

# PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. SUMBER PLASTIK KRIAN SIDOARJO

Sheprilia Ayu Rysta Diana<sup>1</sup>, Pramita Studiviany Soemadijo<sup>2</sup>

*Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
Jl. Semolowaru 45 Surabaya 60118  
Telp (031) 5931800, Faks. (031) 5927817  
Email: shepriliaayurd19@gmail.com*

## Abstract

*This study aims to determine and analyze the effect of work motivation, and work discipline on the performance of employees of PT. Sumber Krian Sidoarjo Plastic. This research uses quantitative methods. This study uses primary and secondary data where the method of collection uses questionnaires and office document data. The population in this study were 42 production employees. This study will describe the causal relationship, so this method uses samples and hypotheses. The data instrument test used in this study is the validity test, reliability test and classic assumption test in the form of normality test, multicollinearity test and heterokedasticity test. Technical analysis in this research is multiple linear regression analysis, coefficient of determination ( $r^2$ ) and hypothesis testing using  $t$  test, and  $f$  test. The results of this study were obtained from multiple linear regression analysis was  $Y = 6.556 + 0.132 X_1 + 0.435 X_2$ . The  $t$  test showed a significance probability of  $0.005 < 0.05$ , which indicated that work motivation and work discipline variables had a significant effect on the dependent variable (employee performance). The  $F$  Test value has a significance value of  $0,000 < 0.05$ , where the variables of work motivation and work discipline together have a significant effect on the dependent variable (employee performance). The conclusion of this research is the independent variable of work motivation ( $X_1$ ) and work discipline ( $X_2$ ) significantly influence the employee performance dependent variable ( $Y$ ). So the hypothesis in this study was accepted.*

**Keywords:** *Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance.*

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Sumber Plastik Krian Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan jenis metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder dimana metode pengumpulannya menggunakan kuisioner dan data dokumen kantor. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi sejumlah 42 orang. Penelitian ini akan menggambarkan tentang hubungan sebab akibat, sehingga metode ini menggunakan sampel dan hipotesis. Uji instrumen data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik yang berupa uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Teknis analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi ( $r^2$ ) dan uji hipotesis menggunakan uji  $t$ , dan uji  $f$ . Hasil dari penelitian ini di peroleh dari analisis regresi linier berganda adalah  $Y = 6,556 + 0,132 X_1 + 0,435 X_2$ . Uji  $t$  menunjukkan probabilitas signifikansi sebesar  $0,005 < 0,05$  yang menunjukkan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Nilai Uji  $F$  memiliki nilai probabilitas signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , dimana variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Simpulan dalam penelitian ini adalah variabel bebas motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ). Sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

**Kata Kunci :** Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki posisi strategis dan sangat penting dalam sebuah organisasi, artinya manusia memegang peranan penting dalam

melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Mesin-mesin berteknologi canggih sekalipun tidak akan ada artinya jika sumber daya manusia yang menjalankannya tidak berkualitas untuk mengerjakannya. Dan dengan adanya kemampuan

skill para pekerja dan kualitas sumber daya manusia dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar.

PT. Sumber Plastik adalah perusahaan perseorangan yang bergerak dalam bidang pengelolaan daur ulang biji plastik (*RecyclePlastic*) perusahaan ini berdiri sejak tahun 1979 yang pada mulanya bertempat di Sepanjang, Taman, Sidoarjo dan sekarang bertempat di Jl. Raya Bypass km,28 , Krian, Sidoarjo. Tujuan dari pendirian pabrik ini adalah untuk mengurangi pencemaran lingkungan yang disebabkan oleh sampah-sampah plastik sehingga dapat digunakan kembali untuk membuat barang plastik sehingga dapat digunakan kembali kembali untuk membuat barang plastik jadi. Sumber Plastik sebagai perusahaan daur ulang plastik bertekad untuk selalu menjadi yang terbaik di dalam mutu dan pelayanannya. Disiplin sangat penting bagi karyawannya, karena masih ada beberapa karyawan yang mangkirkerja ada juga yang terlambat tapi tidak mau mengakui keterlambatannya, karena di PT.Sumber Plastik ini toleransi keterlambatan hanya 2 menit dari waktu masuk kerja. Ada juga yang tidak hadir tanpa keterangan. Selain itu, beberapa karyawan juga tidak menggunakan safety saat bekerja, padahal perusahaan sudah menyediakan alat safety bagi karyawan.

Rendahnya disiplin karyawan PT. Sumber Plastik berdampak pada realisasi target produksi perusahaan. Berdasarkan data produksi PT.Sumber Plastik selama satu tahun terakhir ini terjadi fluktuasi realisasi target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berikut ini adalah data

realisasi target produksi PT.Sumber Plastik tahun 2019 :

Data Realisasi Target Produksi PT Sumber Plastik 2019

Bulan	Target/bulan (ton)	Produksi	Realisasi
Januari	3.250	2.986	91,88%
Februari	3.250	3.043	93,63%
Maret	3.250	2.894	89,05%
April	3.250	2.987	91,91%
Mei	3.250	2.911	89,57%
Juni	3.250	2.832	87,14%
Juli	3.250	2.853	88,46%
Agustus	3.250	2.875	89,34%
September	3.250	2.821	86,80%
Oktober	3.250	3.106	95,57%
November	3.250	3.101	95,40%
Desember	3.250	2.812	90,40%
Rata-rata	3.250	2.929	90,11%

Sumber : Data Produksi PT.Sumber Plastik, 2019

Adanya fakta masih belum konsistennya realisasi target produksi maka perlu upaya untuk meningkatkan disiplin karyawan. Karyawan harus didorong untuk mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Adanya sikap karyawan yang patuh terhadap peraturan perusahaan dan kedisiplinan yang tinggi maka akan tercipta suasana perusahaan yang lebih kondusif, sehingga akan memberikan dampak positif pada aktivitas perusahaan. Dengan demikian, setiap perusahaan mempunyai harapan yang besar agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

## LANDASAN TEORI

### Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Bangun (2012:6), MSDM dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Marwansyah (2014:3), manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan

orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia sangat memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan. Dimana manajemen sumber daya manusia menitik beratkan pada bagaimana mengelola karyawan sebagai aset utama perusahaan. Karena keberhasilan dari suatu perusahaan tergantung dari kinerja efektif dari karyawan itu sendiri.

### **Hubungan Antar Variabel**

#### **Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Hakim (2014:73) menyebutkan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang di inginkan. Rivai (2014:838) berpendapat bahwa pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya, dengan hal demikian akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

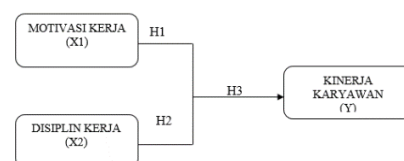
Maka, penulis menyimpulkan bahwa motivasi sangat penting diberikan pada seorang karyawan. Apabila karyawan mendapatkan motivasi, maka karyawan akan memberikan peningkatan terhadap kinerja nya.

#### **Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan**

Disiplin merupakan tindakan yang harus dilakukan, dengan adanya disiplin maka seseorang

dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku pada sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2016:193-194) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sulistyani dan Rosidah (2013:55) mengemukakan bahwa disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Maka, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan karena dengan adanya disiplin kerja yang tinggi maka seorang karyawan akan mengerjakan tugasnya dengan baik dan sesuai prosedur atau aturan perusahaan. Sehingga hasil kerja yang dicapai akan meningkat serta berdampak pula pada tujuan perusahaan yang dapat dicapai secara optimal.

### **Kerangka Konseptual**



### **METODE PENELITIAN**

#### **Desain Penelitian**

Desain penulisan yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan 1 variable dependen yaitu kinerja karyawan dan 2 variabel independen yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja. Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Jenis data ini terbagi kuantitatif, yang pengumpulan datanya dilakukan dengan mengisi kuisioner dan wawancara pada karyawan PT Sumber Plastik Krian, Sidoarjo terkait digunakan uji statistic regresi linear berganda. Cara pengambilan sampelnya menggunakan metode survey dengan mengisi kuisioner yang terpola dan terstruktur sesuai dengan data yang digunakan atau lebih mengacu pada judul penelitian. Survey dari pengambilan sampel kuisioner yang dilakukan secara individu pada karyawan.

### Metode Analisa Data

Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis data kuantitatif dan analisis statistik dengan menggunakan program data SPSS untuk menguji hipotesis.

### Teknik Pengujian Hipotesis

#### Uji F (Simultan)

Menurut Ghazali (2014:98) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Apabila probabilitas variabel yang akan diuji  $\geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima, yang berarti regresi bukan merupakan model regresi yang fit.

- b. Apabila probabilitas variabel  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang berarti persamaan regresi merupakan model yang fit.

#### Uji t (Parsial)

Menurut Ghazali (2014:98) uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

#### Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut Ghazali (2014:105) koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

### Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Indikator	r hitung	Sig.	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,443	0,003	0,3044 Valid
	X1.2	0,843	0,000	0,3044 Valid
	X1.3	0,590	0,000	0,3044 Valid
	X1.4	0,779	0,000	0,3044 Valid
	X1.5	0,620	0,000	0,3044 Valid

Sumber : data diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.9, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel motivasi kerja memiliki status valid, karena nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) > r tabel sebesar 0,3044 dan nilai signifikannya dibawah 0,05.

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Indikator	r hitung	Sig.	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	X2.1	0,648	0,000	0,3044 Valid
	X2.2	0,594	0,000	0,3044 Valid
	X2.3	0,741	0,000	0,3044 Valid
	X2.4	0,827	0,000	0,3044 Valid

Sumber : data diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.10, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel Disiplin Kerja memiliki status valid, karena nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) > r tabel sebesar 0,3044 dan nilai signifikannya dibawah 0,05.

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	r hitung	Sig.	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,636	0,000	0,3044 Valid
	Y1.2	0,754	0,000	0,3044 Valid
	Y1.3	0,539	0,000	0,3044 Valid
	Y1.4	0,517	0,000	0,3044 Valid

Sumber : data diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.11, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel Kinerja Karyawan memiliki status valid, karena nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) > r tabel sebesar 0,3044 dan nilai signifikannya dibawah 0,05

### Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	α Kritis	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,761	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,778	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,728	0,60	Reliabel

Sumber : data diolah 2020

Sebagaimana tampak pada tabel 4.12, maka dapat diketahui bahwa variabel-variabel dari kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat reliabilitas karena hasil perhitungan yang dilakukan mendapatkan angka Cronbach Alpha diatas 0,60.

### Analisa Data

### Uji Asumsi Klasik

### Uj Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	42
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean = 0,000000
	Std. Deviation = 1,01418197
Most Extreme Differences	Absolute = .135
	Positive = .135
	Negative = -.085
Test Statistic	.135
Asymp. Sig. (2-tailed)	.053 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.	

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,053 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

### Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas

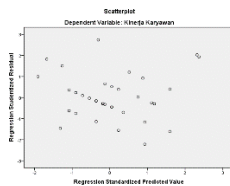
No	Variabel	Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja (X1)	0.981	1.019
2	Disiplin Kerja (X2)	0.981	1.019

Sumber : Data yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan hasil setiap variabel bebas motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) mempunyai nilai tolerance  $\geq 0,01$  dan nilai VIF  $\leq 10$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

## Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4. 1 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data yang diolah

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa tidak ada heterokedastisitas karena gambar tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0.

## Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,556	2,212		2,964	,005
	Motivasi Kerja	,132	,059	,291	2,221	,032
	Disiplin Kerja	,435	,103	,551	4,208	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber : Data yang diolah 2020

Persamaan linier antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Plastik Krian Sidoarjo adalah sebagai berikut:

$$Y = 6,556 + 0,132 X1 + 0,435 X2$$

Interpretasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Model konstanta sebesar 6,556

Jika variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja di asumsikan tetap maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 6,556.

2. Koefisien Motivasi Kerja (X1)

Nilai koefisien Motivasi Kerja sebesar 0,132, menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk Motivasi Kerja akan diikuti terjadi kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,132.

3. Koefisien Disiplin Kerja (X2)

Nilai koefisien Disiplin Kerja menunjukkan angka sebesar 0,435 menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk Disiplin Kerja akan diikuti dengan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,435.

## Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,587 <sup>a</sup>	,344	,310	1,040

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja  
Sumber : Data yang diolah 2020

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel bebas motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) dengan variabel tak bebas kinerja karyawan (Y), besarnya nilai koefisien korelasi adalah 0.587. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) adalah kuat karena nilai korelasi 58,7%.

Nilai koefisien determinasi atau R<sup>2</sup> digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel tak bebas atau variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai R<sup>2</sup> = 0.344 yang berarti bahwa sebesar 34.4% kinerja karyawan dapat dijelaskan

oleh variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2). Sedangkan sisanya 65.6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

## Pengujian Hipotesis

### Uji F

Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.115	2	11.057	10.226	.000 <sup>b</sup>
	Residual	42.171	39	1.081		
	Total	64.286	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja  
Sumber : Data yang diolah 2020

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 10,226 dan nilai F tabel sebesar 0,324 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Maka Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (motivasi kerja dan disiplin kerja) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) karena nilai F hitung > F tabel dan nilai prob signifikansi < 0,05.

### Uji t

Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.556	2.212		2.964	.005
	Motivasi Kerja	.132	.059	.291	2.221	.032
	Disiplin Kerja	.435	.103	.551	4.208	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber : Data yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.18 uji t diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai t hitung pada variabel bebas motivasi kerja sebesar 2,221 dan nilai t tabel sebesar 2,02269 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,032 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (motivasi kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) karena t hitung > nilai t tabel dan nilai probabilitas < 0,05.
2. Nilai t hitung pada variabel disiplin kerja sebesar 4,208 dan nilai t tabel sebesar

2,02269 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (disiplin kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) karena t hitung > nilai t tabel dan nilai probabilitas < 0,05.

## Pembahasan Hasil Temuan Penelitian

### 1. Regresi Linear Berganda

Persamaan linier antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Plastik Krian Sidoarjo adalah sebagai berikut :

$$Y = 6,556 + 0,132 X1 + 0,435 X2$$

Interpretasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Model konstanta sebesar 6,556

Jika variabel motivasi kerja dan disiplin kerja di asumsikan tetap maka kinerja karyawan meningkat sebesar 6,556.

2. Koefisien Motivasi Kerja (X1)

Nilai koefisien Motivasi Kerja sebesar 0.132, menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk motivasi kerja akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,132. Dengan kata lain, bahwa semakin tepat motivasi kerja yang diberikan maka semakin meningkat kinerja karyawan PT. Sumber Plastik Krian Sidoarjo

3. Koefisien Disiplin Kerja (X2)

Nilai koefisien Disiplin Kerja menunjukkan angka sebesar 0,435 menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk Disiplin Kerja akan diikuti dengan

kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,435. Dapat diartikan bahwa semakin meningkat disiplin kerja karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan PT. Sumber Plastik Krian Sidoarjo.

## 2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabilitas variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen yang ditunjukkan oleh nilai  $R^2$  square ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,344 artinya variabilitas variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mampu menjelaskan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 34,4%, sedangkan sisanya sebesar 65,6% dijelaskan oleh variabilitas variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.....65,6% itu apa saja yg mempengaruhi kinerja karyawan disebutkan disini !!!

## 3. Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F hitung sebesar 10,226 dan nilai F tabel sebesar 0,324 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Maka Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (motivasi kerja dan disiplin kerja) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) karena nilai F hitung > F tabel dan nilai prob signifikansi < 0,05.

## 4. Uji t (Parsial)

- a. Nilai t hitung pada variabel motivasi kerja sebesar 2,221 dan nilai t tabel sebesar 2,02269 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,032 yang berarti variabel bebas motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

(kinerja karyawan) karena nilai t hitung > nilai t tabel dan nilai prob < 0,05.

- b. Nilai t hitung pada variabel disiplin kerja sebesar 4,208 dan nilai t tabel sebesar 2,02269 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 yang berarti variabel bebas disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) karena t hitung > nilai t tabel dan nilai prob < 0,05.

## Implikasi Penelitian

Dari hasil penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Plastik Krian Sidoarjo. Dapat dilihat adanya dampak bagi perusahaan bahwa dengan adanya motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan khususnya terhadap karyawan PT. Sumber Plastik Krian Sidoarjo. Dengan motivasi kerja yang baik dari karyawan maka akan berdampak pada kinerja karyawan. Disiplin kerja sendiri merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada suatu peraturan perusahaan yang berlaku. Disiplin kerja bagi perusahaan sangat penting untuk ditegakan guna meningkatkan kinerja karyawan.

## Keterbatasan penelitian

Penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan, di antaranya sebagai berikut :

1. Masih terdapat jawaban kuesioner yang tidak konsisten menurut pengamatan



peneliti. Karena responden cenderung kurang teliti terhadap pernyataan dan pertanyaan yang ada sehingga terjadi tidak konsisten terhadap jawaban kuesioner. Hal ini bisa diantisipasi peneliti dengan cara mendampingi dan mengawasi responden dalam memilih jawaban agar responden fokus dalam menjawab pernyataan yang ada.

2. Minimnya waktu untuk pelaksanaan penelitian
3. Penelitian ini hanya mengambil sampel bagian produksi sebanyak 42 responden.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Tujuan utama dari penelitian ini adalah meliputi bagaimana pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Sumber Plastik Krian Sidoarjo. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dan di analisa pada bab IV, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Diperoleh bahwa variabel bebas motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.
2. Diperoleh bahwa variabel bebas disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

3. Diperoleh bahwa variabel bebas motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

### **Saran**

1. Bagi Perusahaan

Dalam rangka peningkatan kinerja karyawan disarankan kepada PT. Sumber Plastik Krian Sidoarjo untuk meningkatkan motivasi kerja dan kedisiplinan pada karyawan. meningkatkan motivasi kerja dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Meningkatkan kedisiplinan dapat dilakukan dengan pengawasan mengenai cara kerja masing-masing karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini, agar dapat meneruskan penelitian ini dengan mencari variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sumber Plastik Krian Sidoarjo. selain motivasi kerja dan disiplin kerja. Misalnya semangat kerja atau kompensasi dan lain-lain. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain dalam meneliti niat beli melalui wawancara mendalam terhadap sampel, jika ingin memakai teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, pilihlah kata-kata yang dipahami responden agar

responden paham dalam menangkap maksud item pertanyaan dalam kuesioner.

## DAFTAR PUSTAKA

- Avni Rozalia Nur, Hamida Nayati Utami, Ika Ruhana. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang)*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Vol. 26 No. 2
- Hasibuan, M. S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Khayati. 2018. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palu. Vol 5, No 2.
- Riyadi, M. 2016. *Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kemilau*. *Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 28(2).
- Sari Mawar, Fatkhatul Masruroh. 2018. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang*. Jurusan ilmu administrasi negara, fisipol untidar, Magelang. Vol. 02 No. 02.
- Sari, E., & Dwiarti, R. 2018. *Pendekatan Hierarki Abraham Maslow pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Madubaru (PG. Madukismo)* Yogyakarta. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*. 6(1), 58-77.
- Siagian, S. P. 2016. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Azis Fathoni, Maria Magdalena Minarsih. 2016. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Unpad Semarang. Volume 2 No.2