari variabel lain. Sementara itu, sisanya sebesar 49,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar motivasi kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi disiplin kerja sebesar 20,7% dan motivasi kerja 50,8%. Secara simultan, keduanya memberikan pengaruh sebesar 51,4% terhadap kinerja karyawan di PT Atena Bangun Mandiri. Berdasarkan temuan tersebut, manajemen diharapkan dapat memperkuat disiplin dengan sistem pemantauan dan sanksi yang adil, serta mengoptimalkan kehadiran finger print dengan evaluasi rutin. Peningkatan motivasi juga perlu dilakukan melalui insentif finansial maupun nonfinansial seperti pelatihan dan peluang pengembangan karir. Karyawan diharapkan memiliki kesadaran disiplin dan motivasi internal untuk terus berkontribusi dan meningkatkan kinerja. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas variabel seperti lingkungan kerja atau kepemimpinan, serta melakukan studi di sektor industri lain untuk memperoleh hasil yang lebih mendalam.

DAFTAR REFERENSI

- 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>
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Adolph, R. (2016a). *Disiplin dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja*.
- Anggraini, F. D. P., Aprianti, A., Setyawati, V. A. V., & Hartanto, A. A. (2022). Pembelajaran statistika menggunakan software SPSS untuk uji validitas dan reliabilitas. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6491–6504. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3206>
- Busro, M. (2018). [No title] (1st ed.). PRENADAMEDIA GROUP.
- Finthariasari, M., & Saputri, D. (2020). *Jurnal manajemen modal insani dan bisnis (JMMIB)*. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, 1(1), 128–136.
- Firman, A., & Dirwan, F. L. (2024). Efek motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. [Nama jurnal tidak tersedia], 7(4), 425–435.
- Hidayana, N. A., Nurwiyani, S., Maf'ulah, S., Hasan, M. N., & Lestari, F. A. (2023). *Pi: Mathematics education journal*. *Pi: Mathematics Educational Journal*, 6(1), 46–58.
- Marnisah, L., Farradia, Y., Erwant, E., Aisyah, N., Natan, N., & Widayanto, M. T. (2021). [Book chapter].
- Sahir, S. (2021). *Metode penelitian* (T. Koryati, Ed.; 1st ed.). Penerbit KBM Indonesia.

- Salatiga, J. D. (2020). JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi). JIMEA, 4(2), 511–537.
- Sinambela. (2016). [No title] (P. B. Aksara, Ed.; 1st ed.). Jakarta.
- Sugiyono. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D (23rd ed.). ALFABETA, CV.
- Susanti, N., & Rohima, D. (2023). Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen). Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen), 3(3), 285–292.
- Wahdatun Aulia, Mukhlis, & AmirulMukminin. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima. Jurnal Nusa Manajemen, 1(2), 326–337. <https://doi.org/10.62237/jnm.v1i2.79>