

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Prada Cipta Areco

Dafanya Pratama^{1*}, Sofyan Marwansyah²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No. 98 Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail korespondensi: daffapratama02@gmail.com

Submit: 31-08-2025 | Revisi: 07-09-2025 | Terima: 13-09-2025 | Terbit online: 04-10-2025

Abstrak - Penurunan kinerja sering terjadi di banyak perusahaan, yang erat kaitannya dengan penurunan motivasi dan disiplin kerja yang lemah. Studi ini bertujuan untuk menentukan pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Jenis data penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode analisis data regresi linier berganda dan data diproses menggunakan SPSS versi 27. Teknik sampling yang digunakan adalah non probability sampling dengan sampel jenuh sebanyak 37 responden. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, terlihat dari nilai t-hitung sebesar $2.148 > t$ -tabel 2,032 dan nilai signifikansi (Sig.) $0,039 < 0,05$ dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, terlihat dari nilai t-hitung $2,776 > t$ -tabel 2,032 dan nilai signifikansi (Sig.) $0,009 < 0,05$. Secara simultan motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan, terlihat dari nilai F hitung sebesar $59,195 > F$ tabel 3,276 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,001 < 0,05$. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,777 mengindikasikan bahwa 77,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi dan disiplin kerja. Hasil penelitian ini menekankan pendekatan terpadu dalam pengelolaan motivasi dan disiplin kerja diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan secara optimal.

Kata Kunci : Kinerja karyawan, Motivasi, Disiplin kerja

Abstract - *Performance decline often occurs in many companies, which is closely related to decreased motivation and weak work discipline. This study aims to determine the partial and simultaneous effects of motivation and work discipline on employee performance. The type of research data used is quantitative research with multiple linear regression data analysis methods, and the data is processed using SPSS version 27. The sampling technique used is non-probability sampling with a saturated sample of 37 respondents. The results of this study prove that motivation has a positive and significant partial influence on employee performance, as seen from the t-value of $2.148 > t$ -table 2.032 and the significance value (Sig.) of $0.039 < 0.05$. Work discipline has a positive and significant partial effect on employee performance, as seen from the t-value of $2.776 > t$ -table 2.032 and the significance value (Sig.) of $0.009 < 0.05$. Simultaneously, motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, as seen from the calculated F value of $59.195 > F$ table 3.276 with a significance value (Sig.) of $0.001 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) of 0.777 indicates that 77.7% of the variation in employee performance can be explained by motivation and work discipline. The results of this study emphasise that an integrated approach to managing motivation and work discipline is expected to optimally improve employee productivity and performance.*

Keywords : Employee performance, Motivation, Work discipline

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam pembangunan ketenagakerjaan sekaligus peningkatan kualitas dan perlindungan tenaga kerja. Dalam lingkup perusahaan, karyawan dengan motivasi tinggi dan disiplin kerja yang baik menjadi aset penting untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Adinda et al., 2023). Namun, kenyataannya di lapangan sering kali berbeda. Fenomena penurunan kinerja karyawan masih banyak terjadi, yang erat kaitannya dengan lemahnya motivasi dan disiplin kerja (Prasetyo et al., 2021). Kondisi ini semakin diperburuk oleh perubahan gaya kerja, tekanan ekonomi, hingga dampak pandemi yang ditandai dengan meningkatnya ketidakhadiran, keterlambatan, serta menurunnya semangat kerja (Ismail & Sekarsari, 2022). Situasi tersebut tidak hanya menurunkan produktivitas individu, tetapi juga dapat mengganggu efektivitas tim dan melemahkan daya saing organisasi secara keseluruhan.



Kinerja karyawan dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai seorang individu baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mencakup aspek individu seperti kemampuan dan motivasi, serta aspek lingkungan seperti kepemimpinan dan kondisi kerja (Khaeruman et al., 2021). Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja tidak dapat dilepaskan dari perbaikan motivasi dan disiplin kerja.

Motivasi sendiri merupakan dorongan yang muncul baik dari dalam diri maupun faktor eksternal yang mendorong seseorang bekerja lebih baik. Motivasi dipandang sebagai proses yang membangkitkan semangat kerja dan berkaitan erat dengan kebutuhan hidup, pengakuan, serta penghargaan atas prestasi kerja (Hasibuan, 2017) (Afandi, 2018). Ketika motivasi meningkat, karyawan cenderung lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas sehingga produktivitas pun meningkat (Parashakti & Noviyanti, 2021).

Disiplin kerja, di sisi lain, adalah kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati aturan serta norma organisasi (Edy, 2016). Disiplin dapat tercermin dari ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, hingga penerapan etika kerja (Sinambela, 2021). Disiplin yang baik mampu menciptakan keteraturan, menekan angka ketidakhadiran, serta memperkuat rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya (Shalahuddin & Hidayah, 2024).

Berbagai teori tersebut menegaskan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan variabel penting yang menentukan kinerja. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang beragam. Beberapa penelitian membuktikan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Sutrisno & Ernanda, 2024) (Sukatendel et al., 2021). Namun, penelitian lain menunjukkan hasil berbeda, yaitu motivasi berpengaruh negatif, sedangkan disiplin tidak berpengaruh signifikan (Hasyim et al., 2020) (Hidayatullah et al., 2023). Adanya research gap ini mendorong penelitian lebih lanjut untuk menguji kembali pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Prada Cipta Areco.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara mendalam bagaimana motivasi dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan PT Prada Cipta Areco. Secara khusus, penelitian ini menganalisis sejauh mana motivasi mampu meningkatkan kinerja karyawan serta bagaimana disiplin kerja berkontribusi dalam menciptakan keteraturan dan tanggung jawab yang berdampak positif terhadap hasil kerja.

2. Metode Penelitian

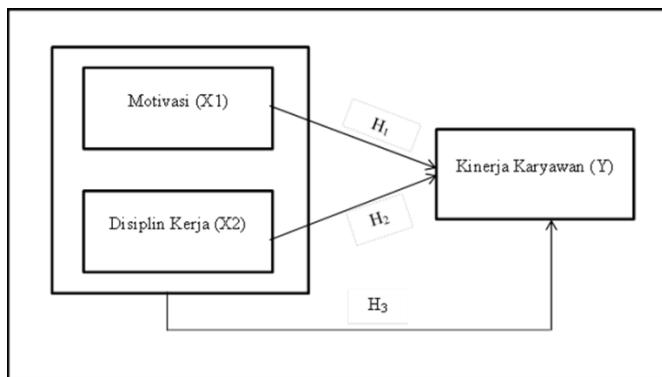
Penelitian ini memfokuskan pada dua variabel independen, yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja, serta satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Pemilihan variabel tersebut bukan tanpa alasan, melainkan didasarkan pada landasan teoretis dan temuan empiris yang menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang menentukan kualitas hasil kerja karyawan. Motivasi berfungsi sebagai dorongan internal yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi, sedangkan disiplin kerja berperan sebagai pengendali perilaku agar karyawan tetap konsisten, patuh pada aturan, serta mampu bekerja sesuai standar yang telah ditentukan.

Hasibuan (2017) menjelaskan motivasi ialah proses yang membangkitkan semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Proses ini tercermin dari kebutuhan hidup, kebutuhan masa depan, kebutuhan harga diri, serta kebutuhan pengakuan prestasi kerja. Motivasi dapat diukur dari beberapa indikator seperti : 1) balas jasa, 2) kondisi kerja, 3) fasilitas kerja, serta 4) prestasi kerja (Afandi, 2018). Sinambela (2021) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja tercermin dari frekuensi kehadiran karyawan, tingkat kewaspadaan karyawan, serta ketaatan karyawan pada standar kerja. Disiplin kerja dapat diukur oleh beberapa indikator yaitu, 1) Ketaatan waktu, 2) Tanggung Jawab Kerja, serta 3) Norma dalam bekerja (Afandi, 2018).

Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pencapaian karyawan tidak hanya diukur dari hasil kerja, melainkan juga dari faktor individual serta lingkungan. Kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator sebagai berikut : 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) Tanggung jawab (Mangkunegara, 2017).

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan statistik. Menurut Sugiyono (2018), penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Pendekatan ini dianggap tepat karena mampu menjelaskan fenomena secara objektif melalui data numerik yang pasti. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran instrumen kuesioner berbasis skala *Likert* (1–5) yang mencakup indikator motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Instrumen kuesioner disebarluaskan dengan memanfaatkan media *Google Form*, dilengkapi dengan observasi langsung. Adapun kriteria responden yang ditetapkan adalah karyawan tetap yang aktif bekerja di PT Prada Cipta Areco, terdaftar secara resmi dalam struktur organisasi perusahaan, serta bersedia mengisi kuesioner dengan lengkap dan jujur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Prada Cipta Areco yang berjumlah 37 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Setelah instrumen data terkumpul, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 27. Uji asumsi klasik yang digunakan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t (parsial), uji F (simultan), serta koefisien determinasi (R^2). Adapun kerangka penelitian disajikan pada gambar berikut :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan gambar 1 kerangka pemikiran yang mengilustrasikan hubungan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan., terdapat tiga hipotesis utama, yaitu:

H₁: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan antara variabel independen, yaitu motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2), dengan variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Kualitas Data

3.1.1. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak. Sarmanu (2017) menjelaskan uji validitas adalah pengujian terhadap alat ukur apakah sesuai dan mampu mengukur apa yang seharusnya diukur oleh alat tersebut. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui dan mengukur kevalidan setiap persyaratan pada kuesioner penelitian. Suatu pernyataan kuesioner dapat dikatakan valid jika nilai koefisien korelasi r -hitung $>$ r -tabel item, maka pernyataan suatu kuesioner dinyatakan valid dengan standar signifikansi $< 0,05$. Berikut ialah hasil uji validitas beberapa variabel:

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Motivasi

Pernyataan	R Tabel	R Hitung	Keterangan
X1.1	0.654	0.324	Valid
X1.2	0.715	0.324	Valid
X1.3	0.591	0.324	Valid
X1.4	0.624	0.324	Valid
X1.5	0.697	0.324	Valid
X1.6	0.387	0.324	Valid

Berdasarkan Tabel 1, seluruh nilai r -hitung lebih besar dari r -tabel. Karena semua nilai r -hitung melebihi r -tabel, maka seluruh item pernyataan pada variabel ini dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	R Tabel	R Hitung	Keterangan
X2.1	0.502	0.324	Valid
X2.2	0.654	0.324	Valid
X2.3	0.411	0.324	Valid
X2.4	0.591	0.324	Valid
X2.5	0.591	0.324	Valid
X2.6	0.624	0.324	Valid
X2.7	0.462	0.324	Valid
X2.8	0.620	0.324	Valid
X2.9	0.681	0.324	Valid
X2.10	0.334	0.324	Valid
X2.11	0.571	0.324	Valid
X2.12	0.715	0.324	Valid
X2.13	0.493	0.324	Valid

Pernyataan	R Tabel	R Hitung	Keterangan
X2.14	0.587	0.324	Valid
X2.15	0.369	0.324	Valid

Berdasarkan Tabel 2, seluruh nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel. Karena semua nilai r-hitung melebihi r-tabel, maka seluruh item pernyataan pada variabel ini dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Y.1	0.502	0.324	Valid
Y.2	0.411	0.324	Valid
Y.3	0.591	0.324	Valid
Y.4	0.591	0.324	Valid
Y.5	0.624	0.324	Valid
Y.6	0.677	0.324	Valid
Y.7	0.300	0.324	Valid
Y.8	0.591	0.324	Valid
Y.9	0.624	0.324	Valid
Y.10	0.515	0.324	Valid
Y.11	0.502	0.324	Valid
Y.12	0.4118	0.324	Valid

Berdasarkan Tabel 3, seluruh nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel. Karena semua nilai r-hitung melebihi r-tabel, maka seluruh item pernyataan pada variabel ini dinyatakan valid.

3.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat uji untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama juga (Duli, 2020). Tingkat reliabilitas suatu konstruk/variabel penelitian dapat dilihat dari hasil statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$. Adapun hasil uji reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.641	6

Berdasarkan Tabel 4, terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,963 lebih besar dari 0,600 (0,641 $> 0,600$), sehingga pernyataan dari variabel Motivasi (X1) dinyatakan reliabel.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.868	15

Berdasarkan Tabel 5, terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,963 lebih besar dari 0,600 (0,868 $> 0,600$), sehingga pernyataan dari variabel Disiplin Kerja (X2) dinyatakan reliabel.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.843	12

Berdasarkan Tabel 6, terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,963 lebih besar dari 0,600 (0,843 $> 0,600$), sehingga pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

3.2. Uji Asumsi Klasik

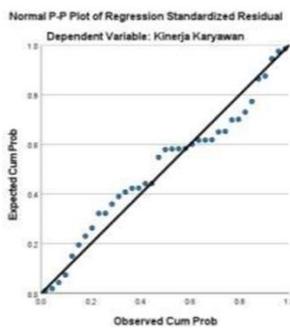
3.2.1. Uji Normalitas

Untuk menguji apakah data yang digunakan telah memenuhi asumsi, umumnya menggunakan uji normalitas (Paramita et al., 2021). Pada penelitian ini akan dilakukan tes dengan uji normalitas statistik *One Sample Kolmogorov Smirnov* dan uji visual P-Plot. Dalam uji *Kolmogorov-Smirnov*, data dinyatakan normal jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $> 0,05$, sedangkan pada *Probability Plot*, data dikatakan normal jika titik-titik mengikuti garis diagonal secara konsisten. Adapun hasil sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
	N	37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.10979718
	Absolute	.105
Most Extreme Differences	Positive	.105
	Negative	-.101
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel 7 menunjukkan nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,200 ($> 0,05$), sehingga data terdistribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi.



Gambar 2. Normal Probability Plot

Grafik Normal P-P Plot pada gambar 2, titik-titik residual sebagian besar mengikuti garis diagonal, yang menunjukkan bahwa distribusi residual mendekati normal.

3.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat sejauh mana keterkaitan hubungan antara variabel-variabel independen. Model uji regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Paramita et al., 2021). Gejala adanya multikolinearitas antara lain dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* nya. Jika nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Adapun hasilnya sebagai berikut :

Tabel 8 Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	.194	5.142
Disiplin Kerja	.194	5.142

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel uji multikolinearitas pada tabel 8 menunjukkan, nilai *Tolerance* sebesar 0,194 dan *VIF* 5,142 menunjukkan tidak adanya multikolinearitas. Dengan demikian, kedua variabel independen dapat digunakan bersama dalam model regresi.

3.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi (Umar & Sunarsi, 2019). Cara pengujiananya dengan uji Glejser. Pengujian dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai *absolute residual*. Adapun hasilnya sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Uji Glejser

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta		
B	Std. Error				
1 (Constant)	8.438	2.834		2.977	.005
Motivasi Kerja	.100	.243	.149	.414	.682
Disiplin Kerja	-.134	.096	-.503	-1.396	.172

a. Dependent Variable: ABS_RES

Hasil Uji Glejser pada table 8, nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Motivasi Kerja adalah 0,682 dan untuk Disiplin Kerja adalah 0,172. Karena kedua nilai Sig. > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

3.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi merupakan suatu metode atau teknik analisis hipotesis penelitian untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematika (Sugiyono, 2018). Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk mencari pengaruh dari dua atau lebih variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Berikut hasil analisis :

Tabel 10 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta		
B	Std. Error				
1 (Constant)	.926	4.601		.201	.842
Motivasi Kerja	.846	.394	.395	2.148	.039
Disiplin Kerja	.432	.156	.510	2.776	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan analisis regresinya ialah :

$$Y = 0.926 + 0.846X_1 + 0.432X_2 \quad (1)$$

Dari hasil persamaan 1 dapat dijelaskan beberapa penjelasan sebagai berikut Interpretasi Persamaan Regresi 1) Konstanta ($\alpha = 0,926$), Nilai konstanta sebesar 0,926 menunjukkan bahwa apabila variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan tetap sebesar 0,926. Dengan kata lain, ada faktor lain di luar model ini yang juga mempengaruhi kinerja karyawan. 2) Koefisien Regresi Motivasi Kerja ($\beta_1 = 0,846$), nilai koefisien positif 0,846 berarti setiap peningkatan satu satuan Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,846 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. 3) Koefisien Regresi Disiplin Kerja ($\beta_2 = 0,432$), nilai koefisien positif 0,432 berarti setiap peningkatan satu satuan Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,432 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Ini menunjukkan bahwa disiplin juga memberikan pengaruh positif terhadap kinerja.

3.4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan metode statistik yang digunakan untuk menilai apakah data dari sampel mampu memberikan dukungan yang memadai dalam menerima atau menolak dugaan (hipotesis) mengenai populasi. Melalui pengujian ini dapat diketahui apakah hasil penelitian memiliki makna signifikan secara statistik atau sekadar terjadi karena kebetulan, sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan ilmiah.

3.4.1.Uji T (Parsial)

Uji signifikansi t (parsial) dilakukan menggunakan SPSS versi 27, dengan didapatkan hasil yang ditampilkan pada tabel 11. Berdasarkan hasil uji t yang tercantum pada Tabel 11, diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 5,789 dan untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 6,083. Sementara itu, penentuan nilai t-tabel dalam penelitian ini menggunakan rumus: $T = n - k - 1 = 37 - 2 - 1 = 33$, Sehingga diperoleh nilai t-tabel sebesar 2,032.

Tabel 11. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
	Model		t	Sig.	
1	(Constant)		.201	.842	
	Motivasi Kerja		2.148	.039	
	Disiplin Kerja		2.776	.009	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar 2,148 lebih besar daripada t-tabel 2,032 dengan nilai signifikansi $0,039 < 0,05$, serta variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai t-hitung 2,776 lebih besar daripada t-tabel 2,032 dengan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT Prada Cipta Areco, variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi secara parsial dan signifikan oleh Motivasi Kerja (X1) maupun Disiplin Kerja (X2).

- Hasil uji t menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) memiliki t-hitung $2,148 > t\text{-tabel } 2,032$ dan sig. $0,039 < 0,05$, sehingga **H1 diterima**. Artinya, Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Hasil uji t menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) memiliki t-hitung $2,776 > t\text{-tabel } 2,032$ dan sig. $0,009 < 0,05$, sehingga **H2 diterima**. Artinya, Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3.4.2. Uji F (Simultan)

Uji F berfungsi bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen dapat berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2018). Pengujian dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ menyatakan bahwa hipotesis dapat diterima apabila nilai sig. $< 0,05$ atau nilai F-hitung lebih besar daripada F-tabel. Dengan demikian, model regresi dapat dikatakan layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Adapun hasil uji F ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1212.282	2	606.141	59.195	<.001 ^b
1 Residual	348.150	34	1.240		
Total	1560.432	36			

Merujuk pada Tabel 12, diperoleh nilai Fhitung sebesar 59,195. Pengujian dilakukan menggunakan tabel ANOVA dengan cara membandingkan nilai signifikansi dan F-hitung terhadap F-tabel guna menilai kelayakan model regresi. Pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 34$, diperoleh nilai F tabel sebesar 3,27.

- Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,001 < 0,05$, serta nilai F-hitung yang lebih besar daripada F-tabel ($59,195 > 3,27$), mengindikasikan bahwa model regresi dengan variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Oleh karena itu, hipotesis ketiga (**H3 diterima**).

3.5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.777	.764	3.200

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 13 menyatakan bahwa, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,777 menunjukkan bahwa sebesar 77,7% variasi dalam variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan, dapat dijelaskan oleh variabel independen Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja di PT Prada Cipta Areco sebesar 77,7%, sementara sisanya dipengaruhi variabel lainnya sebesar 22,3% (100% - 77,7%).

3.6. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan melibatkan variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan, diperoleh temuan melalui serangkaian analisis statistik, antara lain uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, serta uji koefisien determinasi. Hasil pengujian

tersebut secara konsisten menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yakni Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan serta semakin baik tingkat kedisiplinan yang diterapkan, maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Hasyim et al. (2020), Hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kahatex. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan motivasi dan penerapan disiplin kerja yang baik mampu mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa upaya peningkatan motivasi kerja dan penegakan disiplin kerja merupakan strategi penting bagi perusahaan dalam mendorong produktivitas serta pencapaian kinerja karyawan yang optimal.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT Prada Cipta Areco, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 2,148 lebih besar dari t-tabel 2,032 dengan tingkat signifikansi $0,039 < 0,05$, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Selanjutnya, Disiplin Kerja (X2) juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai t-hitung 2,776 lebih besar dari t-tabel 2,032 serta nilai signifikansi $0,009 < 0,05$, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar 59,195 lebih besar dari F-tabel 3,27 dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa peningkatan motivasi serta kedisiplinan kerja karyawan berperan penting dalam mendorong kinerja yang lebih optimal pada PT Prada Cipta Areco.

Referensi

- 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>
- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing*, 3.
- Duli, N. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa konsep dasar untuk penulisan skripsi & analisis data dengan SPSS*.
- Edy, S. (2016). Manajemen sumber daya manusia. *Kencana Prenada Media Group*, Jakarta, 119.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69.
- Hidayatullah, A., Ramadhan, R. R., & Setianingsih, R. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN KAMPAR. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi*, 2, 1120–1131. <https://doi.org/10.58344/jmi.v2i3.190>
- Ismail, V. Y., & Sekarsari, M. (2022). Produktivitas Remote Working: Adaptasi Karyawan Terhadap Technostress dan Work Life Balance. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 1015–1025. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/view/1328>
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (S. Sandiasih, Ed.). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & ... (2021). Metode penelitian kuantitatif. In *Lumajang: Widya Gama dosen.upi-yai.ac.id*. [https://dosen.upi-yai.ac.id/v5/dokumen/materi/050065/110_20250109042704_Materi Pertemuan 15-Seminar Manajemen Keuangan \(1\).pdf](https://dosen.upi-yai.ac.id/v5/dokumen/materi/050065/110_20250109042704_Materi Pertemuan 15-Seminar Manajemen Keuangan (1).pdf)
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136.
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., Resawati, R., & Pasundan, S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan penjaminan kredit di Kota Bandung). *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66.
- Sarmanu, S. (2017). Dasar metodologi penelitian, kuantitatif, kualitatif, dan statistika. *Surabaya: Pusat Penerbitan Dan Percetakan Universitas Airlangga*.
- Shalahuddin, S., & Hidayah, V. W. (2024). *Penerapan Kedisiplinan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*

- Pada PT. Graha Mulia Toserba di Kabupaten Lumajang.* 7(2), 101–108.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja.* Bumi aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan.* Alfabeta : Bandung.
- Sukatendel, B. P., Sembiring, R., & Rajagukguk, T. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karo. *Majalah Ilmiah METHODA*, 11(2), 97–105.
- Sutrisno, D., & Ernanda, Y. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bursa: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 8–17.
- Umar, H., & Sunarsi, D. (2019). Metode penelitian kuantitatif. *Jakarta: Penerbit Univ. Katolik Indonesia Atma Jaya.* <https://osf.io/preprints/4bjux/>