



Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Harapan Plastik Jakarta Barat

Anggi Astuti^{1*}, Endang Kustini²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,
Tangerang Selatan, Banten, Indonesia^{1,2}

*Email Korespodensi: anggiastuti0808@gmail.com

Diterima: 10-08-2025 | Disetujui: 16-08-2025 | Diterbitkan: 18-08-2025

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work discipline and work motivation on employee performance at PT Sinar Harapan Plastik located in West Jakarta. The approach used in this study is a quantitative method. The sampling technique was carried out using the Slovin formula and obtained a total of 85 respondents. The data analysis process involved validity testing, reliability testing, classical assumption testing, regression analysis, correlation coefficient testing, determination coefficient testing, and hypothesis testing. Partial hypothesis testing of the work discipline variable (X1) obtained a calculated T value > T Table or $7.749 > 1.663$, and a significance value of $0.000 < 0.05$, which means that work discipline (X1) has a significant effect on employee performance (Y). Partial hypothesis testing of work motivation (X2) obtained a calculated T value > T table or $7.446 > 1.663$, a significance value of $0.000 < 0.05$, which means that work motivation (X2) has a significant effect on employee performance (Y). Simultaneous hypothesis testing obtained a calculated F value > F table of $118.196 > 3.11$, a significant value of $0.000 < 0.05$, it can be concluded that work discipline (X1) and work motivation (X2) have a significant effect simultaneously on employee performance (Y). The Adjusted R determination value is 0.742, which means that the work discipline (X1) and work motivation (X2) variables together have a contribution of 74.2% influence on employee performance (Y). While the remaining 25.8% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Harapan Plastik yang berlokasi di Jakarta Barat. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dan memperoleh jumlah responden sebanyak 85 orang. Proses analisis data melibatkan uji validitas, uji reliabilitas, pengujian asumsi klasik, analisis regresi, uji koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis secara parsial variabel disiplin kerja (X1) didapat nilai T hitung > T Tabel atau $7.749 > 1,663$, serta nilai signifikansi $0.000 < 0,05$, yang berarti disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Uji hipotesis secara parsial motivasi kerja (X2) yang didapat nilai T hitung > T tabel atau $7.446 > 1,663$, nilai signifikansi $0.000 < 0,05$, yang berarti motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian hipotesis secara simultan didapat nilai F hitung > F tabel sebesar $118,196 > 3,11$, nilai signifikan $0.000 < 0,05$ dapat

disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan baik secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai determinasi Adjusted R sebesar 0,742, yang berarti variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 74,2% terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya 25,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Katakunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Anggi Astuti, & Endang Kustini. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Harapan Plastik Jakarta Barat. *Indonesia Economic Journal*, 1(2), 1074-1087. <https://doi.org/10.63822/08ktrs15>

PENDAHULUAN

Dalam konteks globalisasi dan persaingan bisnis yang makin kopleks, peran sumber daya manusia menjadi faktor yang memutuskan keberlangsungan organisasi. Pada situasi tersebut, tiap organisasi dituntut untuk merumuskan visi, misi serta strategi adaptif dalam sturuktur, budaya serta sistem organisasional untuk memperoleh keunggulan kompetitif. Perubahan yang dipicu oleh progresivitas teknologi dan informasi mendorong tiap organisasi agar senantiasa menjalankan strategi yang berbeda. Tidak sekedar itu, tiap organisasi juga memerlukan adanya pengembangan maupun penyuluhan guna mencukupi kebutuhan masa depan. Sebuah perubahan akan mendorong para pegawai agar senantiasa berpikir inovatif, kreatif, menjalankan pekerjaan dengan cepat juga tepat agar dapat bersaing secara efektif.

Sebagai salah satu produsen mainan terkemuka secara global, SHPToys dipercaya mampu membesarkan produk unggulan indonesia ke ranah Internasional dalam kurun waktu yang lama. Sepanjang 25 tahun lebih sudah menciptakan karya, PT Sinar Harapan Plastik terbilang stabil dalam mengaplikasikan prinsip usaha yang fokusnya pada pengelolaan kualitas yang diawali dari penetapan bahan baku, proses manufaktur dengan teknologi canggih, upaya dalam mengembangkan desain produk, hingga didapat hasil final yang mencukupi kualifikasi kelayakan maupun keamanan digunakan oleh anak-anak.

Sumber daya manusia ialah satu di antara aspek kunci lainnya yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Berdasarkan pada pandangan Wearther dan Davis dalam (Sutrisno, 2023:4) sumber daya manusia bisa dipahami sebagaimana karyawan yang siaga juga siap dalam meraih target sebuah organisasi.

Kinerja salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi. Menurut (Mangkunegara, 2022:67) kinerja adalah hasil dari performa seorang pegawai yang mencakup hasil kerja yang optimal serta dinilai dari kuantitas juga kualitas sebagaimana amanah maupun tanggung jawab yang diberikan. PT Sinar Harapan Plastik sangat mengharapkan karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya. Makin banyak pegawai yang mencapai kinerja atau performa yang optimal, semakin tinggi pula produktivitas sebuah organisasi secara menyeluruh.

Berikut hasil pra survei karyawan PT Sinar Harapan Plastik mengenai kinerja karyawan :

Tabel 1.1
Hasil pra survei kinerja karyawan (30 karyawan) PT Sinar Harapan Plastik

Pernyataan	Jawab Kary awan	Tingkat kesetujuan					Jawab Tidak	Rata rata %
		SS (1)	S (2)	LS (3)	L (4)	SL (5)		
Kemampuan kerja								
1. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu sesuai dengan target yang telah ditetapkan	30	1	2	13	3	8	33	1,38%
2. Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan meskipun dalam keadaan yang darurat	30	8	2	7	11	2	87	2,9%
Rata-rata rata kemampuan kerja								1,20%
Kualitas kerja								
1. Saya selalu berusaha menjaga ketertarikan dan ketelitian dalam menyelesaikan tugas pekerjaan saya	30	3	14	9	2	4	104	1,44%
2. Saya memastikan hasil kerja saya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh atasan	30	2	11	13	3	6	113	1,41%
Rata-rata rata kualitas kerja								1,41%
Mengikuti perintah								
1. Saya berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab	30	4	13	7	4	1	113	1,3%
2. Saya yang mengutamakan kewajiban pekerjaan saya dibanding diri saya	30	3	11	8	4	1	113	1,3%
Rata-rata rata tanggung jawab								1,31%
Mendapatkan tugas								
1. Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan secepatnya sesuai pekerjaan	30	3	2	7	11	3	33	1,38%
2. Saya dapat mengatasi waktu saya dengan baik selalu menyelesaikan tugas yang diberikan	30	1	2	9	2	7	81	2,1%
Rata-rata rata pelaksanaan tugas								1,20%

Sumber: Data Author (2024)

Melalui hasil kuesioner pra survei terkait kinerja karyawan memperlihatkan bahwasanya kinerja karyawan PT Sinar Harapan Plastik masih cukup rendah. Dapat dilihat pernyataan kuantitas kerja dengan nilai rata-rata mencapai 2,93, pernyataan kualitas kerja dengan nilai mencapai 3,45, pernyataan tanggung jawab dengan nilai mencapai 3,55 dan pelaksanaan tugas mencapai 3,03. Jadi untuk pernyataan dengan nilai sangat minim ialah indikator kuantitas kerja mencapai 2,93. Bisa diambil simpulan bahwasanya masih terdapat karyawan yang tidak menuntaskan tugasnya sebagaimana waktu yang sudah ditentukan sehingga kinerja karyawan mengalami penurunan.

Fenomena yang demikian membuktikan bahwasanya terdapat beberapa aspek kinerja karyawan yang masih perlu ditingkatkan lagi, terutama pada kuantitas kerja. Satu di antara sebab yang mampu memengaruhi rendahnya kinerja karyawan ialah tingkat disiplin kerja yang kurang optimal. Disiplin kerja yang baik berperan penting dalam memastikan para pegawai mampu menuntaskan tugasnya secara efisien juga efektif. Dengan tingginya taraf kedisiplinan, pegawai senantiasa mempunyai tanggung jawab terhadap tugasnya, yang akhirnya bisa menumbuhkan kualitas, kuantitas dan pelaksanaan tugas merek.

Disiplin kerja dalam lingkungan kerja memiliki manfaat besar, baik bagi perusahaan maupun bagi pegawai. Menurut (Hasibuan, 2020:193) kedisiplinan ialah kepekaan individu agar senantiasa mematuhi seluruh aturan dalam sebuah organisasi beserta norma sosial yang diberlakukan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja mampu memastikan terwujudnya kelancaran dalam menjalankan tugas maupun tata tertib, yang pada akhirnya menghasilkan kinerja optimal dan mencapai target yang ditetapkan.

Berikut adalah data absensi kehadiran karyawan PT Sinar Harapan Plastik tahun 2022-2024 :

Tabel 1.2
Data absensi karyawan PT Sinar Harapan Plastik 2022-2024

Bulan	2022						2023						2024					
	Jml Karyaw	S	C	I	A	Rata-rata (%)	Jml Karyaw	S	C	I	A	Rata-rata (%)	Jml Karyaw	S	C	I	A	Rata-rata (%)
Januari	122	77	4	18	1	18,0	178	77	3	68	0	27,2	199	72	2	17	0	17
Februari	117	18	7	20	0	16,4	131	134	4	27	0	30,1	117	82	4	21	4	23,8
Maret	117	70	0	31	0	26,7	131	84	2	28	0	33,7	138	79	4	20	1	18,7
April	117	64	4	17	0	18,4	128	122	3	10	0	25,8	131	27	0	8	0	8,7
Mai	121	42	1	14	1	13,3	114	38	3	14	0	15,4	119	82	4	30	0	18,7
Juni	125	130	0	28	2	38,5	132	87	3	19	0	18,7	117	74	0	17	0	20,7
Juli	128	7	3	1	0	2,3	136	81	3	27	0	23,1	145	89	1	46	1	21,8
Agustus	127	24	0	9	0	8,3	133	112	3	18	1	22,8	142	114	1	26	2	26,9
September	122	88	0	40	1	24,7	134	80	2	23	4	18,7	139	111	3	27	0	26,9
Oktober	128	101	1	12	1	27,3	131	110	2	28	2	25,8	138	78	1	30	2	21,3
November	133	14	3	12	1	10,3	138	87	1	11	4	25,8	134	68	1	24	1	17,6
Desember	128	88	8	17	2	23,3	138	77	1	11	1	23,3	133	11	1	20	1	14,8
Total	4279	789	33	281	22	17,5	4977	3489	34	320	19	22,6	4548	907	34	313	12	19,7

Sumber : PT Sinar Harapan Plastik

Melalui tabel 1.2 bisa ditinjau bahwasanya tingkat absensi karyawan dalam tahun 2022-2024 menunjukkan tingkat absensi yang fluktuasi kecenderungan naik turun. Tahun 2022 rata-rata absensi sebesar 17,5 %, total pegawai yang sakit adalah 759 pegawai, total yang cuti adalah 33 pegawai, total yang izin adalah 281 dan total pegawai yang alfa atau tanpa keterangan adalah 22 pegawai. Ditahun 2023 mengalami kenaikan dengan rata-rata absensi sebesar 22,6%, dimana total pegawai yang sakit adalah 1068 pegawai, total yang cuti adalah 34 pegawai, total yang izin adalah 320 pegawai, dan total yang alfa atau tanpa keterangan sebesar 19 pegawai. Sedangkan ditahun 2024 mengalami penurunan dengan rata-rata absensi 19,7%, total pegawai yang sakit adalah 907 pegawai, total yang cuti adalah 34 pegawai, total yang izin adalah 313 pegawai, sedangkan total yang alfa atau tanpa keterangan adalah 12 pegawai. Secara menyeluruh membuktikan bahwasanya trend yang naik maupun turun tiap periodenya. Data tersebut menunjukkan kurangnya kesadaran pegawai dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Taraf absensi yang tinggi mempunyai dampak signifikan terhadap berlangsungnya aktivitas operasional organisasi.

Meningkatnya absensi kerja tidak hanya berdampak pada produktivitas perusahaan, tetapi juga mempengaruhi motivasi kerja secara keseluruhan.

Kedisiplinan dan motivasi adalah salah satu yang wajib ada dalam diri karyawan dan sangat berhubungan erat terhadap kinerja karyawan, yang mana jika pegawai mempunyai disiplin kerja yang optimal serta tingginya motivasi mampu membuat kinerja para pegawai menjadi bertambah.

Berikut hasil pra survei mengenai motivasi kerja pada PT Sinar Harapan Plastik :

Tabel 1. 3
Hasil pra survei Motivasi Kerja (30 karyawan) PT Sinar Harapan Plastik

Pernyataan	Jml Karyawan	Tingkat Kesetujuan					Jml Skor	Kata-rata %
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kebutuhan fisiologis								
1. Saya merasa bahwa fasilitas tempat kerja, seperti makanan dan tempat istirahat memadai untuk kebutuhan dasar saya	30	13	7	4	5	1	116	3,86%
2. Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	30	8	5	4	3	8	90	3,00%
Skor rata-rata kebutuhan fisiologi								3,43%
Kebutuhan akan rasa aman								
1. Saya merasa aman dan terlindungi ditempat kerja dari potensi ancaman fisik	30	12	5	5	7	1	110	3,66%
2. Kebijakan perusahaan terkait kesehatan dan keselamatan kerja membuat saya merasa aman	30	10	5	5	10	0	105	3,5%
Skor rata-rata kebutuhan akan rasa aman								3,58%
Kebutuhan sosial								
1. Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja saya dan merasa diterima dalam tim	30	5	3	10	13	0	88	2,93%
2. Saya merasa ada hubungan sosial yang cukup dari rekan kerja dalam menyelesaikan tugas	30	6	3	11	5	5	90	3,00%
Skor rata-rata kebutuhan penghargaan								2,96%
Kebutuhan penghargaan								
1. Saya merasa dihargai oleh atasan atas kontribusi yang saya berikan	30	5	5	4	13	3	86	2,86%
2. Saya sering mendapatkan penghargaan atau pengakuan atas prestasi saya ditempat kerja	30	6	3	8	10	3	89	2,96%
Skor rata-rata kebutuhan sosial								2,91%
Kebutuhan aktualisasi diri								
1. Pekerjaan ini memberikan saya kesempatan untuk mengembangkan diri dan mencapai potensi penuh saya	30	11	3	4	3	7	96	3,2%
2. Saya merasa pekerjaan yang saya tekuni sesuai dengan tujuan pribadi saya dalam bekerja	30	7	8	5	3	5	97	3,23%
Skor rata-rata kebutuhan aktualisasi diri								3,21%

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil kuesioner pra survey mengenai motivasi kerja dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan kurang optimal. Pernyataan tersebut bisa dibuktikan dari kebutuhan fisiologi dengan skor rata-rata 3,45, kebutuhan akan rasa aman skor rata-rata sebesar 3,58, kebutuhan sosial skor rata-rata sebesar 2,96, kebutuhan rasa penghargaan skor rata-rata 2,91 dan kebutuhan aktualisasi diri sebesar 3,21. Maka untuk pernyataan dengan skor rata-rata paling rendah adalah kebutuhan penghargaan sebesar 2,91.

Dapat disimpulkan bahwa kurangnya pengakuan dan apresiasi dari perusahaan, sehingga tujuan organisasi tidak tercapai secara maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Sinar Harapan Plastik memiliki motivasi kerja yang rendah yang berdampak terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut (Pereira, 2023) “Disiplin adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya atau sikap kemauan dan kesediaan seseorang untuk mematuhi dan mematuhi semua norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”.

Menurut (Sutrisno, 2023:87) “Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan”.

Menurut (Sinambela, 2019:335) “Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.

Berdasarkan pemaparan para ahli dapat disimpulkan disiplin kerja adalah disiplin kerja adalah sikap dan kemampuan seseorang untuk secara sadar, sukarela, serta konsisten menaati peraturan, ketetapan, serta norma-norma yang berlaku di organisasi.

Menurut (Trzeciak & Banasik, 2022) “Motivasi adalah adalah suatu keadaan di mana perilaku diaktifkan untuk menunjuk ke arah tertentu, setiap individu memiliki aspek yang berbeda dan individual yang meningkatkan komitmen mereka terhadap tugas-tugas tertentu”.

Menurut (Mangkunegara, 2020:61) “Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

Menurut (Sedarmayanti, 2022) “Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pemimpin”.

Berdasarkan pemaparan para ahli, peneliti menarik kesimpulan bahwasanya motivasi adalah kondisi atau kekuatan yang mendorong seseorang, khususnya karyawan untuk melakukan tindakan atau aktivitas tertentu dengan tujuan mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Afrin et al., 2023) “Kinerja mengacu pada seberapa baik kinerja seseorang selama jangka waktu tertentu dibandingkan dengan banyak alternatif, seperti standar kerja, tujuan, atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya yang disepakati bersama”

Menurut (Mangkunegara, 2022:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan menurut Prawirosentoso dalam (Sinambela, 2019:481) “Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing, sebagai bagian dari upaya untuk meraih tujuan organisasi secara sah, tidak bertentangan dengan hukum, serta selaras dengan norma dan etika”.

Merujuk pada pendapat para pakar yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang ataupun kelompok organisasi, baik dari segi mutu maupun jumlah, yang dikerjakan selaras dengan kewajiban, wewenang, serta ketentuan yang telah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan jenis penelitian kausal asosiatif dengan metode pendekatan kuantitatif. Penelitian kausal asosiatif dimaksudkan guna memahami tingkat pengaruh antara dua atau lebih variabel. Studi ini bermaksud memaparkan keterkaitan timbal balik antar variabel yang diteliti, yaitu pengaruh dari variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Terkait waktu penelitian ini dimulai pada tanggal 10 September 2024, penelitian ini diawali dengan melakukan observasi dan survei kemudian peneliti menemukan ada beberapa masalah dan kekurangan diperusahaan tersebut.

Menurut (Sugiyono, 2023:126) “Populasi diartikan sebagai area generalisasi yang mencakup objek atau subjek yang memiliki ciri dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan selanjutnya ditarik suatu kesimpulan”. Populasi yang digunakan dalam riset ini terdiri atas seluruh karyawan PT Sinar Harapan Plastik dengan jumlah 533 orang.

Menurut (Sugiyono, 2023:127) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Penulis menggunakan metode simple random sampling, yakni pemilihan sampel secara acak tanpa memperhatikan kategori-kategori seperti tingkat pendidikan, kepercayaan, jenis kelamin, ataupun jabatan dalam populasi. Jumlah responden ditentukan melalui perhitungan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan yang ditetapkan 10%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Saya selalu datang ke tempat kerja tepat waktu sesuai jadwal yang ditetapkan.	0,717	0,213	Valid
Saya melaksanakan tugas-tugas yang diberikan secara efisien, tepat waktu, dan sesuai ketentuan.	0,752	0,213	Valid
Saya menaruh minat terhadap dan pemenuhan kerja yang tidak dirangsang oleh lingkungan.	0,746	0,213	Valid
Saya melaksanakan tugas sesuai dengan SOP yang berlaku.	0,682	0,213	Valid
Saya menepati semua aturan dan ketentuan yang dibuat oleh pimpinan atau manajemen.	0,751	0,213	Valid
Saya menjaga sikap dan perilaku profesional saat berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan.	0,701	0,213	Valid
Saya tidak menggunakan waktu kerja untuk kegiatan pribadi yang tidak relevan dengan pekerjaan.	0,723	0,213	Valid
Saya menanggapi perintah yang dapat memuat perintah dan arahan pimpinan, arahan kerja.	0,766	0,213	Valid
Saya selalu mematuhi semua yang terkait dengan keselamatan kerja dan program-program keselamatan.	0,736	0,213	Valid
Saya menjaga kerahasia dan ketertahan tempat kerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.	0,774	0,213	Valid

Sumber: Data hasil olah SPSS versi 23

Melalui tabel tersebut, variabel disiplin kerja didapat nilai r hitung > r tabel (0,213), dikatakan bahwasanya seluruh item angket dikatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaji yang saya terima mencukupi kebutuhan pokok seperti makanan, pakaian dan tempat tinggal.	0,782	0,213	Valid
Lingkungan kerja saya memberikan kenyamanan fisik yang mendukung produktivitas kerja.	0,661	0,213	Valid
Saya merasa aman terhadap ancaman kehilangan pekerjaan diperusahaan.	0,805	0,213	Valid
Saya percaya bahwa perusahaan memiliki kebijakan keselamatan kerja yang baik.	0,773	0,213	Valid
Saya merasa diterima dan dihargai sebagai tim kerja diperusahaan.	0,773	0,213	Valid
Hubungan kerja saya dengan rekan-rekan kerja sangat mendukung dan saling menghormati.	0,834	0,213	Valid
Atasan saya memberikan apresiasi atas hasil kerja yang telah saya capai.	0,803	0,213	Valid
Saya merasa bahwa kontribusi saya diakui dan dihargai oleh perusahaan.	0,807	0,213	Valid
Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan keterampilan ditempat kerja.	0,707	0,213	Valid
Pekerjaan saya memberikan peluang untuk mewujudkan potensi pribadi dan profesional saya.	0,686	0,213	Valid

Sumber: Data hasil olah SPSS versi 23

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Harapan Plastik Jakarta Barat

(Astuti, et al.)

Melalui tabel tersebut, variabel motivasi kerja didapat nilai r hitung $>$ r tabel (0,213), seluruh item angket dikatakan valid.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Saya sering menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditunjukkan	0,784	0,213	Valid
Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang ditargetkan oleh perusahaan	0,701	0,213	Valid
Saya berusaha memberikan hasil kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan perusahaan	0,759	0,213	Valid
Saya selalu bekerja dengan teliti untuk meminimalkan kesalahan dalam bekerja	0,767	0,213	Valid
Saya memahami prosedur kerja yang harus diikuti dalam melaksanakan tugas saya	0,807	0,213	Valid
Saya selalu memandu intruksi kerja yang diberikan oleh atasan	0,834	0,213	Valid
Saya dapat menyesuaikan diri dengan perubahan prosedur atau intruksi kerja yang baru	0,784	0,213	Valid
Saya merasa bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang saya lakukan	0,770	0,213	Valid
Saya selalu menyelesaikan tugas meskipun menghadapi kesulitan atau tantangan	0,759	0,213	Valid
Saya bersedia menerima konsekuensi atas kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan saya	0,758	0,213	Valid

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 23

Melalui tabel tersebut, variabel kinerja karyawan didapat nilai r hitung $>$ r tabel (0,213), seluruh item kuesioner dikatakan valid.

b. Uji Reliabel

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabel Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Nilai Cronbachs Alpha	Nilai Batas	Status
Disiplin Kerja (X1)	0,904	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,920	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,925	0,60	Reliabel

Sumber : Data hasil olah SPSS versi 23

Berdasarkan pada hasil pengujian tersebut, membuktikan bahwasanya variabel disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) serta kinerja karyawan (Y) dikatakan reliabel, sebagaimana diperlihatkan dengan tiap variabel yang mempunyai nilai *Cronbatch alpa* $>$ 0,60.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

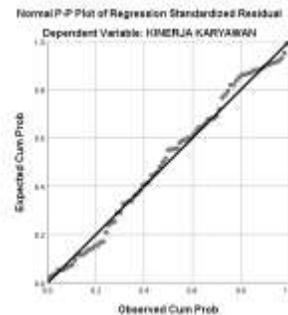
Tabel 4.13
Hasil uji dengan kolmogorov-Smirnov test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.17517733
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.060
	Negative	-.060
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 23

Hasil yang sudah dijabarkan, didapat nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* mencapai 0,200. Nilai yang demikian di atas 0,05 bisa diambil simpulan bahwa data menyebar normal. Pengujian normalitas bisa pula

dijalankan melalui grafik probability plot, dalam hal ini residual variabel bisa diketahui dari distribusi berbagai titik residual yang menyertai arah garis diagonal, sebagaimana diagram penyebaran yang diperhitungkan melalui spss versi 25 pada gambar berikut :



Gambar 4. 1

Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Hasil gambar, bisa ditinjau grafik normal probability plot memperlihatkan pola grafik yang normal. Sebagaimana yang bisa ditinjau dari titik yang berdistribusi di area sekeliling garis diagonal serta pendistribusiannya menyertai garis diagonal. Maka bisa diambil simpulan bahwa model regresi melengkapi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 14
Hasil Pengujian Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	1	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.333	2.289		2.310	.023		
	DISIPLIN KERJA	.412	.040	.888	10.420	.000	.989	1.011
	MOTIVASI KERJA	.408	.040	.871	10.130	.000	.989	1.011

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25

Hasil tersebut, didapat nilai tolerance variabel motivasi kerja mencapai 0,989 serta disiplin kerja 0,989 nilai yang demikian di bawah 1 serta nilai (VIP) variabel motivasi kerja mencapai 1,011 serta variabel disiplin kerja 1,011 nilai tersebut di bawah 10. Maka, model regresi yang demikian dikatakan tidak ditemukan gangguan multikolinieritas.

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4. 16
Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.862 ^a	.742	.736	2.20154	2.184

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25

Berdasarkan pada hasil yang sudah dijabarkan, model regresi demikian tidak ditemukan autokorelasi, hal sebagaimana diperlihatkan dengan nilai Durbin Watson mencapai 2,184 yang ada pada rentang 1,550 – 2,460.

4) Uji Heteroskedastisitas

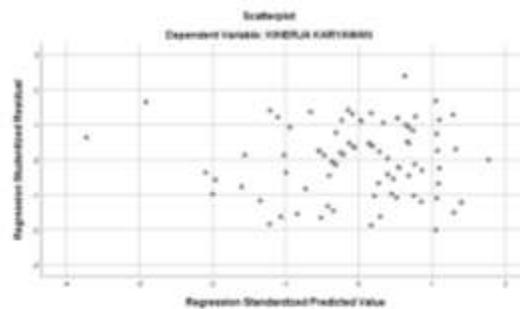
Tabel 4. 17
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	1,818	1,281		1,442	,153
	Disiplin Kerja	,019	,022	,057	,876	,384
	Motivasi Kerja	-,019	,025	-,084	-,783	,448

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dipaparkan, uji Glejser pada variabel Disiplin Kerja (X1) menunjukkan nilai signifikansi 0,384, sedangkan pada variabel Motivasi Kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi 0,448, di mana kedua nilai signifikansi tersebut (Sig) lebih besar dari 0,05. Demikian, model regresi pada data ini tidak mengandung gejala heteroskedastisitas, oleh sebab itu model regresi yang digunakan dapat dinyatakan layak untuk dianalisis dalam penelitian ini.



Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25

Gambar 4. 3
Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada hasil gambar yang sudah dijabarkan tersebut, berbagai titik pada grafik scatterplot tidak menunjukkan pola distribusi yang detail. Maka, dikatakan tidak ditemukan heteroskedastisitas pada model regresi yang mana model regresi demikian layak diterapkan guna data dalam kajian.

5) Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 18
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	22,321	2,369		9,422	,000
	Disiplin Kerja	,455	,050	,848	7,749	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25

Berdasarkan pada pengujian, diketahui nilai constan (a) mencapai 22,321 sementara nilai Disiplin kerja (b/koefisien regresi) mencapai 0,455. Dalam hal ini, persamaan regresinya bisa dijabarkan $Y = a + Bx$, $Y = 22,321 + 0,455x$. Angka ini menggamarkan bahwasanya pada Disiplin kerja bernilai 0, karenanya kinerja karyawan memiliki bernilai 22,321.

Tabel 4. 19
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	19,792	3,001		7,067	,000
	Motivasi Kerja	,505	,080	,433	7,446	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25

Bisa diambil simpulan bahwa nilai Constan (a) mencapai 19,792 sementara nilai motivasi kerja (b/koefisien regresi) mencapai 0,505. Dengan demikian, persamaan regresinya ialah $Y = a + Bx$, $Y = 19,792 + 0,505x$. Angka ini menggamarkan bahwasanya pada motivasi kerja bernilai 0, karenanya kinerja karyawan memiliki bernilai 19,792.

Tabel 4. 20
Hasil Uji Regresi Linear Berganda Disiplin Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	5,333	3,308		2,310	,023
	Disiplin Kerja	,413	,040	,880	10,435	,000
	Motivasi Kerja	,456	,045	,571	10,136	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25

Dari persamaan diatas didapatkan persamaan resgresinya adalah sebagai berikut $Y = a + b1 X1 + b2 X2 + e$, $Y = 5,333 + 0,413 X1 + 0,456 X2$. Berdasar persamaan regresi di tabel 4.20 , karenanya dapat diterangkan berikut :

- Nilai konstanta sebesar 5,333 mengartikan bahwasanya apabila variabel disiplin kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) setara nol, maka variabel kinerja karyawan (Y) tetap akan yakni 5,333 point .
 - Diperoleh nilai disiplin kerja (X₁) mencapai 0,413 mengartikan bahwasanya konstanta tetap dan tidak mengalami perbedaan pada variabel motivasi kerja (X₂), tiap berubahnya 1 unit pada variabel disiplin kerja (X₁) bisa memunculkan peluang adanya perubahan pada kinerja karyawan (Y) mencapai 0,413 point.
 - Nilai motivasi kerja (X₂) mencapai 0,456 mengartikan bahwasanya bila konstanta tetap serta tidak ditemukan variabel disiplin kerja (X₁) yang berubah, maka tiap bertambahnya 1 unit pada variabel motivasi kerja (X₂) memungkinkan adanya perubahan pada kinerja karyawan (Y) mencapai 0,456.
- 6) Uji Koefiisen Korelasi

Tabel 4. 23
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	Sig.	R Square	Adjusted R Square	Sig. Change	Durbin-Watson	
						1	2
1	,862 ^a	,000	,746	,726	,000	1,914	1,986

a. Predictors in the Model: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja
Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25

Berdasarkan hasil pengujian, didapat nilai koefisien korelasi mencapai 0,862 yang mana, nilai demikian ada di interval 0,800 – 0,1000 mengartikan bahwasanya kedua variabel mempunyai taraf korelasi yang kuat.

7) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 26
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	.742	.738	2.28154

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

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25

Didapat nilai koefisien determinasi atau r square melalui tabel tersebut mencapai 0,742 bisa diambil simpulan bahwasanya berpengaruh variabel disiplin kerja (X₁) serta motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) ialah mencapai 74,2% selebihnya (100 – 74,2) = 25,8% dipengaruhi variabel selainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

8) Uji Hipotesis

Tabel 4. 27
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	22.321	2.369		9.421	.000
	Disiplin Kerja	.451	.055	.849	7.749	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25

Hasil pengujian didapat t hitung > t tabel atau 7.749>1,663 serta nilai signifikan pada variabel disiplin kerja (X₁) mencapai 0,000<0,05, bisa diambil simpulan H₀ ditolak namun H_a diterima, mengartikan adanya pengaruh signifikan pada disiplin kerja (X₁) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. 28
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	19.782	2.801		7.067	.000
	Motivasi Kerja	.505	.069	.823	7.446	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25

Hasil pengujian didapat t_{hitung} > t_{tabel} atau 7.446>1,663 serta nilai signifikan pada variabel motivasi kerja (X₂) mencapai 0,000<0,05, bisa diambil simpulan H₀ ditolak namun H_a diterima atau mengartikan ditemukan pengaruh signifikan pada motivasi kerja (X₂) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. 29
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1145.739	2	572.870	118.196	.000 ^b
	Residual	397.437	82	4.847		
	Total	1543.176	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25

Didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ mencapai 118,196 > 3,11 lalu nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Bisa diambil simpulan bahwasanya variabel disiplin kerja (X_1) serta motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN

Pada pembahasan yang sudah dijabarkan serta hasil dari analisis maupun pembahasan terkait pengaruh disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, bisa diambil simpulan bahwa :

1. Berdasarkan pada persamaan regresi linear sederhana yakni $Y = 22,321 + 0,455 X_1$ disiplin kerja mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai penentu mencapai 0,420 atau 42%, serta nilai t_{hitung} uji hipotesis $> t_{tabel}$, atau (7.749 > 1,663). Maka dalam hal ini, H_0 ditolak namun H_1 diterima yang mana adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan persamaan regresi sederhana yaitu $Y = 19,792 + 0,505 X_2$ motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai keputusan 0,400 atau sebesar 40% dan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau (7.446 > 1,663). Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_2 diterima mengartikan bahwa adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari persamaan regresi berganda yaitu $Y = 5,333 + 0,413 X_1 + 0,456 X_2$. Nilai koefisien korelasi mencapai 0,862 mengartikan bahwasanya kedua variabel mempunyai taraf korelasi kuat. Nilai determinasinya mencapai 0,742 atau 74,2%, serta uji hipotesis yang didapat $f_{hitung} > f_{tabel}$ mencapai (118,196 > 3,110). Maka dalam hal ini, H_0 ditolak serta H_3 diterima mengartikan disiplin kerja juga motivasi kerja secara simultan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan pada temuan kajian, pembahasan, serta simpulan yang sudah dijabarkan, maka diperlukan berbagai saran yang bisa dijadikan masukan bagi PT Sinar Harapan Plastik. Saran yang hendak disampaikan peneliti ialah :

1. Saran dari penulis, perusahaan sebaiknya menerapkan aturan ketat terkait kerapian dan kebersihan di perusahaan, pernyataan yang begitu lemah ialah no 10 yaitu "Saya menjaga kerapian dan kebersihan tempat kerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan" dimana hanya mencapai skor mencapai 3,65 hal ini dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan.
2. Saran dari penulis, perusahaan sebaiknya rutin memberikan apresiasi, baik secara verbal maupun tertulis terhadap hasil kerja karyawan. Bisa ditinjau melalui hasil angket yang sudah dibagi kepada pegawai, pernyataan yang begitu lemah ialah no 7 yakni "Atasan saya memberikan apresiasi atas hasil kerja yang telah saya capai" dimana hanya mencapai skor mencapai 3,67, karena hal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Saran dari penulis, perusahaan perlu memberikan motivasi kerja kepada karyawan mengenai kinerjanya. Dapat dilihat hasil kuesioner yang sebelumnya telah dibagikan kepada pegawai, pernyataan yang begitu lemah ialah no 8 yakni "Saya merasa bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang saya

lakukan” yang sebatas mencapai nilai 3,62. Untuk memotivasi karyawan, perusahaan dapat memberikan keuntungan pengembangan karir, penghargaan dan lingkungan kerja yang baik

DAFTAR PUSTAKA

- Afrin, S., Asyraf, M., Mohd, B., Yusof, M. F., Hassan, S., Islam, A., Nisa, K., & Khairuddin, B. (2023). *Investigating the Determinants of Employee Performance for Sustainability: A Study on the Bangladesh Insurance Industry*. 1–16.
- Hasibuan, M. s. . (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. prabu. (2020). *EVALUASI KINERJA SDM*. PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. prabu. (2022). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Pereira, S. I. do R. (2023). Employee Work Performance: Impact of Work Discipline, Work Motivation, and Compensation Pereira, S. I. do R. (2023). Employee Work Performance: Impact of Work Discipline, Work Motivation, and Compensation. *Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DRE. Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM), 2(12), 140–154.*
<https://doi.org/10.56982/dream.v2i12.172>
- Sedarmayanti. (2022). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. kencana preadamedia grup.
- Trzeciak, M., & Banasik, P. (2022). Motivators Influencing the Efficiency and Commitment of Employees of Agile Teams. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity, 8(4).*
<https://doi.org/10.3390/joitmc8040176>