

DOI: <https://doi.org/10.70285/52whrc02>**Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gilang Agung Persada Divisi Jam Tangan Guess**Aldan Duwandika¹, Rahmi Hermawati²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia^{1,2}aldanduwan@gmail.com¹, dosen00817@unpam.ac.id²

Received 23/11/2025 | Revised 27/12/2025 | Accepted 17/01/2026

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gilang Agung Persada Divisi Jam Tangan Guess dalam konteks persaingan industri retail fashion yang semakin kompetitif di era globalisasi. Latar belakang penelitian didasari oleh fenomena gap performance yang teridentifikasi melalui pra-survei terhadap 30 karyawan, menunjukkan variasi tingkat kepuasan motivational dan problematika kedisiplinan dengan tingkat absensi rata-rata 22,3% per tahun. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif terhadap populasi sebanyak 66 karyawan yang dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Motivasi diukur berdasarkan hierarki kebutuhan Maslow, disiplin kerja menggunakan indikator Sutrisno, dan kinerja karyawan berdasarkan konsep Mangkunegara. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS versi 26 setelah memenuhi uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi 0,763 dan koefisien determinasi 34,2%. Disiplin kerja menunjukkan korelasi sangat kuat (0,854) namun tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F-hitung 18,955 dan signifikansi 0,000. Temuan ini mengindikasikan bahwa kombinasi motivasi dan disiplin kerja menciptakan efek sinergis yang optimal untuk peningkatan kinerja organisasi dalam industri retail fashion.

Kata Kunci: Motivasi Kerja ; Disiplin Kerja ; Kinerja Karyawan ; Retail Fashion ; Sumber Daya Manusia.

Abstract

This study aims to analyze the influence of motivation and work discipline on employee performance at PT. Gilang Agung Persada Watch Division Guess within the context of increasingly competitive retail fashion industry competition in the globalization era. The research background is based on performance gap phenomena identified through pre-survey of 30 employees, showing variations in motivational satisfaction levels and disciplinary problems with an average absenteeism rate of 22.3% per year. The research method employs a quantitative approach with associative design targeting a population of 66 employees used as samples through saturated sampling technique. Data collection was conducted through questionnaires using a five-point Likert scale that has been tested for validity and reliability. Motivation was measured based on Maslow's hierarchy of needs, work discipline using Sutrisno's indicators, and employee performance based on Mangkunegara's concept. Data analysis used multiple linear regression with SPSS version 26 software assistance after fulfilling classical assumption tests. Research results indicate that work motivation has a positive and significant effect

on employee performance with a correlation coefficient of 0.763 and coefficient of determination of 34.2%. Work discipline shows very strong correlation (0.854) but is not significant partially on employee performance. Simultaneously, motivation and work discipline significantly influence employee performance with F-value of 18.955 and significance of 0.000. These findings indicate that the combination of motivation and work discipline creates optimal synergistic effects for organizational performance improvement. This research contributes to the development of more effective human resource management strategies in the retail fashion industry, providing practical implications for management in optimizing employee potential through integrated motivational and disciplinary approaches.

Keywords: Work Motivation ; Work Discipline ; Employee Performance ; Retail Fashion ; Human Resources.

PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini telah menciptakan dinamika persaingan yang sangat ketat antar perusahaan di berbagai sektor industri. Kondisi ini mengharuskan perusahaan untuk terus melakukan inovasi dan adaptasi strategis agar dapat mempertahankan posisi kompetitifnya. Perusahaan yang mampu beradaptasi dengan perubahan akan menjadi pemimpin pasar, sementara yang gagal akan tersingkir dari persaingan. Dalam konteks ini, pengembangan sumber daya manusia menjadi kunci utama keberhasilan perusahaan. Investasi terhadap seluruh elemen sumber daya manusia yang terlibat dalam operasional perusahaan menjadi strategi fundamental yang tidak dapat diabaikan, baik untuk perusahaan skala besar maupun kecil. Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dalam setiap organisasi perusahaan, terlepas dari bentuk dan skala operasionalnya. Persaingan yang semakin intensif di berbagai sektor industri menuntut pengelolaan dan pemeliharaan manajemen sumber daya manusia yang lebih profesional dan strategis. Hal ini mendorong seluruh elemen dalam perusahaan untuk memberikan perhatian serius terhadap pengembangan sistem manajerial yang tangguh dan adaptif. Karyawan sebagai sumber daya manusia utama dituntut untuk bekerja dengan kemampuan optimal guna mencapai standar kinerja yang diharapkan perusahaan. Kualitas sumber daya manusia yang unggul menjadi prasyarat mutlak untuk mencapai misi dan target yang telah ditetapkan organisasi.

Chrisnanto (2021:78) menegaskan bahwa sumber daya manusia yang bermutu merupakan kebutuhan fundamental perusahaan dan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan pencapaian misi serta sasaran organisasi. Rustam (2021:132) menambahkan bahwa pentingnya memperhatikan sumber daya manusia terletak pada fakta bahwa mereka mengarahkan seluruh kegiatan internal perusahaan, sehingga pencapaian target perusahaan sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia yang ada. Proses penetapan tujuan organisasi memerlukan kombinasi peran dan kontribusi dari setiap departemen kerja dan individu. Optimalisasi peran dan kontribusi setiap elemen sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi secara langsung mempengaruhi kualitas kinerja yang dapat dipersembahkan untuk kemajuan perusahaan (Chrisnanto, 2021:22).

Motivasi didefinisikan sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan dalam diri seorang pekerja agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kinerja yang diinginkan. Motivasi merupakan faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku produktif, sehingga karyawan dapat bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal bagi organisasi. Untuk memperoleh kinerja karyawan sesuai dengan ekspektasi perusahaan, manajemen memiliki tanggung jawab untuk memberikan dorongan kepada setiap karyawan. Pemberian motivasi yang tepat akan mendorong

karyawan untuk bekerja dengan dedikasi tinggi sehingga dapat mencapai produktivitas optimal sesuai target yang ditetapkan perusahaan. Implementasi sistem motivasi yang efektif menjadi kunci keberhasilan pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan. Disiplin kerja merupakan manifestasi kesadaran atau kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam lingkungan kerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, sehingga menjadi indikator komitmen karyawan terhadap organisasi. Tanpa adanya disiplin yang baik, perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mencapai hasil yang optimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Dermawan & Mardikaningsih (2021:37) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan taktik yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan guna membangkitkan motivasi pekerja untuk mematuhi semua standar perusahaan. Penerapan disiplin kerja yang konsisten akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pencapaian kinerja yang maksimal.

PT. Gilang Agung Persada merupakan perusahaan yang bergerak di bidang retail fashion sejak tahun 1993, didirikan oleh pengusaha Indonesia bernama Ronnie Bong. Perusahaan ini telah mengembangkan jaringan bisnis internasional melalui kerjasama strategis dengan FJ Benjamin Holdings Ltd. yang berpusat di Singapura. Jaringan operasional perusahaan mencakup kantor perwakilan di berbagai negara termasuk Australia, Malaysia, USA, China, Taiwan, Hongkong, dan Italia. Salah satu brand fashion unggulan yang dinaungi PT. Gilang Agung Persada adalah jam tangan Guess, yang memiliki pangsa pasar yang cukup besar di Indonesia. Target konsumen jam tangan Guess adalah kelompok usia 25-35 tahun dengan preferensi model yang beragam, mulai dari desain sederhana hingga mewah, dengan positioning harga yang relatif terjangkau dibandingkan merek jam tangan mewah lainnya. Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 30 karyawan PT. Gilang Agung Persada divisi jam tangan Guess, ditemukan variasi tingkat kepuasan terhadap berbagai aspek motivational. Pada indikator kebutuhan fisiologis, 66,7% karyawan merasa terpenuhi kebutuhannya, sementara 33,3% merasa belum terpenuhi terkait gaji, fasilitas kerja, dan jam kerja. Kebutuhan rasa aman menunjukkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi dengan 73,3% karyawan merasa aman karena mendapat BPJS dan lingkungan kerja yang kondusif, meskipun 26,7% masih merasakan ketidakamanan. Aspek kebutuhan akan harga diri dan rasa memiliki masing-masing menunjukkan tingkat kepuasan 60%, dengan 40% karyawan merasa kurang diakui kontribusinya dan kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Yang paling mengkhawatirkan adalah kebutuhan aktualisasi diri, dimana terjadi pembagian yang seimbang antara yang puas dan tidak puas (50%-50%).

Analisis data absensi karyawan PT. Gilang Agung Persada divisi jam tangan Guess periode 2020-2024 menunjukkan fluktuasi yang signifikan dalam tingkat kedisiplinan karyawan. Meskipun jumlah karyawan bervariasi dari 56 orang (2022) hingga 66 orang (2024), tingkat kehadiran karyawan konsisten berkisar antara 73,7% hingga 79,8% dengan rata-rata 77,7%. Data menunjukkan rata-rata ketidakhadiran karena sakit 12,2 hari per tahun, izin 21,8 hari, dan alpha (tanpa keterangan) 8,6 hari, serta keterlambatan rata-rata 27 kali per tahun. Tingkat absensi yang relatif tinggi ini mengindikasikan adanya masalah serius dalam disiplin kerja yang berpotensi menghambat pencapaian target perusahaan. Kondisi ini memerlukan perhatian khusus dari manajemen untuk mengembangkan strategi peningkatan kedisiplinan yang efektif dan berkelanjutan. Penilaian kinerja karyawan PT. Gilang Agung Persada divisi jam tangan Guess periode 2020-2024 menunjukkan hasil yang belum optimal pada lima aspek utama evaluasi. Kontribusi pada omzet menunjukkan stabilitas di rentang 83-85% dengan kategori B, namun belum mencapai target 100% kategori A. Presentasi produk mengalami penurunan dari 91% (2020) menjadi 85% (2024), meskipun masih dalam kategori B. Follow-up prospek sempat turun ke kategori C pada 2022 namun pulih ke kategori B pada 2023-2024. Jumlah pelanggan baru menunjukkan tren menurun dari 81% (2020) menjadi 76% (2024). Yang paling mengkhawatirkan adalah feedback positif yang turun ke kategori C pada 2024, mengindikasikan deteriorasi hubungan atasan-bawahan. Gap performance ini menunjukkan perlunya intervensi strategis

untuk meningkatkan kinerja karyawan secara komprehensif. Fenomena rendahnya motivasi dan disiplin kerja yang berdampak pada suboptimalnya kinerja karyawan PT. Gilang Agung Persada divisi jam tangan Guess menjadi fokus utama penelitian ini. Nuzhulya (2019) menegaskan bahwa kombinasi tingkat disiplin pekerja yang tinggi dengan motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula bagi organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks industri retail fashion. Secara praktis, penelitian ini akan menghasilkan rekomendasi strategis bagi manajemen untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dan optimalisasi kinerja organisasi secara berkelanjutan.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode kuantitatif dipilih karena penelitian ini bersifat sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas dari awal hingga akhir penelitian (Sugiyono, 2018). Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih sehingga dapat membangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2017). Data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada seluruh gerai Guess yang ada di area nasional PT. Gilang Agung Persada divisi jam tangan Guess. Pemilihan lokasi ini bertujuan agar data yang diperoleh lebih representatif dan mencerminkan kondisi secara menyeluruh di seluruh jaringan gerai Guess. Penelitian dilakukan secara bertahap sesuai dengan kebutuhan pengumpulan data, dimulai dari penyusunan proposal, observasi lapangan, wawancara karyawan, pembuatan dan penyebaran kuesioner, hingga analisis dan pengolahan data.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Gilang Agung Persada Divisi Jam Tangan Guess yang berjumlah 66 orang. Menurut Tarjo (2019:46), populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2018). Pemilihan teknik ini dilakukan mengingat jumlah populasi yang relatif kecil sehingga seluruh karyawan dapat dijadikan responden untuk memperoleh data yang lebih akurat dan representatif.

Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga variabel utama yaitu motivasi (X1), disiplin kerja (X2) sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai atau memiliki nilai yang bervariasi, yakni suatu sifat, karakteristik atau fenomena yang dapat menunjukkan sesuatu untuk dapat diamati atau diukur (Silaen, 2018). Motivasi diukur menggunakan teori hierarki kebutuhan Maslow dalam Bangun (2020:317) yang meliputi kebutuhan fisiologis, rasa aman, untuk merasa memiliki, akan harga diri, dan untuk mengaktualisasikan diri. Disiplin kerja menggunakan indikator dari Sutrisno (2019:94) meliputi

ketaatan pada aturan, ketaatan standar kerja, kehadiran, tingkat kewaspadaan tinggi, dan tujuan kemampuan. Kinerja karyawan diukur berdasarkan indikator Mangkunegara (2019:75) yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, tanggung jawab, dan efektivitas.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Ghozali dalam Wangai, dkk (2023:7), suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen valid, dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak valid. Pengujian dilakukan menggunakan software SPSS versi 26 dengan teknik korelasi Pearson.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi jawaban responden terhadap instrumen penelitian. Menurut Ghozali dalam Nawarcono, dkk (2023:77), suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Penelitian ini menggunakan teknik Cronbach Alpha dengan kriteria pengambilan keputusan: jika koefisien Cronbach Alpha $> 0,60$ maka variabel dinyatakan reliabel, dan jika koefisien Cronbach Alpha $< 0,60$ maka variabel dinyatakan tidak reliabel (Ghozali dalam Ramayanti, dkk, 2023:137).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan tahapan awal yang dilakukan sebelum analisis regresi linear berganda untuk memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bias serta konsisten dan memiliki ketepatan dalam estimasi (Ghozali dalam Kumala, dkk 2024:2849). Pengujian meliputi uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dan grafik P-Plot, uji multikolinearitas dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), uji autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson, dan uji heteroskedastisitas melalui grafik Scatterplot dan uji Glejser.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Sederhana dan Berganda

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Model persamaan regresi yang digunakan adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, dimana Y adalah kinerja karyawan, X_1 adalah motivasi, X_2 adalah disiplin kerja, a adalah konstanta, b_1 dan b_2 adalah koefisien regresi, dan e adalah variabel pengganggu.

Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Analisis koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali dalam Lala, dkk 2024:719). Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu, dimana semakin mendekati angka satu menunjukkan semakin besar proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Uji Hipotesis**Uji t (Uji Parsial)**

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan signifikansi: jika signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis yang diuji adalah: (1) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, dan (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Kriteria pengambilan keputusan: jika signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis yang diuji adalah pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Gilang Agung Persada divisi jam tangan Guess.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Karakteristik Responden**

Responden penelitian berjumlah 66 karyawan PT Gilang Agung Persada Divisi Jam Tangan Guess. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 43 orang (65,2%), sedangkan laki-laki berjumlah 23 orang (34,8%)

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**Motivasi (X1)**

Motivasi kerja diukur melalui lima indikator (kebutuhan fisiologis, rasa aman, rasa memiliki, harga diri, dan aktualisasi diri). Secara keseluruhan, motivasi karyawan memperoleh rata-rata 3,64 (kategori baik). Indikator tertinggi adalah perhatian pimpinan terhadap karyawan (mean 4,27) dan jaminan BPJS kesehatan (mean 4,27). Indikator terendah adalah apresiasi atas kontribusi (mean 3,09).

Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja diukur melalui lima indikator (ketaatan aturan, standar kerja, kehadiran, kewaspadaan, dan tujuan kemampuan). Hasil menunjukkan skor rata-rata 4,03 (kategori baik). Indikator tertinggi adalah tujuan meningkatkan disiplin demi ketepatan waktu (mean 4,17), sementara indikator dengan variasi jawaban terbesar adalah kemampuan menangani situasi yang mengganggu konsistensi kerja (mean 3,98).

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan diukur dengan empat indikator (jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, tanggung jawab, efektivitas). Nilai rata-rata keseluruhan adalah 4,16 (kategori baik). Indikator tertinggi adalah tanggung jawab (mean 4,20) dan efektivitas (mean 4,26). Indikator dengan skor terendah adalah jumlah pekerjaan (mean 4,02), khususnya terkait kesesuaian dengan jobdesk.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pernyataan untuk variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2423) sehingga dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan semua variabel memiliki nilai di atas 0,60, yaitu motivasi (0,932), disiplin kerja (0,950), dan kinerja karyawan (0,946). Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang digunakan telah diuji melalui uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Hasilnya menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi klasik sehingga model layak digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut.

Analisis Regresi

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil menunjukkan bahwa:

1. Motivasi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja (X2) juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Secara simultan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gilang Agung Persada Divisi Jam Tangan Guess.

PEMBAHASAN**Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan****Interpretasi Hasil Statistik**

Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan, dengan koefisien korelasi sebesar 0,763. Nilai ini berada dalam interval 0,600 – 0,799, mengindikasikan kekuatan hubungan yang substansial antara kedua variabel. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,342 menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu menjelaskan 34,2% varians dalam kinerja karyawan, sementara 65,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis parsial menghasilkan nilai t-hitung sebesar 3,885 yang lebih besar dari t-tabel (1,998) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini memberikan bukti empiris yang kuat untuk menolak hipotesis nol (H_{01}) dan menerima hipotesis alternatif (H_{a1}), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gilang Agung Persada divisi jam tangan Guess. Landasan Teoritis dan Implikasi Praktis Temuan ini sejalan dengan konsep Mangkunegara (2019) yang mendefinisikan motivasi kerja sebagai kondisi yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan harapan yang diinginkan. Dalam konteks organisasi, motivasi berfungsi sebagai penggerak utama yang mendorong individu untuk melaksanakan tugas-tugasnya secara maksimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Implikasi praktis dari temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja karyawan dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi. Manajemen PT. Gilang Agung Persada perlu mengembangkan sistem motivasi yang komprehensif, mencakup aspek intrinsik maupun ekstrinsik, untuk memaksimalkan potensi kinerja karyawan.

Konsistensi dengan Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian ini konsisten dengan beberapa studi empiris sebelumnya. Kartika et al. (2019) dalam penelitiannya pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, Azmiah dan Hermawati (2023) dalam studinya di PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia Depok menunjukkan pengaruh motivasi terhadap kinerja dengan koefisien korelasi yang sangat tinggi (0,89). Temuan serupa juga diperoleh Caissar et al. (2022) dalam penelitiannya pada perusahaan BUMN di Jawa Barat, yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Konsistensi hasil ini mengindikasikan validitas eksternal yang tinggi dari temuan penelitian.

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**Interpretasi Hasil Statistik dan Temuan Paradoksial**

Analisis statistik terhadap pengaruh disiplin kerja menunjukkan hasil yang menarik dan somewhat paradoksal. Koefisien korelasi sebesar 0,854 mengindikasikan hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dan kinerja karyawan (interval 0,800 – 1,000). Namun, hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t -hitung sebesar $1,848 < t\text{-tabel} (1,998)$ dengan signifikansi $0,069 > 0,05$, yang secara statistik tidak signifikan. Koefisien determinasi sebesar 0,226 (22,6%) menunjukkan kontribusi disiplin kerja yang relatif lebih rendah dibandingkan motivasi kerja. Sisanya sebesar 77,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

Analisis Kritis Temuan

Temuan ini menimbulkan pertanyaan metodologis yang penting. Meskipun korelasi antara disiplin kerja dan kinerja sangat kuat (0,854), namun pengaruh kausal yang diuji melalui regresi tidak menunjukkan signifikansi statistik. Hal ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor:

1. Ukuran sampel: Kemungkinan ukuran sampel yang relatif kecil mempengaruhi power statistik uji hipotesis
2. Multikolinearitas: Kemungkinan adanya korelasi tinggi antara motivasi dan disiplin kerja yang mempengaruhi stabilitas model regresi
3. Mediasi: Disiplin kerja mungkin berperan sebagai variabel mediator rather than prediktor langsung

Perspektif Teoritis dan Kontekstualisasi

Menurut Sutrisno dalam Birowo et al. (2024), disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dalam konteks teoritis, disiplin kerja yang tinggi seharusnya menjadi faktor penting yang berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan penelitian ini berbeda dengan beberapa studi terdahulu yang menunjukkan pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja. Nova Syafrina (2017) pada PT. Suka Fajar Pekanbaru dan Bachtiar Arifudin Husain (2018) pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro keduanya menemukan pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Analisis Pengaruh Simultan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efek Sinergis dan Validasi Model

Uji F (simultan) menghasilkan temuan yang signifikan dengan nilai F -hitung sebesar $18,955 > F\text{-tabel} (4,96)$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini membuktikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan adanya efek sinergis antara kedua variabel independen dalam mempengaruhi kinerja.

Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sesuai dengan perspektif Umar (2020), dalam pengelolaan sumber daya manusia, motivasi berfungsi sebagai pemacu semangat kerja sedangkan disiplin berperan sebagai pengarah agar pekerjaan diselesaikan sesuai target dan prosedur. Kombinasi kedua faktor ini menciptakan kondisi optimal untuk pencapaian kinerja yang sesuai dengan ekspektasi perusahaan.

Dukungan Empiris dari Penelitian Terdahulu

Temuan penelitian ini didukung oleh beberapa studi empiris. Abdullah dan Winarno menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Indonesia (Persero) Tbk Cabang Rengat sebesar 53,9% secara parsial dan simultan. Marayasa dan Faradila (2019) dalam penelitiannya di PT Bank Dinar Indonesia menemukan bahwa kedua variabel independen berpengaruh secara bersama-sama positif dan signifikan terhadap kinerja dengan Adjusted R Square sebesar 0,394 (39,4%), sementara 60,6% dijelaskan oleh variabel lain. Subianto dan

Suharman dalam penelitiannya di PT. Medco Energi juga mengkonfirmasi bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, memperkuat validitas eksternal temuan penelitian ini.

Sintesis dan Refleksi Metodologis

Kontribusi Teoretis

Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami dinamika hubungan antara motivasi, disiplin, dan kinerja dalam konteks industri retail fashion. Temuan bahwa motivasi memiliki pengaruh individual yang signifikan sementara disiplin tidak, namun keduanya signifikan secara simultan, menunjukkan kompleksitas interaksi antar-variabel dalam mempengaruhi kinerja.

Limitasi dan Rekomendasi Penelitian Lanjutan

Perbedaan temuan pada pengaruh parsial disiplin kerja dengan penelitian terdahulu menunjukkan perlunya investigasi lebih lanjut dengan mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual, karakteristik industri, dan variabel mediator atau moderator yang mungkin mempengaruhi hubungan tersebut. Penelitian lanjutan disarankan untuk menggunakan sampel yang lebih besar dan mengeksplorasi variabel-variabel antara yang mungkin memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 66 karyawan PT. Gilang Agung Persada Divisi Jam Tangan Guess, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi sebesar 0,763 dan mampu menjelaskan 34,2% varians kinerja karyawan. Temuan ini mengonfirmasi pentingnya strategi motivasi dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Sementara itu, disiplin kerja menunjukkan korelasi yang sangat kuat (0,854) namun tidak signifikan secara statistik dalam pengaruh parsialnya terhadap kinerja, mengindikasikan kompleksitas hubungan yang memerlukan investigasi lebih lanjut. Secara simultan, motivasi dan disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F-hitung 18,955 dan signifikansi 0,000, menunjukkan efek sinergis yang optimal ketika kedua variabel dikombinasikan. Hasil penelitian ini memberikan implikasi strategis bagi manajemen untuk mengembangkan sistem motivasi yang komprehensif sambil tetap mempertahankan standar disiplin kerja yang tinggi guna mencapai kinerja optimal dalam lingkungan bisnis yang kompetitif.

PENGHARGAAN

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulis menyampaikan apresiasi dan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, dan kontribusi berharga dalam penyelesaian penelitian ini. Terima kasih kepada manajemen PT. Gilang Agung Persada khususnya Divisi Jam Tangan Guess yang telah memberikan izin dan akses untuk melakukan penelitian, serta kepada seluruh karyawan yang telah bersedia menjadi responden dan memberikan data yang diperlukan dengan penuh kesabaran dan kooperatif. Apresiasi khusus disampaikan kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan metodologis dan konseptual yang sangat berharga sepanjang proses penelitian. Tidak lupa penulis sampaikan terima kasih kepada keluarga dan rekan-rekan yang telah memberikan dukungan moral dan semangat dalam menyelesaikan penelitian ini. Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan dan ruang untuk perbaikan,

sehingga kritik dan saran konstruktif dari pembaca sangat diharapkan untuk pengembangan penelitian selanjutnya yang lebih komprehensif dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

1. Abnisa, A. P., & SS, M. P. I. (2022). Prinsip-Prinsip Motivasi Dalam Pembelajaran Perspektif Al-Qu'ran. Penerbit Adab.
2. Fadhli, K., & Khusnia, M. (2021). Manajemen sumber daya manusia (produktivitas kerja). Guepedia.
3. Hamzali, S., S IP, M. M., Tapaningsih, W. I. D. A., SP, M., Nurhidayah, R. E., Kp, S., ... & Fauzi, H. (2022). Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi. Cv. Azka Pustaka.
4. Hantono, S. E., Wijaya, S. F., & SE, M. (2025). Pengantar manajemen. Penerbit Widina.
5. Hasan, L. D., Pattiasina, R. Y., Lisbet, Z. T., & Astaginy, N. (2025). Kepemimpinan: Mewujudkan Hal-Hal Luar Biasa dalam Organisasi. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
6. Juwaini, J., Eric Hermawan, M. M., Samad, A. W., & SE, M. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Perspektif Islam. UNJ PRESS.
7. Priadana, H. S., & Senen Machmud, S. E. Pengembangan Dan Pemberdayaan Sdm Pada Sektor Transportasi. Cipta Media Nusantara.
8. Subyantoro, A., & Suwanto, F. X. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi. Penerbit Andi.
9. Utama, D. Z. M., & SE, M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar Dan Teori. Unj Press.
10. Yulianah, S. E. (2022). Metodologi Penelitian Sosial. CV Rey Media Grafika.
11. Yusuff, A. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai. Penerbit Nem.
12. Abdullah, L. M., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, 9(3), 369-376.
13. Abdullah, L. M., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, 9(3), 369-376.
14. 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.
15. Agustina, F., & Ali, H. (2024). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai di BPS Kabupaten Toba. Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS), 6(1).
16. Alfianza, R., & Wahyulina, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kecerdasan Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lombok Timur): Pengaruh Kepemimpinan Dan Kecerdasan Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lombok Timur). Jurnal Penelitian MSDM, 2(2), 16-30.
17. Amel, A. F. (2020). Pengaruh Promosi Penjualan Dan E-Service Quality Terhadap Keputusan Penggunaan Aplikasi Ovo. JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 11(2), 201-223.
18. Aprillia, M. N., & Laili, L. A. C. N. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Surya Indah Food Multirasa Jombang. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis), 2(3), 190-300.

19. Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.
20. Astuti, R. (2020). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1-10.
21. Azmiah, I., & Hermawati, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia Depok. *AMANA: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(2), 10-18.
22. Cahaya, N., & Rahma, T. I. F. (2021). Peran Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Aceh Tenggara. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 8253-8261.
23. Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11-19.
24. Cakti, A. J., & Budiani, M. S. (2022). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai E-Warung Kota Mojokerto. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(8), 1-10.
25. Cici, J. L., & Sarwita, T. (2022). Survei Tingkat Persepsi Guru Dan Orang Tua Terhadap Pembelajaran Daring (Dalam Jaringan) Selama Pandemic Covid 19 Pada Sma 1 Baitusalam Aceh Besar. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan*, 3(2).
26. Damanik, E. O. P., Napitu, R., & Pratiwi, D. V. (2023). Pengaruh Inflasi Dan Suku Bunga Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Provinsi Sumatera Utara Tahun 2013–2021. *Jurnal Ilmiah Accusi*, 5(1), 14-24.