

DETERMINASI DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN INDUSTRI PERTAMBANGAN BATUBARA

Nurul Hikmah¹, Teguh Wicaksono², Mursanto³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarbaru

E-mail: nurulhikmahfn@gmail.com teguh.uniska@gmail.com mursanto531965@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis determinasi disiplin kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada industri pertambangan batubara, dengan mengambil kasus pada PT. Madurejo Jaya Utama Kabupaten Banjar, baik secara parsial maupun simultan, serta mengidentifikasi variabel yang paling menentukan (determinan) kinerja karyawan. Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal dan menggunakan data primer berupa kuesioner berskala likert. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Madurejo Jaya Utama Kabupaten Banjar yang berjumlah 105 orang dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampel jenuh (sensus). Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 5,924; sig. 0,000); (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 3,735; sig. 0,000); dan (3) disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (F hitung 323,148; sig. 0,000) dengan kontribusi sebesar 86,4%. Disiplin kerja terbukti menjadi variabel determinan yang paling dominan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,580, melampaui motivasi kerja (0,366). Temuan ini mengindikasikan bahwa penguatan disiplin kerja melalui kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja, yang didukung oleh peningkatan motivasi kerja, merupakan determinan strategis dalam membentuk kinerja karyawan yang optimal pada industri pertambangan batubara.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the determination of work discipline and work motivation in improving employee performance in the coal mining industry, using PT. Madurejo Jaya Utama, Banjar Regency as a case study, both partially and simultaneously, and to identify the most determinant variable. This research employed a quantitative approach with a causal-associative design, using primary data collected through a Likert-scale questionnaire. The population consisted of all 105 employees of PT. Madurejo Jaya Utama, Banjar Regency, all of whom were taken as the sample through a saturated (census) sampling technique. The data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 26. The results show that: (1) work discipline has a positive and significant effect on employee performance ($t = 5.924$; sig. 0.000); (2) work motivation has a positive and significant effect on employee performance ($t = 3.735$; sig. 0.000); and (3) work discipline and work motivation simultaneously have a significant

effect on employee performance ($F = 323.148$; sig. 0.000), with a contribution of 86.4%. Work discipline proved to be the most dominant determinant variable, with a beta coefficient of 0.580, exceeding work motivation (0.366). These findings indicate that strengthening work discipline through compliance with regulations, punctuality, and work responsibility, supported by improved work motivation, is a strategic determinant in shaping optimal employee performance in the coal mining industry.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pengakuan bahwa manusia adalah unsur sumber daya yang paling potensial dan memiliki peran dominan dalam organisasi. MSDM tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga mencakup proses pengembangan, pengelolaan, serta optimalisasi potensi individu guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Hasibuan, 2021). Salah satu keluaran utama dari pengelolaan tersebut adalah kinerja karyawan, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu (Robbins & Judge, 2022). Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang menjadi determinan kinerja karyawan menjadi penting agar organisasi mampu meningkatkan produktivitas serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pada sektor pertambangan batubara, kinerja karyawan memiliki karakteristik yang lebih kompleks dibandingkan sektor lainnya karena tidak hanya berkaitan dengan produktivitas, tetapi juga menyangkut keselamatan kerja, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), serta keberlanjutan operasional perusahaan. International Labour Organization (2022) menyatakan bahwa industri pertambangan merupakan salah satu sektor dengan tingkat risiko kerja yang tinggi sehingga membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki disiplin kerja dan motivasi kerja yang baik agar produktivitas dan keselamatan kerja dapat berjalan secara seimbang. PT. Madurejo Jaya Utama Kabupaten Banjar sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan batubara menghadapi tuntutan operasional yang ketat, sehingga peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu prioritas dalam menjaga efektivitas operasional perusahaan.

Studi pendahuluan menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Madurejo Jaya Utama berada pada kategori baik dan relatif stabil, dengan rata-rata capaian sebesar 84,85% pada tahun 2023, menurun menjadi 84,40% pada tahun 2024, dan kembali meningkat menjadi 84,85% pada tahun 2025. Di sisi lain, tingkat kedisiplinan yang tercermin dari data kehadiran menunjukkan adanya perbaikan, yaitu total absensi menurun dari 36 kejadian pada tahun 2024 menjadi 27

kejadian pada tahun 2025. Meskipun kondisi tersebut menunjukkan capaian yang cukup baik, fluktuasi kinerja yang masih terjadi mengindikasikan bahwa perusahaan perlu mengidentifikasi faktor-faktor yang paling menentukan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Salah satu faktor yang diperkirakan menjadi determinan utama kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan individu untuk menaati seluruh peraturan, norma, dan prosedur yang berlaku dalam organisasi (Hasibuan, 2021). Dalam industri pertambangan, disiplin kerja memiliki peranan strategis karena berkaitan langsung dengan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja, penggunaan alat pelindung diri, ketepatan waktu, serta pelaksanaan pekerjaan sesuai standar operasional. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, semakin besar peluang tercapainya kinerja yang optimal dan minimnya risiko kecelakaan kerja (Robbins & Judge, 2022).

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dari dalam maupun luar individu untuk melakukan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan tertentu (Bahari, 2020). Berdasarkan Self-Determination Theory, motivasi terdiri atas motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang secara bersama-sama membentuk perilaku kerja seseorang (Deci & Ryan, 2021). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih produktif, memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi, serta berupaya mencapai hasil kerja yang optimal. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi salah satu determinan penting dalam peningkatan kinerja karyawan.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Sitopu et al. (2021) menemukan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Sufiati et al. (2024) membuktikan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja. Namun demikian, pada praktiknya peningkatan motivasi melalui pemberian insentif maupun fasilitas kerja belum selalu menghasilkan peningkatan kinerja yang merata, sementara tingkat disiplin kerja masih menunjukkan variasi di antara karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut perlu dianalisis lebih lanjut untuk mengetahui variabel mana yang memiliki peranan paling dominan sebagai determinan kinerja, khususnya pada industri pertambangan batubara.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis determinasi disiplin kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada industri

pertambahan batubara serta mengidentifikasi variabel yang paling dominan (determinan) dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Madurejo Jaya Utama Kabupaten Banjar. Adapun hipotesis yang diajukan adalah: H1 = disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; H2 = motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; dan H3 = disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berlandaskan filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2020). Jenis penelitian ini bersifat asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel atau lebih. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2), sedangkan variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Madurejo Jaya Utama Kabupaten Banjar yang berjumlah 105 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (*census sampling*), yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai responden. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh populasi, yakni 105 karyawan, dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2020).

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dan indikator masing-masing variabel disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator
Disiplin Kerja (X1)	Hasibuan (2021:158) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.	Hasibuan dalam Bahari (2020:34) 1. Kriteria Berdasarkan Sikap 2. Kriteria Berdasarkan Norma 3. Kriteria Berdasarkan Tanggung Jawab

Motivasi Kerja (X2)	Aidah <i>et al.</i> , (2025:5) motivasi kerja merupakan sebagai sekumpulan kekuatan energik yang dimulai baik dari dalam maupun dari luar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya.	Hasibuan dalam Nining <i>et al.</i> , (2023:56) 1. Kebutuhan Fisik 2. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Akan Penghargaan 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi (Irmayani, 2021:29).	Abu Fahmi <i>et al.</i> , dalam Patmawati (2022:45) 1. Kinerja <i>input</i> (masukan) 2. Kinerja <i>process</i> 3. Kinerja <i>output</i> (keluaran)

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden, didukung observasi lapangan dan studi kepustakaan. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert lima poin, yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Instrumen terdiri atas 9 butir untuk disiplin kerja (X1), 15 butir pernyataan untuk motivasi kerja (X2), dan 9 butir untuk kinerja karyawan (Y).

Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan bantuan program SPSS versi 26 melalui beberapa tahapan. Uji instrumen meliputi uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (nilai Tolerance dan VIF), serta uji heteroskedastisitas (grafik scatterplot). Selanjutnya digunakan analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, dilanjutkan dengan uji hipotesis berupa uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2021).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 105 orang karyawan PT. Madurejo Jaya Utama Kabupaten Banjar. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 79 orang (75%) dan perempuan 26 orang (25%), sejalan dengan karakteristik industri pertambangan yang menuntut kesiapan fisik dan kerja pada lingkungan berisiko tinggi. Berdasarkan usia, mayoritas berada pada rentang 25–35 tahun (50%), diikuti usia di atas 35 tahun (30%) dan di bawah 25 tahun (20%), yang menunjukkan dominasi tenaga kerja usia produktif. Dari sisi masa kerja, sebagian besar responden telah bekerja 1–3 tahun (45%) dan di atas 3 tahun (40%), sedangkan menurut status kepegawaian didominasi karyawan tetap (60%) dibanding karyawan kontrak (40%).

Analisis Statistik Deskriptif

Hasil analisis statistik deskriptif terhadap ketiga variabel disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja (X1)	105	10	44	28,66	8,149
Motivasi Kerja (X2)	105	18	75	47,10	13,170
Kinerja Karyawan (Y)	105	9	45	28,11	7,471

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 26, 2026

Apabila dikonversi ke dalam rata-rata per butir pernyataan, disiplin kerja memperoleh nilai 3,17, motivasi kerja 3,14, dan kinerja karyawan 3,12. Ketiga nilai tersebut berada pada kategori cukup baik, yang mengindikasikan bahwa disiplin, motivasi, dan kinerja karyawan telah terbentuk dengan cukup baik meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas terhadap seluruh butir pernyataan menunjukkan bahwa nilai r hitung setiap item lebih besar daripada r tabel sebesar 0,1918 ($df = n - 2 = 103$; $\alpha = 5\%$). Nilai r hitung pada variabel disiplin kerja antara 0,285–0,759, motivasi kerja berkisar antara 0,260–0,818, dan kinerja karyawan antara 0,487–0,820, sehingga seluruh butir dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Nilai Standar	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,803	9	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,929	15	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,910	9	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 26, 2026

Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, yaitu disiplin kerja 0,803, motivasi kerja 0,929, dan kinerja karyawan 0,910. Dengan demikian, seluruh instrumen dinyatakan reliabel dan memiliki konsistensi internal yang baik hingga sangat baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi (Asymp. Sig.) sebesar 0,191 untuk disiplin kerja, sebesar 0,200 untuk motivasi kerja dan kinerja karyawan. Karena seluruh nilai lebih besar dari 0,05, data dinyatakan berdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja (X1)	0,139	7,174
Motivasi Kerja (X2)	0,139	7,174

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 26, 2026

Nilai Tolerance kedua variabel sebesar 0,139 ($> 0,10$) dan nilai VIF sebesar 7,174 (< 10), sehingga model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas. Selanjutnya, uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot menunjukkan titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, sehingga model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Dengan terpenuhinya seluruh asumsi klasik, model regresi layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Hasil analisis regresi linear berganda yang sekaligus memuat hasil uji parsial (uji t) disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	3,103	1,024	–	3,030	0,003
Disiplin Kerja (X1)	0,532	0,090	0,580	5,924	0,000
Motivasi Kerja (X2)	0,207	0,056	0,366	3,735	0,000

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh persamaan regresi: $Y = 3,103 + 0,532X_1 + 0,207X_2 + e$. Konstanta sebesar 3,103 menunjukkan nilai kinerja karyawan apabila motivasi kerja dan disiplin kerja bernilai konstan. Koefisien disiplin kerja sebesar 0,532 dan motivasi kerja sebesar 0,207 bertanda positif, yang berarti setiap peningkatan pada kedua variabel akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil menunjukkan disiplin kerja memiliki t hitung 5,924 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$) sehingga H1 diterima dan motivasi kerja memiliki t hitung 3,735 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$) sehingga H2 diterima. Nilai koefisien beta terstandarisasi disiplin kerja (0,580) lebih besar daripada motivasi kerja (0,366), yang menunjukkan disiplin kerja sebagai variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5013,401	2	2506,701	323,148	0,000
Residual	791,227	102	7,757	–	–
Total	5804,629	104	–	–	–

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 26, 2026

Hasil uji F pada Tabel 6 memperoleh F hitung sebesar 323,148 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan H3 diterima.

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	SEE
1	0,929	0,864	0,861	2,785

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 26, 2026

Nilai R Square sebesar 0,864 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 86,4%, sedangkan sisanya

13,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,861 menegaskan kemampuan model yang tetap berada pada kategori sangat kuat, dan nilai R sebesar 0,929 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas dan variabel terikat.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi 0,532 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien beta terstandarisasi sebesar 0,580 menjadikan disiplin kerja sebagai variabel yang paling dominan dibanding motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab kerja, serta pelaksanaan SOP memiliki peran kuat dalam meningkatkan kinerja, khususnya pada perusahaan pertambangan dengan tingkat risiko kerja yang tinggi. Temuan ini konsisten dengan Hasibuan (2021) yang menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja, serta didukung oleh penelitian Sari et al. (2024), Arysty & Apriyani (2025), dan Hatmani (2020) yang menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi 0,207 dan signifikansi 0,000. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, serta berupaya mencapai target kerja yang ditetapkan. Temuan ini sejalan dengan Robbins & Judge (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi perilaku dan produktivitas individu dalam organisasi, serta mendukung hasil penelitian Sitopu et al. (2021) dan Utama & Saragih (2024) yang menemukan pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja. Dalam konteks perusahaan pertambangan yang berisiko tinggi, pemenuhan kebutuhan motivasional baik fisik, rasa aman, sosial, penghargaan, maupun aktualisasi diri menjadi sangat penting untuk menjaga konsentrasi dan tanggung jawab karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara Simultan

Secara simultan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh F hitung sebesar 323,148 dengan signifikansi 0,000. Kontribusi kedua variabel terhadap kinerja karyawan mencapai 86,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, maupun budaya organisasi. Hasil ini menegaskan bahwa kinerja karyawan tidak ditentukan oleh satu

faktor saja, melainkan merupakan hasil kombinasi disiplin kerja yang tinggi dan motivasi kerja yang baik. Temuan ini selaras dengan Robbins & Judge (2022) bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, serta perilaku kerja individu, dimana kombinasi disiplin dan motivasi yang baik menciptakan produktivitas, efektivitas, dan kualitas kerja yang optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Madurejo Jaya Utama Kabupaten Banjar, baik secara parsial maupun simultan. Disiplin kerja terbukti sebagai variabel yang paling dominan (determinan) dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,580, lebih tinggi dibandingkan motivasi kerja sebesar 0,366. Secara simultan, kedua variabel memberikan kontribusi sebesar 86,4% terhadap variasi kinerja karyawan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan pada industri pertambangan batubara perlu diprioritaskan melalui penguatan disiplin kerja yang didukung oleh peningkatan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lhokseumawe: Unimal Press.
- Aidah, D. Z. N., Lahat, M. A., & Utama, D. C. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Media Tenggara Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 1(4), 449–457. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i4.209>
- Arsty, W. O. Y. S., & Apriyani, D. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Kecantikan Graha Ayu. *Beauty and Beauty Health Education*, 14(1). <https://doi.org/10.15294/bbhe.v14i1.14654>
- Bahari, F. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel New Idola* (Skripsi). STIE Muhammadiyah Jakarta.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2021). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. New York: Guilford Press. <https://doi.org/10.1521/978.14625/28806>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. T. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hatmani, Y. T. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor* (Skripsi). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.

- International Labour Organization. (2022). *Safety and Health in the Mining Sector*. <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work>
- Irmayani, N. W. D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Edisi Revisi). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2020). *Pengantar Manajemen*. Bogor: IN MEDIA.
- Nining, A. S., Jaenab, J., & Wulandari, W. (2023). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(4), 392–405. <https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>
- Patmawati, E. S. (2022). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Karya Mandiri Jerowaru* (Skripsi). Universitas Islam Negeri Mataram.
- Priatna, D. K. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Sonpedia Publishing.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sari, A. S. R. D. N., Maulia, I. R., Hikmah, R., & Lestari, S. I. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1). <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i1.280>
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Sufiati, W. O., Nur, M., & Jaya, A. (2024). The Influence of Employee Discipline Levels on the Performance of the Production Department at PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar. *International Journal of Economic Research and Financial Accounting*, 2(4). <https://doi.org/10.55227/ijerfa.v2i4.170>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Terry, G. R. (2021). *Prinsip-Prinsip Manajemen* (Edisi Bahasa Indonesia). Bandung: PT Bumi Aksara.
- Utama, S. N., & Saragih, R. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kharisma Karya Pertiwi di Cileungsi Bogor. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 7(5). <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11215>