



## **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Extrusion Blow PT. Jayatama Selaras**

Harfiani Putri Aini<sup>1</sup>, Zahra<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail: [harfianip@gmail.com](mailto:harfianip@gmail.com)<sup>1</sup>; [zahra.zzr@bsi.ac.id](mailto:zahra.zzr@bsi.ac.id)<sup>2</sup>

### **Abstract**

The purpose of this quantitative research is to analyze the extent to which motivation and discipline influence the performance of PT. Jayatama Selaras Extrusion Blow employees. The data collection method applies a questionnaire distributed to respondents. Researchers in this research use quantitative analysis such as validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and determination coefficient tests. All of these analyses were conducted using SPSS version 25. This study involved all PT. Jayatama Selaras Extrusion Blow employees, totaling 50 respondents. The saturated sample method was used to determine the sample. The results showed that with a regression coefficient of  $2.145 \geq 1.677$ , motivation partially has a significant effect on employee performance. With a regression coefficient of  $12.914 \geq 1.677$  discipline partially has a significant effect on employee performance. It is shown that simultaneously motivation and discipline have a significant effect on employee performance,  $F$  count  $256.961 \geq F$  table  $3.195$ , and the significance value of each variable  $\leq 0.05$ . The coefficient of determination test proves that motivation and discipline influence employee performance by 95.7%, while 4.3% are factors that are not involved in this research.

**Keywords:** Motivation; Discipline; Performance.

### **Abstrak**

Tujuan dilakukannya riset kuantitatif ini untuk menganalisis sejauh mana pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan *Extrusion Blow* PT. Jayatama Selaras. Metode penghimpunan data mengaplikasikan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Peneliti pada riset ini menggunakan analisis kuantitatif seperti uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi. Semua analisis ini dilakukan menggunakan SPSS versi 25. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan *Extrusion Blow* PT. Jayatama Selaras, yang berjumlah 50 responden. Metode sampel jenuh digunakan untuk menentukan sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan koefisien regresi sebesar  $2,145 \geq 1,677$ , motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan koefisien regresi sebesar  $12,914 \geq 1,677$  disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ditunjukkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, dengan Fhitung  $256,961 \geq F$  tabel  $3,195$ , dan nilai signifikansi setiap variabel  $\leq 0,05$ . Uji koefisien determinasi membuktikan motivasi dan disiplin memengaruhi kinerja karyawan sebesar 95,7%, sedangkan 4,3% faktor yang tidak terlibat pada riset ini.

**Kata-kata Kunci:** Motivasi; Disiplin; Kinerja.

---

## **PENDAHULUAN**

Faktor yang mempengaruhi pertumbuhan bisnis karena integrasi internasional adalah persaingan bisnis, perusahaan terus berinovasi untuk tetap unggul dalam persaingan yang semakin ketat. Sumber daya dan kemampuan internal dapat membantu meningkatkan perusahaan. Dalam perusahaan, sumber daya sangat penting untuk operasional, sehingga membutuhkan pengendalian yang efektif untuk menggapai tujuan perusahaan. Saat membuat strategi baru, perusahaan harus berpikir dan bertindak berdasarkan tujuan, visi, dan misi.

SDM adalah komponen penting untuk memastikan perusahaan berjalan dengan baik, meskipun sumber daya lainnya telah dipenuhi, tanpa SDM atau dengan kualitas SDM yang buruk, sulit bagi perusahaan untuk beroperasi dengan baik. Keseluruhan potensi SDM dapat memengaruhi upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. SDM dalam perusahaan adalah karyawannya. Setiap bisnis ingin memiliki pekerja yang bertalenta agar mampu memaksimalkan kinerjanya agar mampu mencapai tujuan, sehingga peningkatan kualitas karyawan menjadi fokus utama bagi perusahaan.

Menurut Hartanti “Setiap bisnis akan terus bergerak untuk peningkatan performa pekerjaanya sehingga dapat mencapai tujuan. SDM yang unggul sangat memengaruhi kemajuan bisnis. Pendekatan bisnis yang berbeda diperlukan untuk meningkatkan sumber daya manusia yang unggul, beberapa metode tersebut termasuk disiplin kerja dan motivasi kerja.”<sup>1</sup>

Perusahaan harus mengelola karyawannya dengan sebaik mungkin, dengan pengelolaan yang baik, diharapkan karyawan melakukan pekerjaannya dengan efektif. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai, karyawan harus menerima instruksi yang terstruktur dan efektif. Menurut Daulima dan Katili “Kinerja adalah hasil dari upaya organisasi untuk memenuhi tujuan, memenuhi kebutuhan, dan berkontribusi pada kemajuan ekonomi

---

<sup>1</sup> Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso, dan Siti Wahyuni, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk,” *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi* 2, no. 1 (2019): 101–118, <https://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/jimek/article/view/427>.

masyarakat di mana organisasi beroperasi.”<sup>2</sup> Motivasi dan disiplin adalah faktor yang memengaruhi kinerja.<sup>3</sup>

Menurut Alma “Gejala-gejala yang ditunjukkan karyawan dapat menunjukkan penurunan motivasi, gejala-gejala ini termasuk peningkatan ketidakhadiran, kedisiplinan, dan penurunan kinerja produk” keterlambatan karyawan yang merupakan penurunan kedisiplinan kerja, merupakan bukti rendahnya motivasi karyawan terhadap pekerjaan saat ini.<sup>4</sup>

Robbins menyatakan “Proses memberikan energi, mengarahkannya, dan melanjutkannya untuk mencapai suatu tujuan dikenal sebagai motivasi”.<sup>5</sup> Karyawan yang sangat termotivasi akan menyelesaikan tugas dengan kemampuan terbaik untuk memaksimalkan kinerja. Oleh karena itu, karyawan dimotivasi untuk mendapatkan hasil yang baik dan selalu berusaha menjadi lebih baik dalam pekerjaannya. Karyawan juga dapat dimotivasi untuk lebih terlibat dalam aktivitas dan pekerjaan perusahaan karena memiliki motivasi yang baik.

Kedisiplinan karyawan sangat penting untuk kesuksesan perusahaan dalam memtujuan, disiplin kerja karyawan diukur dengan melihat seberapa sering karyawan hadir dalam waktu tertentu.<sup>6</sup> Bahkan tanpa pengawasan dari atasannya, karyawan yang berdisiplin kerja baik mampu menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan efisien. Disiplin yang teratur menunjukkan bahwa seorang karyawan bertanggung jawab dengan tugas yang dilakukannya, tujuannya adalah peningkatan kinerja. Selain itu, karyawan juga dapat memperbaiki suasana kerja dan meningkatkan semangat dalam bekerja. Karena itu, perusahaan akan berjalan dengan lancar dan tujuan akan tercapai.<sup>7</sup>

---

<sup>2</sup> Luthfi Maadjid Abdullah dan Alex Winarno, “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, no. 3 (2022): 369–376, <https://stia-binataruna.e-journal.id/PUBLIK/article/view/363>.

<sup>3</sup> Ni Wayan Cahya Ayu Pratami, “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan pada Biro Bamakermas, Universitas Warmadewa,” *Wacana Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi* 21, no. 2 (2022): 1–8, [https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/wacana\\_ekonomi/article/view/5596](https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/wacana_ekonomi/article/view/5596).

<sup>4</sup> Iendy Zelviean Adhari, *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management dan Motivasi Kerja* (Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media, 2021).

<sup>5</sup> Ana Sopanah et al., *Bunga Rampai Ekonomi dan Bisnis: Isu Kontemporer Ekonomi dan Bisnis* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2021).

<sup>6</sup> Bersihanta Tarigan dan Aria Aji Priyanto, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank DBS Tangerang Selatan,” *Wacana Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi* 20, no. 1 (2021): 1–10, [https://www.ejurnal.warmadewa.ac.id/index.php/wacana\\_ekonomi/article/view/2890](https://www.ejurnal.warmadewa.ac.id/index.php/wacana_ekonomi/article/view/2890).

<sup>7</sup> Tifani Nur Adinda, Muhamad Azis Firdaus, dan Syahrum Agung, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan,” *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research* 1, no. 3 (2023): 134–143, <https://multidisipliner.org/index.php/ijim/article/view/15>.

Motivasi dalam bekerja dideskripsikan seperti dorongan, baik internal maupun eksternal, untuk menggerakan seseorang untuk mengambil tindakan guna menggapai tujuan.<sup>8</sup> Berbagai komponen memengaruhi motivasi seseorang sebagai proses psikologis yaitu, faktor internal: a. keinginan bertahan hidup, b. keinginan memiliki, c. keinginan untuk dihargai, d. keinginan untuk diakui, dan e. keinginan untuk berkuasa. Faktor luar seperti: a. lingkungan kerja baik, b. kompensasi memadai, c. supervisi yang baik, d. jaminan pekerjaan, e. status dan tanggung jawab, dan f. peraturan yang fleksibel.<sup>9</sup> Beberapa faktor yang mempengaruhi keinginan untuk bekerja, menurut teori hirarki kebutuhan Maslow, termasuk: a. kebutuhan fisiologis, b. kebutuhan rasa aman, c. kebutuhan sosial, d. penghargaan, dan e. kebutuhan aktualisasi diri.<sup>10</sup>

Menurut Siswanto, “Mendefinisikan disiplin kerja berarti mematuhi, menjunjung dan taat akan norma yang berlangsung. Hal ini berarti bahwa jika seseorang melanggar tugas atau wewenang yang diberikan kepada mereka, mereka harus melakukannya dan tidak mengelak untuk dihukum.”<sup>11</sup> Robbins menyatakan “Ada tiga aspek disiplin kerja yakni a. disiplin waktu, b. disiplin peraturan, dan c. tanggung jawab.”<sup>12</sup> Sutrisno mengatakan “Empat indikator untuk mengukur tingkat disiplin kerja yaitu: a. taat pada peraturan waktu, b. taat pada peraturan perusahaan, c. taat pada perilaku pekerjaan, d. taat pada peraturan perusahaan yang lain.”<sup>13</sup>

Menurut Mangkunegara “Kinerja karyawan adalah output yang mencakup mutu dan jumlah pencapaian seorang karyawan ketika mereka menanggulangi kewajiban dan komitmen yang didistribusikan oleh organisasi. Dengan kata lain, kinerja pekerja mencakup sejauh mana pekerja mampu menyelesaikan kewajibannya tugasnya dengan efektif dan seberapa banyak pekerjaan yang telah diselesaikan.”<sup>14</sup> Menurut Yusuff Andinna: a. Motivasi

---

<sup>8</sup> Dirhamsyah, *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja* (Pasaman: Penerbit Azka Pustaka, 2021), [https://www.google.co.id/books/edition/KEPEMIMPINAN\\_DAN\\_MOTIVASI\\_KERJA/JuqSEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Kepemimpinan+Dan+Motivasi+Kerja+dirhamsyah&pg=PA76&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/KEPEMIMPINAN_DAN_MOTIVASI_KERJA/JuqSEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Kepemimpinan+Dan+Motivasi+Kerja+dirhamsyah&pg=PA76&printsec=frontcover).

<sup>9</sup> Edy Soetrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2024), [https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen\\_Sumber\\_Daya\\_Manusia/OhZNDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1](https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/OhZNDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1).

<sup>10</sup> Hilal Mahmud, Mohamad Ilham Hilal, dan Asmaul Khusna, *Manajemen (Management Fundamentals)*, Cetakan 1. (Gowa: Penerbit Aksara Timur, 2021), <https://books.google.co.id/books?id=OqA4EAAAQBAJ&lpg=PR1&hl=id&pg=PR1#v=onepage&q&f=false>.

<sup>11</sup> Sopanah et al., *Bunga Rampai Ekonomi dan Bisnis: Isu Kontemporer Ekonomi dan Bisnis*.

<sup>12</sup> Desi Kristanti dan Ria Lestari Pangastuti, *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi* (Surabaya: Penerbit Media Sahabat Cendekia, 2019), <https://books.google.co.id/books?id=EbSoDwAAQBAJ&lpg=PP1&hl=id&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>.

<sup>13</sup> Ibid.

<sup>14</sup> Betti Nuraini, *Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai: Pendekatan Terpadu Kompetensi, Motivasi, dan Budaya Organisasi* (Kota Waringin Timur: PT. Asadel Liamsindo Teknologi, 2023), [https://www.google.co.id/books/edition/Strategi\\_Meningkatkan\\_Kinerja\\_Pegawai/pL\\_aEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1](https://www.google.co.id/books/edition/Strategi_Meningkatkan_Kinerja_Pegawai/pL_aEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1).

kerja, b. kemampuan kerja, c. kedisiplinan, d. inisiatif, dan e. kompensasi adalah beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.<sup>15</sup> Menurut Kasmir “Indikator yang akan diaplikasikan sebagai dasar untuk memperkirakan kinerja karyawan yaitu: a. kualitas pekerjaan (mutu), b. kuantitas kerja (jumlah) dan c. tanggung jawab.”<sup>16</sup>

Jika karyawan tidak dimotivasi untuk bekerja, karyawan tidak akan bekerja dengan kompeten dan efektif. Disiplin adalah komponen tambahan yang dapat memengaruhi seberapa baik karyawan bekerja, perusahaan menginginkan karyawan yang berdisiplin tinggi dan penuh tanggung jawab. Hal ini berarti PT. Jayatama Selaras harus mewajibkan karyawannya untuk mematuhi peraturan disiplin kerja, termasuk harus memenuhi persyaratan kerja.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, peneliti tertarik memilih judul penelitian yang berkaitan “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Extrusion Blow PT. Jayatama Selaras”.

Adapun pertanyaan yang diajukan pada penelitian ini apakah motivasi dan disiplin secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Extrusion Blow*.

Tujuan dilakukannya riset ini adalah menganalisis sejauh mana motivasi dan disiplin baik secara parsial atau simultan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Extrusion Blow*.

## **METODE PENELITIAN**

Riset ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono “Jenis penelitian berdasarkan ideologi positif dan diaplikasikan untuk menganalisis populasi atau sampel, menggunakan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data, kemudian melakukan analisis statistik atau kuantitatif atas data tersebut untuk memvalidasi hipotesis yang sudah ditetapkan merupakan definisi dari penelitian kuantitatif.”<sup>17</sup> Penelitian kuantitatif ini

---

<sup>15</sup> Andinna Ananda Yusuff, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai* (Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management, 2023), [https://www.google.co.id/books/edition/Pengaruh\\_Motivasi\\_Kerja\\_Kemampuan\\_Kerja/dUnfEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1](https://www.google.co.id/books/edition/Pengaruh_Motivasi_Kerja_Kemampuan_Kerja/dUnfEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1).

<sup>16</sup> Sahat Simbolon dan Agus Susanto, *Evaluasi Kinerja Karyawan Tinjauan Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Kerja, dan Pengembangan Karier di PT. Garmindo Utama Dharma Medan* (Sleman: CV. Bintang Semesta Media, 2023), [https://www.google.co.id/books/edition/Evaluasi\\_Kinerja\\_Karyawan/rvTKEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1](https://www.google.co.id/books/edition/Evaluasi_Kinerja_Karyawan/rvTKEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1).

<sup>17</sup> Elia Ardyan et al., *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif (Pendekatan Metodde Kualitatif dan Kuantitatif di Berbagai Bidang)*, Cetakan 1. (Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023), [https://www.google.co.id/books/edition/METODE\\_PENELITIAN\\_KUALITATIF\\_DAN\\_KUANTIT/A8LmEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0](https://www.google.co.id/books/edition/METODE_PENELITIAN_KUALITATIF_DAN_KUANTIT/A8LmEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0).

dilakukan melalui metode survei. Penelitian survei mengumpulkan informasi dari sampel individu melalui jawaban atas pertanyaan. Penelitian survei adalah jenis penelitian yang membutuhkan pemilihan responden, penggunaan kuesioner untuk mengumpulkan data, dan analisis data menggunakan asumsi. Penelitian survei yang berbasis kuantitatif yang menggunakan kuesioner yang memiliki nilai numerik untuk item yang digunakan.<sup>18</sup> Metode sampel jenuh digunakan. Menurut Sugiyono “Metode sampel jenuh digunakan untuk mengambil sampel dari seluruh populasi.”<sup>19</sup> Dalam penelitian ini, 50 karyawan *Extrusion Blow* PT. Jayatama Selaras, yang bertanggung jawab terhadap kelancaran mesin *Extrusion Blow molding* dan mengoperasikan serta memelihara mesin peniup botol untuk memastikan produksi botol berkualitas tinggi digunakan sebagai sampel. Alat pengumpulan data menggunakan kuesioner *Google Forms*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Variabel	Item pernyataan	rhitung	rabel	Keterangan	Kesimpulan
Motivasi Kerja X1	Item kuesioner 1	0.58	0.278	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
	Item kuesioner 2	0.664	0.278	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
	Item kuesioner 3	0.644	0.278	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
	Item kuesioner 4	0.584	0.278	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
	Item kuesioner 5	0.747	0.278	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
	Item kuesioner 6	0.697	0.278	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
	Item kuesioner 7	0.838	0.278	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
	Item kuesioner 8	0.782	0.278	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
	Item kuesioner 9	0.687	0.278	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
	Item kuesioner 10	0.878	0.278	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
	Item kuesioner 11	1	0.278	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
Disiplin Kerja X2	Item kuesioner 1	0.688	0.278	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
	Item kuesioner 2	0.788	0.278	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
	Item kuesioner 3	0.761	0.278	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
	Item kuesioner 4	0.797	0.278	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
	Item kuesioner 5	0.775	0.278	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
	Item kuesioner 6	0.797	0.278	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
	Item kuesioner 7	0.865	0.278	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
	Item kuesioner 8	0.84	0.278	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
	Item kuesioner 9	0.848	0.278	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
	Item kuesioner 10	1	0.278	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
	Item kuesioner 11	0.797	0.278	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
Kinerja Karyawan Y	Item kuesioner 1	0.503	0.278	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
	Item kuesioner 2	0.601	0.278	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
	Item kuesioner 3	0.604	0.278	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
	Item kuesioner 4	0.531	0.278	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
	Item kuesioner 5	0.493	0.278	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
	Item kuesioner 6	0.417	0.278	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
	Item kuesioner 7	0.383	0.278	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
	Item kuesioner 8	0.571	0.278	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
	Item kuesioner 9	0.45	0.278	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
	Item kuesioner 10	1	0.278	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Dengan nilai Rabel (0,278), butir pernyataan dianggap valid karena nilai rhitung  $\geq$  rabel.

<sup>18</sup> Sinta Diana dan Angelica Ester Juliana Tampubolon, *Metodologi Penelitian Vokasi* (Yogyakarta: Deepublish Digital, 2023).

<sup>19</sup> Muhammad Syahbudi, Elida Elfi Barus, dan Dana Syahputra Barus, *Buku Ajar: Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, Cetakan 1. (Medan: Merdeka Kreasi Group, 2023), [https://www.google.co.id/books/edition/Buku\\_Ajar/D\\_X8EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1](https://www.google.co.id/books/edition/Buku_Ajar/D_X8EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1).

## Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keterangan
Motivasi kerja ( $X_1$ )	0,947	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0,981	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,963	0,60	Reliabel

Karena *Cronbach's Alpha* melebihi 0,60, artinya setiap indikator variabel reliabel.

## Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		
Mean		.0000000
Std. Deviation		2.36527066
Most Extreme Differences		
Absolute		.119
Positive		.101
Negative		-.119
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.074 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Residual memenuhi syarat untuk uji normalitas atau berdistribusi normal, seperti yang ditampilkan nilai signifikansi  $0,075 \geq 0,05$ .

## Uji Heterokedastisitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.839	1.308		2.170	.035
	MOTIVASI KERJA	-.051	.042	-.267	-1.198	.237
	DISIPLIN KERJA	.028	.039	.158	.710	.481

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Tidak ada gejala heteroskedastisitas, karena nilai sig 0,237 motivasi dan nilai sig disiplin 0,481, masing-masing nilai sig  $\geq 0,05$ .

## Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	3.141	1.980		1.587	.119		
	MOTIVASI KERJA	.138	.064	.140	2.145	.037	.416	2.405
	DISIPLIN KERJA	.765	.059	.846	12.914	.000	.416	2.405

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Toleransi motivasi dan disiplin  $0,416 \geq 0,10$ . Nilai VIF motivasi dan disiplin 2,405  $\leq 10,00$ , maka tidak ada multikolinearitas yang ditemukan.

## Analisi Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	3,141	1,980	1,587	,119
	MOTIVASI KERJA	,138	,064	,140	,037
	DISIPLIN KERJA	,765	,059	,846	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Persamaan regresi linear berganda yang ditemukan dengan melihat nilai *Unstandardized Coefficients Beta*

$$Y = 3,141 + 0,138 + 0,765$$

1. Nilai konstanta (a) = 3,141

Kinerja karyawan (Y) adalah 3,141 jika motivasi (X<sub>1</sub>), disiplin (X<sub>2</sub>), dan kinerja karyawan masing-masing bernilai nol.

2. Koefisien regresi variabel motivasi (b) = + 0,138

Koefisien regresi positif (searah) adalah 0,138. Mengindikasikan bahwa kinerja karyawan (Y) meningkat sebanyak 0,138 pada peningkatan motivasi.

3. Koefisien regresi variabel disiplin (b) = + 0,765

Koefisien regresi positif (searah) adalah 0,765. Menunjukkan peningkatan kinerja karyawan (Y) meningkat sebanyak 0,765 pada peningkatan disiplin.

## Uji T

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	3,141	1,980	1,587	,119
	MOTIVASI KERJA	,138	,064	,140	,037
	DISIPLIN KERJA	,765	,059	,846	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Hipotesis dua arah, *t*<sub>table</sub> dapat dihitung, dengan  $\alpha = 0,05$ , *df* = 48 (didapat dari rumus *n* - 2, di mana *n* yaitu jumlah data,  $50 - 2 = 48$ ), dan koefisien motivasi kerja *Thitung* adalah 2,145. Jumlah *Ttabel* yang ditemukan adalah 1,677.

1. Hasil uji *t* variabel motivasi (X<sub>1</sub>), *Thitung*  $2,145 \geq Ttabel$  1,677 dan nilai signifikansi  $\leq 0,05$  yaitu 0,037, dimana *Ho1* ditolak dan *Ha1* diterima. Menunjukkan bahwa variabel motivasi (X<sub>1</sub>) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Menurut uji *t* variabel disiplin (X<sub>2</sub>), *Thitung*  $12,914 \geq Ttabel$  1,677. Dengan nilai signifikansi  $\leq 0,05$  yaitu 0,000, dimana *Ho2* ditolak dan *Ha2* diterima. Menunjukkan

variabel disiplin ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2997.489	2	1498.745	256.961	.000 <sup>b</sup>
	Residual	274.131	47	5.833		
	Total	3271.620	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA

Hasil uji F, menunjukkan Fhitung 256,961  $\geq$  Ftabel 3,195 dan signifikansi  $\leq 0,05$  yaitu 0,000, dimana Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, memberikan bukti bahwa motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) secara bersamaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### Uji Koefisien Determinasi

#### Parsial ( $X_1$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 <sup>a</sup>	.619	.611	5.097

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA

Variabel motivasi memiliki nilai R Square 0,787, atau 78,7%, menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial dengan signifikan.

#### Parsial ( $X_2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953 <sup>a</sup>	.908	.906	2.504

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

Dengan nilai R Square 0,953, atau 95,3%, menunjukkan disiplin memengaruhi kinerja karyawan secara parsial dengan signifikan.

## Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.957 <sup>a</sup>	.916	.913	2.415

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA

Hasil koefisien determinasi simultan ditunjukkan nilai  $R^2 = 0,957$  memberikan bukti bahwa motivasi dan disiplin memengaruhi kinerja karyawan *Extrusion Blow* PT. Jayatama Selaras sebesar 95,7%.

## PEMBAHASAN

### *Pengaruh $X_1$ terhadap $Y$*

Riset ini mendapati hasil bahwa variabel motivasi memengaruhi kinerja karyawan *Extrusion Blow* PT. Jayatama Selaras secara signifikan, seperti yang ditunjukkan oleh hasil analisis regresi linier berganda. Membuktikan bahwa karyawan melampaui peningkatan yang signifikan dalam kinerjanya dengan motivasi kerja yang lebih tinggi.

Oleh karena itu, menurut hasil regresi linier berganda, motivasi adalah salah satu dari elemen yang berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Penemuan ini relevan dengan penelitian sebelumnya Ahmad Rivai (2021) menemukan motivasi mempengaruhi kinerja guru secara positif dan signifikan.<sup>20</sup>

Sedangkan penelitian ini kontra dengan penelitian sebelumnya Rona Tanjung et al (2023) dengan hasil motivasi motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>21</sup>

### *Pengaruh $X_2$ terhadap $Y$*

Menurut hasil uji regresi linier berganda, variabel disiplin memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin memiliki koefisien regresi tertinggi pada uji t, menunjukkan kinerja karyawan *Extrusion Blow* PT. Jayatama Selaras dipengaruhi yang paling besar oleh disiplin. Oleh karena itu, kesimpulan dari analisis regresi linier berganda adalah disiplin memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Hasil riset ini relevan dengan temuan

<sup>20</sup> Ahmad Rivai, "Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 4, no. 1 (2021): 11–22, <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/6715>.

<sup>21</sup> Rona Tanjung, Hutri Agus Romi, dan Faqar Firmansyah, "Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dharma Pacific Engineering," *Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang* 6, no. 1 (2023): 69–80, <https://journal.stie-pembangunan.ac.id/index.php/manajerial/article/view/2385>.

penelitian sebelumnya oleh Parta Wira Ketut I, yang menerangkan dalam penelitiannya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.<sup>22</sup>

Sedangkan penelitian ini kontra dengan penelitian sebelumnya Hendy Tannady et al., dengan hasil disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>23</sup>

### **Pengaruh X<sub>1</sub> Dan X<sub>2</sub> terhadap Y**

Riset ini mendapati hasil motivasi dan disiplin mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Hasil riset ini mendukung penelitian Ahmad Rayyan et al (2021) yang menemukan bahwa motivasi kerja dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersamaan.<sup>24</sup>

Penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Extrusion Blow* PT. Jayatama Selaras" ini mendapati hasil motivasi dan disiplin memengaruhi kinerja karyawan *Extrusion Blow* PT. Jayatama Selaras dengan signifikan. Artinya, peningkatan motivasi dan disiplin karyawan secara efektif mengoptimalkan kinerja.

## **KESIMPULAN**

Hasil dari analisis nilai Thitung  $2,145 \geq$  nilai Ttabel  $1,677$  dan nilai sig motivasi  $0,037 \leq 0,05$  mengindikasikan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan artian jika karyawan bermotivasi tinggi untuk bekerja, dapat mencapai peningkatan yang signifikan dalam kinerjanya. Disiplin memiliki koefisien regresi tertinggi terlihat pada uji t yaitu nilai Thitung  $12,914 \geq$  Ttabel  $1,677$  dan nilai sig disiplin sig  $0,000 \leq 0,05$  menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi yang paling besar oleh disiplin. Motivasi dan disiplin mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dengan Fhitung  $256,961 \geq$  Ftabel  $3,195$ , signifikansi  $0,000 \leq 0,05$ . Artinya, peningkatan motivasi dan disiplin karyawan secara efektif mengoptimalkan kinerja. Hasil koefisien determinasi simultan menunjukkan bahwa nilai R<sup>2</sup> = 0,957 memberikan bukti bahwa motivasi dan disiplin memengaruhi kinerja karyawan *Extrusion Blow* PT. Jayatama Selaras sebesar 95,7%.

---

<sup>22</sup> I Ketut Wira Parta, Deden Ismail, dan Nyoman Surya Wijaya, "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis* 2, no. 8 (2023): 1751–1771, <https://paris.ipb-intl.ac.id/index.php/paris/article/view/498>.

<sup>23</sup> Hendy Tannady et al., "Peran Disiplin dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional," *Jurnal Kewarganegaraan* 6, no. 2 (2022): 4320–4335, <https://jurnal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/3712>.

<sup>24</sup> Ahmad Rayyan dan Atik Budi Paryanti, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta," *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* 2, no. 1 (2021): 9–19, <https://jom.unsurya.ac.id/index.php/jimen/article/view/45>.

## REFERENSI

- Abdullah, Luthfi Maadjid, dan Alex Winarno. "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, no. 3 (2022): 369–376. <https://stia-binataruna.e-journal.id/PUBLIK/article/view/363>.
- Adhari, Iendy Zelviean. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management dan Motivasi Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media, 2021.
- Adinda, Tifani Nur, Muhamad Azis Firdaus, dan Syahrum Agung. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan." *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research* 1, no. 3 (2023): 134–143. <https://multidisipliner.org/index.php/ijim/article/view/15>.
- Ardyan, Elia, Yoseb Boari, Akhmad, Leny Yuliyani, Hildawati, Agusdiwana Suarni, Dito Anurogo, Erlin Ifadah, dan Loso Judijanto. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif (Pendekatan Metodde Kualitatif dan Kuantitatif di Berbagai Bidang)*. Cetakan 1. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023. [https://www.google.co.id/books/edition/METODE\\_PENELITIAN\\_KUALITATIF\\_DAN\\_KUANTIT/A8LmEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0](https://www.google.co.id/books/edition/METODE_PENELITIAN_KUALITATIF_DAN_KUANTIT/A8LmEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0).
- Arisanti, Kartika Dwi, Ariadi Santoso, dan Siti Wahyuni. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk." *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi* 2, no. 1 (2019): 101–118. <https://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/jimek/article/view/427>.
- Diana, Sinta, dan Angelica Ester Juliana Tampubolon. *Metodologi Penelitian Vokasi*. Yogyakarta: Deepublish Digital, 2023.
- Dirhamsyah. *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*. Pasaman: Penerbit Azka Pustaka, 2021. [https://www.google.co.id/books/edition/KEPEMIMPINAN\\_DAN\\_MOTIVASI\\_KERJA/JuqSEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Kepemimpinan+Dan+Motivasi+Kerja+dirhamsyah&pg=PA76&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/KEPEMIMPINAN_DAN_MOTIVASI_KERJA/JuqSEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Kepemimpinan+Dan+Motivasi+Kerja+dirhamsyah&pg=PA76&printsec=frontcover).
- Kristanti, Desi, dan Ria Lestari Pangastuti. *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Penerbit Media Sahabat Cendekia, 2019. <https://books.google.co.id/books?id=EbSoDwAAQBAJ&lpg=PP1&hl=id&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>.
- Mahmud, Hilal, Mohamad Ilham Hilal, dan Asmaul Khusna. *Manajemen (Management Fundamentals)*. Cetakan 1. Gowa: Penerbit Aksara Timur, 2021. <https://books.google.co.id/books?id=OqA4EAAAQBAJ&lpg=PR1&hl=id&pg=PR4#v=onepage&q&f=false>.
- Nuraini, Betti. *Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai: Pendekatan Terpadu Kompetensi, Motivasi, dan Budaya Organisasi*. Kota Waringin Timur: PT. Asadel Liamsindo Teknologi, 2023. [https://www.google.co.id/books/edition/Strategi\\_Meningkatkan\\_Kinerja\\_Pegawai/pL\\_aEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1](https://www.google.co.id/books/edition/Strategi_Meningkatkan_Kinerja_Pegawai/pL_aEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1).
- Parta, I Ketut Wira, Deden Ismail, dan Nyoman Surya Wijaya. "Pengaruh Pelatihan dan

- Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis* 2, no. 8 (2023): 1751–1771. <https://paris.ipb-intl.ac.id/index.php/paris/article/view/498>.
- Pratami, Ni Wayan Cahya Ayu. “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan pada Biro Bamakermas, Universitas Warmadewa.” *Wacana Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi* 21, no. 2 (2022): 1–8. [https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/wacana\\_ekonomi/article/view/5596](https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/wacana_ekonomi/article/view/5596).
- Rayyan, Ahmad, dan Atik Budi Paryanti. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta.” *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* 2, no. 1 (2021): 9–19. <https://jom.unsurya.ac.id/index.php/jimen/article/view/45>.
- Rivai, Ahmad. “Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Guru.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 4, no. 1 (2021): 11–22. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/6715>.
- Simbolon, Sahat, dan Agus Susanto. *Evaluasi Kinerja Karyawan Tinjauan Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Kerja, dan Pengembangan Karier di PT. Garmindo Utama Dharma Medan*. Sleman: CV. Bintang Semestea Media, 2023. [https://www.google.co.id/books/edition/Evaluasi\\_Kinerja\\_Karyawan/rvTKEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1](https://www.google.co.id/books/edition/Evaluasi_Kinerja_Karyawan/rvTKEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1).
- Soetrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2024. [https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen\\_Sumber\\_Daya\\_Manusia/OhZNDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1](https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/OhZNDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1).
- Sopanah, Ana, Zulkifli, Syamsul Bahri, Adya Hermawati, Dian Candra, Wiwin, Purnomowati, et al. *Bunga Rampai Ekonomi dan Bisnis: Isu Kontemporer Ekonomi dan Bisnis*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2021.
- Syahbudi, Muhammad, Elida Elfi Barus, dan Dana Syahputra Barus. *Buku Ajar: Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Cetakan 1. Medan: Merdeka Kreasi Group, 2023. [https://www.google.co.id/books/edition/Buku\\_Ajar/D\\_X8EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1](https://www.google.co.id/books/edition/Buku_Ajar/D_X8EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1).
- Tanjung, Rona, Hutri Agus Romi, dan Faqar Firmansyah. “Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dharma Pacific Engineering.” *Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang* 6, no. 1 (2023): 69–80. <https://journal.stie-pembangunan.ac.id/index.php/manajerial/article/view/2385>.
- Tannady, Hendy, Joseph MJ. Renwarin, Arief Nuryana, Mudasetia, Nawiyah, Fahrina Mustafa, Ilham, dan Richard Andreas Palilingan. “Peran Disiplin dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional.” *Jurnal Kewarganegaraan* 6, no. 2 (2022): 4320–4335. <https://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/3712>.
- Tarigan, Bersihanta, dan Aria Aji Priyanto. “Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank DBS Tangerang Selatan.” *Wacana Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi* 20, no. 1 (2021): 1–10.

[https://www.ejurnal.warmadewa.ac.id/index.php/wacana\\_ekonomi/article/view/2890](https://www.ejurnal.warmadewa.ac.id/index.php/wacana_ekonomi/article/view/2890)

Yusuff, Andinna Ananda. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management, 2023. [https://www.google.co.id/books/edition/Pengaruh\\_Motivasi\\_Kerja\\_Kemampuan\\_Kerja/dUnfEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1](https://www.google.co.id/books/edition/Pengaruh_Motivasi_Kerja_Kemampuan_Kerja/dUnfEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1).