

Sinergi Motivasi dan Disiplin: Kunci Utama Peningkatan Kinerja Karyawan PT Rezeki Sejahtera

Angga Pratama¹⁾, Umar Hanis²⁾ Saksono Budi³⁾

¹²³ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: angga.pratama@unpam.ac.id¹, dosen02005@unpam.ac.id² dosen02310@unpam.ac.id³

Abstract: *This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at PT Rezeki Sejahtera. The research methodology used is the Associative method. The population in this study were all employees at PT Rezeki Sejahtera, totaling 146 employees. By using the Slovin formula, a sample of 107 respondents was obtained. The data analysis method used multiple linear regression tests, correlation coefficients, determination coefficients, partial t tests and simultaneous F tests. The results of the study indicate that: (1) There is a positive and significant influence of Work Motivation on employee performance at PT Rezeki Sejahtera, this can be proven from the t-count value of $4.247 > t\text{-table } 1.983$ with a significance level of $0.000 < 0.05$. (2) There is a positive and significant influence of work discipline on employee performance at PT Rezeki Sejahtera, this can be proven from the t-count value of $4.885 > t\text{-table } 1.983$ with a significance level of $0.000 < 0.05$. (3) Simultaneously, there is a positive and significant influence of motivation and work discipline on employee performance at PT Rezeki Sejahtera. This can be proven by the equation of the calculated F value of $52.133 > F\text{table } 3.08$ with a significance level of $0.000 < 0.05$.*

Abstrak : *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rezeki Sejahtera. Metodologi penelitian yang digunakan menggunakan metode Asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Rezeki Sejahtera yang berjumlah 146 karyawan. Dengan menggunakan rumus slovin diperoleh jumlah sampel sebanyak 107 responden. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rezeki Sejahtera hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai thitung $4,247 > ttabel 1,983$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rezeki Sejahtera hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai thitung $4,885 > ttabel 1,983$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. (3) Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rezeki Sejahtera hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan nilai Fhitung $52,133 > Ftabel 3,08$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.*

Keywords : *Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis yang semakin kompetitif menuntut organisasi untuk tidak hanya mengandalkan keunggulan teknologi dan sumber daya finansial, tetapi juga menempatkan sumber daya manusia sebagai faktor kunci dalam pencapaian kinerja yang optimal (Hakim et al., 2021). Dalam

konteks ini, kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya (Pereira, 2023). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi, khususnya motivasi kerja dan disiplin kerja yang berperan sebagai pendorong utama perilaku kerja produktif (Ali & Simamora, 2022).

Disiplin kerja merupakan salah satu elemen fundamental dalam manajemen sumber daya manusia yang mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan, prosedur, dan standar kerja yang telah ditetapkan. Tingkat disiplin yang tinggi menunjukkan adanya komitmen dan tanggung jawab individu dalam menjalankan tugasnya secara konsisten (Perkasa et al., 2023). Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, karena mampu menciptakan keteraturan, efisiensi, dan stabilitas dalam pelaksanaan pekerjaan (Aisyah, 2025; Bahasoan & Baharuddin, 2023; Leksono & Abdillah, 2023). Selain itu, disiplin kerja juga berfungsi sebagai mekanisme kontrol internal yang memastikan bahwa setiap aktivitas kerja berjalan sesuai dengan tujuan organisasi (Istanawati, 2022).

Di sisi lain, motivasi kerja menjadi faktor psikologis yang berperan penting dalam menentukan tingkat usaha dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Motivasi yang tinggi mendorong individu untuk bekerja lebih giat, kreatif, dan berorientasi pada pencapaian hasil yang maksimal (Syaefulloh, 2025). Berbagai studi menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan, di mana peningkatan motivasi akan diikuti oleh peningkatan produktivitas dan kualitas kerja (Hasibuan & Nasution, 2025; Rofik & Sari, 2023). Motivasi juga berfungsi sebagai energi pendorong yang memungkinkan karyawan untuk menghadapi tekanan kerja dan tantangan organisasi dengan lebih adaptif (Sugesti, 2021; Usman & Sandyaningrum, 2021).

Lebih lanjut, hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja tidak bersifat terpisah, melainkan saling melengkapi dalam membentuk kinerja karyawan yang optimal. Sinergi antara kedua variabel ini menciptakan kondisi kerja yang tidak hanya terstruktur, tetapi juga penuh semangat dan komitmen. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kombinasi disiplin dan motivasi secara simultan memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja dibandingkan jika masing-masing variabel berdiri sendiri (Candra & Ahadis, 2025; Mulyadi et al., 2023; Rulianti & Nurpribadi, 2025). Hal ini menunjukkan bahwa organisasi perlu mengelola kedua aspek tersebut secara terpadu untuk mencapai hasil yang maksimal (Silalahi, 2024; Rahmani et al., 2025).

Namun demikian, meskipun banyak penelitian telah mengkaji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sebagian besar masih berfokus pada hubungan langsung tanpa mempertimbangkan dinamika sinergis antara kedua variabel tersebut dalam konteks organisasi tertentu. Selain itu, variasi hasil penelitian menunjukkan adanya inkonsistensi dalam besaran pengaruh masing-masing variabel, yang mengindikasikan perlunya kajian lebih mendalam dalam konteks yang lebih

spesifik (Lestari & Prapanca, 2023; Lopes, 2023; Syarifuddin, 2023). Kesenjangan ini membuka peluang bagi penelitian untuk mengkaji bagaimana interaksi antara motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan dalam lingkungan organisasi yang nyata.

Secara metodologis, banyak penelitian sebelumnya menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional yang cenderung membatasi kemampuan dalam menjelaskan hubungan kausal secara komprehensif. Selain itu, penggunaan data persepsi tunggal juga berpotensi menimbulkan bias dalam pengukuran variabel (Sutanto et al., 2023; Gandung, 2024). Oleh karena itu, diperlukan pendekatan penelitian yang lebih kontekstual dan spesifik pada objek penelitian tertentu, seperti pada PT Rezeki Sejahtera, guna memperoleh gambaran empiris yang lebih akurat mengenai hubungan antara motivasi, disiplin, dan kinerja karyawan (Maulidiah & Baskoro, 2025; Herminingsih & Wiyoto, 2025).

Dari perspektif praktis, perusahaan perlu menentukan strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan, apakah melalui peningkatan disiplin kerja, penguatan motivasi, atau kombinasi keduanya. Tanpa pemahaman yang komprehensif mengenai hubungan antarvariabel tersebut, kebijakan yang diambil berpotensi tidak efektif dan tidak tepat sasaran. Penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan disiplin dan motivasi secara simultan dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja, terutama ketika didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif dan budaya organisasi yang kuat (Amaliya & Bala, 2025; Sudarijati et al., 2024; Bala, 2025). Oleh karena itu, pendekatan yang terintegrasi menjadi sangat penting dalam praktik manajemen sumber daya manusia modern.

Secara teoretis, integrasi antara motivasi kerja dan disiplin kerja dalam satu kerangka konseptual memberikan kontribusi penting dalam pengembangan teori kinerja karyawan. Pendekatan ini memungkinkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai mekanisme yang mendasari perilaku kerja, serta bagaimana faktor psikologis dan struktural saling berinteraksi dalam memengaruhi hasil kerja (Gandung, 2024; Mulyadi et al., 2023). Selain itu, pendekatan ini juga sejalan dengan kebutuhan untuk mengembangkan model manajemen yang lebih holistik dan adaptif terhadap dinamika organisasi yang terus berkembang (Rofik & Sari, 2023).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara empiris bagaimana sinergi antara motivasi kerja dan disiplin kerja berperan sebagai kunci utama dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Rezeki Sejahtera. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, (2) mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan (3) mengevaluasi pengaruh simultan motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan serta pengaruh antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Rezeki Sejahtera yang berjumlah 146 orang. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sebanyak 107 responden yang dianggap representatif. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara proporsional. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner (angket) yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, dengan menggunakan skala Likert lima poin yang berkisar dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk menguji pengaruh parsial dan simultan antarvariabel. Sebelum dilakukan analisis, data terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen kuesioner layak digunakan. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna menjamin ketepatan model regresi. Hasil analisis kemudian digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat memberikan gambaran empiris yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dikumpulkan dan diterima maka dapat dilihat mengenai data responden pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	69	64,5
	Perempuan	38	35,5
Usia	< 20 tahun	9	8,4
	20 – 30 tahun	33	30,8
	31 – 40 tahun	38	35,5
	> 41 tahun	27	25,2
Pendidikan	SMA/SMK	85	79,4
	D3	6	5,6
	S1	12	11,2
	S2	4	3,7
Lama Bekerja	< 1 tahun	5	4,7
	1 – 2 tahun	7	6,5
	3 – 4 tahun	70	65,4
	> 5 tahun	25	23,4
Total Responden		107	100

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS (2026)

Berdasarkan tabel karakteristik responden, dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah laki-laki (64,5%) dibandingkan perempuan (35,5%), dengan dominasi usia berada pada rentang 31–40

tahun (35,5%) yang mencerminkan kelompok usia produktif. Dari sisi pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan SMA/SMK (79,4%), sementara dari lama bekerja didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 3–4 tahun (65,4%). Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh tenaga kerja yang relatif berpengalaman, berada pada usia produktif, serta memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Motivasi Kerja (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	r tabel	Keterangan
0,747	0,651	0,884	0,190	Valid
0,728	0,777	0,898	0,190	Valid
0,806	0,826	0,906	0,190	Valid
0,863	0,853	0,917	0,190	Valid
0,870	0,875	0,874	0,190	Valid
0,885	0,872	0,896	0,190	Valid
0,897	0,894	0,836	0,190	Valid
0,897	0,839	0,926	0,190	Valid
0,911	0,866	0,888	0,190	Valid
0,856	0,886	0,933	0,190	Valid
0,850	0,912	0,929	0,190	Valid
0,848	0,910	0,816	0,190	Valid
0,825	0,905	0,846	0,190	Valid
0,804	0,890	0,761	0,190	Valid
0,787	0,892	0,837	0,190	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS (2026)

Berdasarkan tabel hasil uji validitas instrumen penelitian, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,190). Hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Dengan demikian, tidak terdapat item yang harus dieliminasi, sehingga seluruh butir pernyataan dapat digunakan dalam proses analisis lebih lanjut pada penelitian ini.

Tabel 3. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0,970	> 0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,980	> 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,977	> 0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS (2026)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel tersebut, diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha yang jauh di atas standar minimum 0,60, yaitu motivasi kerja sebesar 0,970, disiplin kerja sebesar 0,980, dan kinerja karyawan sebesar 0,977. Hal ini menunjukkan bahwa

instrumen yang digunakan dalam penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi, sehingga dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		107
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,57192112
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,079
	Negative	-,081
Test Statistic		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,078 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS (2026)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,078 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dengan demikian, data penelitian layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

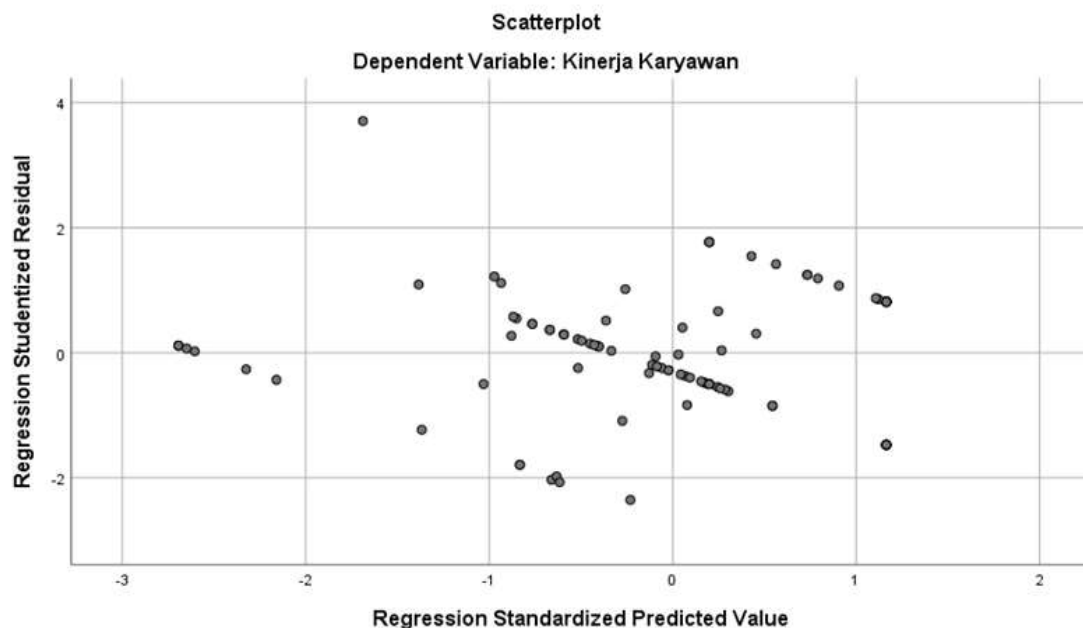
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
(Constant)			
1	Motivasi Kerja	,641	1,561
	Disiplin Kerja	,641	1,561

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS (2026)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel tersebut, diketahui bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja masing-masing memiliki nilai tolerance sebesar 0,641 yang lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF sebesar 1,561 yang lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.



Gambar 1. Hasil Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik scatterplot, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu seperti pola mengerucut atau bergelombang. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga dapat disimpulkan bahwa varians residual bersifat konstan.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	37,927	2,446		15,506	,000
Motivasi Kerja	,189	,044	,368	4,247	,000
Disiplin Kerja	,146	,030	,423	4,885	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji regresi linear berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut: $Y = 37,927 + 0,189X_1 + 0,146X_2$. Nilai konstanta sebesar 37,927 menunjukkan bahwa ketika variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dianggap konstan, maka kinerja karyawan berada pada nilai tersebut. Koefisien motivasi kerja sebesar 0,189 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Sementara itu, koefisien disiplin kerja sebesar 0,146 menunjukkan bahwa disiplin kerja juga memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,708 ^a	,501	,491	6,635

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja
Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,708 yang menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan berada pada kategori kuat. Nilai R Square sebesar 0,501 mengindikasikan bahwa sebesar 50,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 49,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	37,927	2,446		15,506	,000
Motivasi Kerja	,189	,044	,368	4,247	,000
Disiplin Kerja	,146	,030	,423	4,885	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 8 hasil uji hipotesis parsial, dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) memiliki nilai t sebesar 4,247 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai t sebesar 4,885 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4589,844	2	2294,922	52,133	,000 ^b
Residual	4578,156	104	44,021		
Total	9168,000	106			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja
Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 9 hasil uji hipotesis simultan (uji F), diperoleh nilai F sebesar 52,133 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan

demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak dan mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Peran motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang tercermin dari nilai t sebesar 4,247 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja berperan sebagai pendorong internal yang mampu meningkatkan semangat, tanggung jawab, serta komitmen karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Ali & Simamora (2022), Hakim et al. (2021), serta Hasibuan & Nasution (2025) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Rofik & Sari (2023), Syaefulloh (2025), dan Sugesti (2021) juga menegaskan bahwa motivasi yang tinggi mampu meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja karyawan secara berkelanjutan.

Peran disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai t sebesar 4,885 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, seperti kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam bekerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja berfungsi sebagai kontrol perilaku yang memastikan setiap aktivitas kerja berjalan secara efektif dan efisien. Hasil ini sejalan dengan penelitian Aisyah (2025), Bahasoan & Baharuddin (2023), serta Leksono & Abdillah (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian Istanawati (2022), Perkasa et al. (2023), serta Silalahi (2024) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan.

Peran motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai F sebesar 52,133 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Temuan ini menegaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari sinergi antara faktor psikologis berupa motivasi dan faktor perilaku berupa disiplin kerja. Kombinasi keduanya mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, terarah, dan berorientasi pada pencapaian hasil. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Candra & Ahadis (2025),

Mulyadi et al. (2023), serta Rulianti & Nurpriadi (2025) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Amaliya & Bala (2025), Sudarijati et al. (2024), serta Bala (2025) juga menegaskan bahwa integrasi antara motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan secara optimal dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rezeki Sejahtera, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, motivasi kerja terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui dorongan internal yang memperkuat semangat dan komitmen kerja, sedangkan disiplin kerja berperan dalam menciptakan keteraturan dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas. Secara simultan, kedua variabel tersebut menunjukkan sinergi yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 50,1% terhadap variasi kinerja. Hal ini menegaskan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil kombinasi antara aspek psikologis dan perilaku kerja yang saling mendukung. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar PT Rezeki Sejahtera terus meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan, pengembangan karier, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, perusahaan juga perlu memperkuat disiplin kerja dengan menerapkan aturan yang jelas, konsisten, dan adil, serta melakukan pengawasan yang efektif. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S. (2025). The effect of work discipline, work environment, and work motivation on employee performance of CV Dilautaa Jaya Purbalingga. *Jurnal Hexagro*, 9(2). <https://doi.org/10.36423/hexagro.v9i2.1887>
- Ali, I. Y., & Simamora, R. (2022). Effect of work discipline and work motivation on employee performance. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(1). <https://doi.org/10.36555/almana.v6i1.1785>
- Amaliya, P. R., & Bala, R. P. (2025). The influence of employee engagement, work discipline, and work motivation on employee performance in Luwes Gentan Park. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 8(5), 50. <https://doi.org/10.47191/jefms/v8-i5-50>
- Bahasoan, S., & Baharuddin, I. (2023). Work discipline, work motivation and employee performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(2), 92.

<https://doi.org/10.60079/ahrmr.v1i2.92>

- Bala, R. P. (2025). The effect of employee engagement, work discipline and work motivation on employee performance in BRI Unit Giriwoyo Office. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 8(4), 07. <https://doi.org/10.47191/jefms/v8-i4-07>
- Candra, A., & Ahadis, H. (2025). The effect of work discipline, work motivation and work ethic on private employee performance in Bandar Lampung. *Jurnal Mebis (Manajemen dan Bisnis)*, 10(2). <https://doi.org/10.33005/mebis.v10i2.744>
- Gandung, M. (2024). The influence of work culture, discipline, and motivation on employee performance through competence. *International Journal of Social Science Humanity & Management Research*, 3(12). <https://doi.org/10.58806/ijsshmr.2024.v3i12n14>
- Hakim, A. L., Faizah, E. N., & Nujulah, F. (2021). The effect of work motivation and work discipline on employee performance. *Sinergi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 11(2). <https://doi.org/10.25139/sng.v11i2.4158>
- Hasibuan, S. N., & Nasution, M. F. (2025). Analysis of the influence of competency, work motivation, and discipline on employee performance in South Labuhanbatu Regency Transportation Agency. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*. <https://doi.org/10.60036/jbm.625>
- Herminingsih, A., & Wiyoto, V. (2025). The effects of work environment, work discipline, and work motivation on employee performance. *Eduvest - Journal of Universal Studies*, 5(3). <https://doi.org/10.59188/eduvest.v5i3.50935>
- Istanawati, E. W. (2022). Improving the performance employees of Bogor Regency regional device organization through improvement employee discipline, work climate, and work motivation. *Journal of Social Studies Arts and Humanities (JSSAH)*, 2(1). <https://doi.org/10.33751/jssah.v2i1.6088>
- Leksono, A. W., & Abdillah, A. (2023). The influence of work discipline and work motivation on employee performance at the UD. FF Tirta, East Jakarta. *FOCUS*, 4(2). <https://doi.org/10.37010/fcs.v4i2.1193>
- Lestari, M. R., & Prapanca, D. (2023). Motivation, discipline, and work environment: COVID-19 impact on employee performance. *Academia Open*, 8. <https://doi.org/10.21070/acopen.8.2023.3905>
- Lopes, S. (2023). The influence of transformational leadership style, work motivation, and work discipline on employee performance. *Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)*, 2(12). <https://doi.org/10.56982/dream.v2i12.186>
- Maulidiah, U., & Baskoro, H. (2025). The effect of work discipline, work environment and work motivation on employee performance. *Majapahit Journal of Islamic Finance and Management*, 5(1). <https://doi.org/10.31538/mjifm.v5i1.458>
- Mulyadi, R. R., Qomariah, N., & Martini, N. N. P. (2023). The role of work culture, discipline and work motivation in improving employee performance. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 6(10), 30. <https://doi.org/10.47191/jefms/v6-i10-30>
- Pereira, S. I. R. (2023). Employee work performance: Impact of work discipline, work motivation, and

- compensation. *Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)*, 2(12). <https://doi.org/10.56982/dream.v2i12.172>
- Perkasa, D. H., Lusitawati, Susiang, M. I. N., Parashakti, R. D., & Rostina, C. N. (2023). The influence of the physical work environment, work motivation, and work discipline on employee performance. *KnE Social Sciences*, 8(12). <https://doi.org/10.18502/kss.v8i12.13678>
- Rahmani, Y., Qomariah, N., Martini, N. N. P., & Sari, M. D. (2025). Work motivation mediation: Collaboration work discipline and additional employee income in to improve employee performance at Jember Regency DPRD Secretariat. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 8(5), 79. <https://doi.org/10.47191/jefms/v8-i5-79>
- Rofik, A., & Sari, H. M. K. (2023). Work motivation, work discipline and work environment on employee performance in cooking oil producing companies. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, 21. <https://doi.org/10.21070/ijins.v21i.772>
- Rulianti, E., & Nurpibadi, G. (2025). Improving employee performance: The roles of work environment, work motivation and work discipline. *Talent: Journal of Economics and Business*, 2(4). <https://doi.org/10.59422/jeb.v2i04.728>
- Silalahi, E. E. (2024). The influence of work discipline and motivation on employee performance with career development as an intervening variable. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 7(3). <https://doi.org/10.47191/jefms/v7-i3-27>
- Sudarijati, S., Samsuri, S., & Safina, D. A. (2024). Improving employee performance through work discipline, work motivation and work environment at PT. Jayamandiri Gemasejati Bogor. *West Science Interdisciplinary Studies*, 2(04). <https://doi.org/10.58812/wsis.v2i04.793>
- Sugesti, D. N. R. (2021). The influence of motivation, work discipline and employee performance on Karta.com. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3828452>
- Sutanto, A. T., Harahap, S. R., Edward, Y. R., & Faris, S. (2023). The influence of work motivation and work environment on employee performance at the Labuhan Batu District Education office with work discipline as intervening variables. *International Journal of Current Science Research and Review*, 6(2). <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/v6-i2-47>
- Syaefulloh, A. (2025). The influence of work discipline and work motivation on employee performance. *Greenation International Journal of Tourism and Management*, 3(1). <https://doi.org/10.38035/gijtm.v3i1.335>
- Syarifuddin, S. (2023). Can transformative leadership, work discipline, and work motivation improve employee performance? *Advances: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(3), 100. <https://doi.org/10.60079/ajeb.v1i3.100>
- Usman, O., & Sandyaningrum, M. (2021). Effect of work discipline, work motivation, and work environment on employee performance. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4126970>