

# PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YEAKIN PLASTIC INDUSTRY

WELLY HANSEN<sup>1</sup>, TIURNIARI PURBA<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

email: [pb170910096@upbatam.ac.id](mailto:pb170910096@upbatam.ac.id)

## ABSTRACT

*The industrial world is currently experiencing very rapid progress, this is influenced by technology that is experiencing rapid development. Such industrial developments are widely used by business people in running their business. This study aims to analyze the effect of motivation and work discipline on employee performance. Data processing using SPSS version 26 with the type of quantitative research. The results of the t test (partial) that motivation has a significant and positive effect on employee performance with t count > t table with a significance value < 0.05, namely 5.357 > 1.970 and a significant value of 0.000 < 0.05, work discipline has a positive and significant effect on employee performance with t count > t table where sig < 0.05 is 9.075 > 1.970 and sig 0.000 < 0.05. This is evidenced from the results of the F test where f count > f table with a value of sig < 0.05, namely 82.509 > 2.644 and a sig value of 0.000 < 0.05 which states that motivation and work discipline have a positive and significant effect simultaneously on employee performance at PT. Yeakin plastic industry Batam.*

**Keywords:** Motivation; Work Discipline; Employee Performance

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) ialah bagian terutama di industri. Tidak hanya sumber daya alam (SDA) dan sumber modal saja namun SDM juga sama pentingnya bagi perkembangan industri. Perkembangan perusahaan tergantung pada kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Industri bisa dikatakan berhasil bila ada pengaruh dan dorongan atasan serta hasil kinerja karyawan, sehingga karyawan mengerjakan tugas dan tanggung jawab sesuai yang diberikan. SDM bila dioperasikan dengan benar supaya terbentuk kebutuhan pegawai yang sesuai dengan kemampuan perusahaan.

Aspek pembentuk kinerja karyawan salah satunya yakni motivasi kerja, motivasi ialah dorongan sikap manusia agar lebih bersemangat dan bergairah bekerja sehingga bisa peroleh

hasil kinerja yang terbaik dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Aspek pembentuk kinerja karyawan salah satunya yakni motivasi kerja, motivasi ialah dorongan sikap manusia agar lebih bersemangat dan bergairah bekerja sehingga bisa peroleh hasil kinerja yang terbaik dalam suatu perusahaan atau organisasi. Menurut (Bagaskara & Rahardja, 2018:1) menyatakan motivasi ialah kemauan diri untuk terus berupaya dalam pemenuhan kebutuhan individu pada tujuan organisasi.

Selain faktor motivasi, disiplin kerja juga tindakan positif yang bisa beri manfaat bagi perusahaan, dengan disiplin bekerja karyawan bisa menuntaskan tugas dan tanggung jawab sesuai pedoman standar bekerja dan bisa menyelesaikan tepat waktu. Menurut (Ekhsan, 2019:3) "Disiplin merupakan pemahaman serta kesediaan seorang mentaati seluruh aturan serta

normal yang berlaku di perusahaan". Kesadaran ialah perilaku seorang secara sukarela mengikuti pedoman serta mengerti akan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga karyawan bisa menuntaskan pekerjaannya atas kesadaran sendiri bukan karena adanya paksaan. Sebaliknya kesediaan ialah perilaku, perbuatan, sikap seorang individu yang sesuai dengan pedoman aturan perusahaan secara tertulis ataupun tidak.

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok di organisasi yang sesuai pada tugas dan tanggung jawab baik secara kuantitatif atau kualitatif yang diberikan atasannya guna mencapai tujuan organisasi. Secara umum, pengertian kinerja karyawan ialah hasil capaian karyawan dalam melakukan pekerjaannya di pekerjaan tertentu (Simoes et al., 2017:3464).

PT Yeakin Plastic Industry telah melalui jalan panjang sejak 1981 didirikan oleh 6 karyawan saja perusahaan ini telah memfokuskan diri dengan membuat cetakan dan kontrak pembuatan perusahaan lokal. Tugas utama PT Yeakin Plastic Industry ini adalah merancang dan pabrikasi dari cetakan baja saja dari material plastik untuk memenuhi lonjakan permintaan yang ada di Singapura maupun luar negeri. PT Yeakin Plastic Industry berkembang dalam waktu tujuh belas tahun dipastikan dengan komitmen akan kualitasnya, dimana perusahaan ini tahu betul bahwa sistem kualitasnya adalah strategi yang penting dalam operasi perusahaan ini sendiri yakni *Pad-Printing, Hot-Stamping, silk screen* sebagai *sub assembling line* dan *turkey produk assembling*. Dalam waktu yang dekat setelah pendirian perusahaan, perusahaan ini mendaftarkan diri kedalam SISIR ( *Singapore Institute of Standart and Industry Researce* ) untuk mendapatkan sertifikat *Good Manufacturing Practice*, kualitas standart nasional untuk perusahaan lokal.

Perusahaan yang didirikan sejak tahun 1981 ini memiliki kekurangan dalam penyampaian atau pemberian motivasi dari pimpinan ke karyawan

sehingga mengakibatkan terjadinya penurunan dalam kinerja karyawan itu sendiri.

Pemberian motivasi yang kuat, dan dorongan yang kuat juga untuk meningkatkan kinerja karyawan itu, motivasi ini dapat diciptakan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan sesuai kapabilitas manajemen dan memberi atensi yang cukup ke karyawan.

Tingkatan motivasi yang rendah di karyawan PT Yeakin Plastic Industry dikarenakan pemberian penghargaan belum dialami oleh seluruh karyawan sebab karyawan didorong untuk loyal pada perusahaan, namun atasan tidak sering memberi apresiasi atau penghargaan capaian kinerja karyawan misalnya seperti promosi jabatan, sehingga tidak menumbuhkan rasa dorongan yang kuat karyawan dalam bekerja. Kurangnya motivasi antar pimpinan dan karyawan juga berdampak buruk bagi kedisiplinan kerja para karyawan sehingga para karyawan PT Yeakin Plastic Industry tidak mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan.

## KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 Motivasi

Motivasi ialah kumpulan perilaku sikap serta nilai yang memberi pengaruh individu untuk bisa mendapatkan hal khusus yang sinkron dengan tujuan individu. Sikap nilai ialah suatu yang tidak terlihat dalam pemberian dorongan kekuatan individu dalam berperilaku bertujuan mencapai tujuan (Rismayadi & Suroso, 2018:145).

Motivasi ialah penggerak karyawan yang bisa membuat bergairah dalam bekerja sehingga karyawan bisa bekerjasama secara efektif dan terintegrasi dengan seluruh usaha mencapai kepuasan (Worang & Runtuwene, 2019:11)

Berdasar pandangan para ahli, penulis bisa simpulkan bahwa motivasi ialah metode serta tata cara yang bisa tingkatkan kreativitas karyawan buat menggapai suatu sasaran.

Berikut (Farisi et al., 2020:20) faktor-faktor yang bisa memberi pengaruh motivasi, yakni kebutuhan:

1. Hidup  
Kebutuhan berupa makan, minum, perumahan, udara, dan lainnya. Pemenuhan ini memicu individu untuk berperilaku aktif dalam bekerja.
2. Masa depan  
Keinginan masa depan yang baik maka terbentuk rasa optimisme, tenang, dan harmonis.
3. Harga diri  
Kebutuhan akan penerimaan dan apresiasi prestasi dari karyawan dan masyarakat sekitarnya. Prestasi mencuat sebab terdapatnya prestasi yang diraih, namun tidak seterusnya. Hendak namun butuh pula dicermati pimpinan bahwa makin tinggi kedudukan individu dalam bermasyarakat ataupun posisinya di organisasi maka prestasi makin tinggi.
4. Pengakuan prestasi kerja  
Kebutuhan bisa dicapai dengan keahlian serta kapabilitas maksimal buat menggapai kepuasan prestasi bekerja. Kebutuhan ini ialah proses perwujudan lengkap kemampuan seorang secara penuh.

Ada pula aspek intern serta extern yang bisa mempengaruhi motivasi individu yakni keinginan untuk:

1. Dapat hidup  
Kebutuhan untuk tetap bertahan hidup, individu bisa melakukan pekerjaan apa saja, apakah baik ataupun kurang baik, serta sebagainya. Misalnya pemenuhan kebutuhan makan.
2. Dapat memiliki  
Keinginan mempunyai barang secara mendesak membuat individu ingin melakukan pekerjaan. Hal ini ialah keinginan secara natural dalam kehidupan, jika kebutuhan ini ingin segera bisa tercapai maka kemauan individu akan giat bekerja.
3. Mendapatkan penghargaan  
Keinginan akan dianggap dan di hormati orang lain sehingga menjadi pendorong individu bekerja. Untuk peroleh tingkat sosial yang tinggi,

individu bekerja keras dan memperoleh hasil dari kerja kerasnya.

Faktor eksternal bisa membuat berkurangnya motivasi kerja individu. Berikut faktor eksternalnya yakni:

1. Kondisi lingkungan kerja  
Kondisi di area pekerjaan berupa fasilitas yang diperoleh karyawan dalam bekerja dan melaksanakan pekerjaannya ini bisa memberi pengaruh pada penyelesaian kerjaan
2. Kompensasi yang sesuai  
Sumber pemasukan pokok karyawan buat menghidupi individu beserta keluarganya.
3. Supervisi yang baik.  
Memberikan fungsi ini yakni memberi arahan, bimbingan selama karyawan bekerja agar bisa melakukan pekerjaannya dengan baik tanpa adanya kesalahan.

Menurut (Indriyati, 2017:135) indikator-indikator kinerja karyawan ialah :

1. Fisiologis, yakni rasa lapar, haus, kebutuhan jasmani, dan lainnya.
2. Keamanan, yakni keselamatan dan perlindungan diri pada kerugian fisik dan non-fisik.
3. Sosial, yakni rasa kasih sayang, memiliki, hubungan persahabatan, dan bisa bersosial dengan baik.
4. Penghargaan yakni aspek penghormatan diri seperti harga diri, capaian prestasi serta aspek lainnya misal strata dan atensi.
5. Aktualisasi diri yakni dorongan jadi individu yang berambisi seperti perkembangan, capaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan.

## 2.2 Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap individu taat peraturan dan pedoman dalam bekerja. Serta disiplin akan perilaku, bersikap yang sesuai dengan pedoman regulasi organisasi baik secara tertulis atau tidak (Rismayadi & Suroso, 2018:146).

Disiplin ialah perilaku taat terhadap pedoman organisasi, tata cara, kode etik, serta norma organisasi yang

sudah ada dan harus dipatuhi (Bagaskara & Rahardja, 2018:2).

Menurut pandangan para ahli, bisa diambil kesimpulan oleh penulis bahwa pengertian disiplin kerja yakni keadaan karyawan dalam menjalankan segala pedoman serta norma yang ada di suatu organisasi agar bisa meningkatkan pemahaman serta kedisiplinan buat menggapai sesuatu tujuan.

Berdasar (Effendi & Yogie, 2019) berikut faktor tersebut yakni:

1. Besaran perolehan kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan atasan di organisasi.
3. Keberadaan pedoman yang jadi pegangan.
4. Keberanian atasan dalam memutuskan pengambilan keputusan.
5. Keberadaan pengawasan atasan.
6. Keberadaan atensi ke karyawan.
7. Terciptanya kebiasaan yang mendorong rasa disiplin.

Terdapat parameter yang beri pengaruh disiplin kerja berdasar (Maulana & Syarifuddin, 2021:2) yakni:

1. Frekuensi kehadiran  
Parameter untuk mengetahui tingkatan disiplin karyawan. Makin tinggi jumlah kehadirannya maka karyawan punya disiplin kerja yang tinggi juga. Parameter kehadiran karyawan bisa dilihat dari kehadiran di lokasi kerja secara tepat waktu dan absensi karyawan.
2. Tingkat kewaspadaan karyawan  
Karyawan dengan kemampuan perhitungan dan ketelitian yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya bisa mempunyai rasa kewaspadaan tinggi pada diri sendiri dan pekerjaannya. Untuk mengetahui parameter kewaspadaan karyawan bisa dilihat dari ketelitian dan perhitungan karyawan.
3. Ketaatan standar kerja  
Agar kecelakaan saat bekerja tidak terjadi, karyawan dalam bekerja wajib mematuhi segala pedoman aturan yang berlaku di tempat kerja. Parameter dimensi ketaatan bisa

- diukur dengan menjalankan pedoman kerja dan tanggung jawab.
4. Ketaatan pedoman kerja  
Terwujudnya rasa nyaman dan kelancaran saat bekerja. Parameter patuh bisa diukur dengan kepatuhan dan kelancaran.
5. Etika kerja  
Etika dibutuhkan individu saat bekerja biar terwujudnya kondisi yang harmonis dan saling menghargai sesama karyawan. Parameter etika kerja bisa diukur dengan suasana harmonis dan saling menghargai.

### 2.3 Disiplin Kerja

Kinerja karyawan ialah hasil kerja yang diperoleh individu atas terselesaikannya tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja kerja karyawan perusahaan ialah pencerminan loyalitas karyawan di tempat karyawan bekerja (Fitri & Artanti, 2021:155).

Kinerja umumnya pekerjaan yang dikerjakan karyawan dan yang tidak dikerjakan serta dipengaruhi aspek intrinsik dan ekstrinsik (Simoes et al., 2017:3464)

Berdasar pemaparan para ahli, bisa diambil kesimpulan kinerja karyawan ialah keberhasilan yang dicapai individu ataupun kelompok agar bisa tercapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan menurut pedoman kerja yang berlaku di tempat kerja.

Berdasar (Farisi et al., 2020:19) berikut ada faktor-faktor bisa beri pengaruh kinerja yakni:

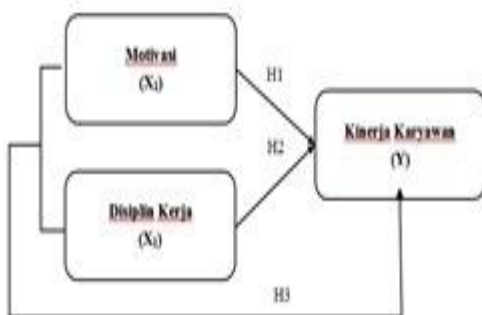
1. Kapasitas, kepribadian pada minat kerja.
2. Kejelasan dalam menerima peran seseorang karyawan atas tugas yang diberikan.
3. Tingkat motivasi pekerja berupa dorongan, arahan dan pertahanan perilaku.
4. Kompetensi yakni keterampilan karyawan.
5. Fasilitas kerja berupa peralatan pendukung untuk kelancaran operasional.

6. Budaya kerja yakni tindakan karyawan yang kreatif dan berinovasi.
7. Kepemimpinan yakni karakter atasan saat mengarahkan karyawan yang bekerja.
8. Disiplin kerja yakni karyawan mematuhi pedoman yang berlaku agar tujuan perusahaan tercapai.

Berdasar (Farisi et al., 2020:20) parameter kinerja ialah :

1. Kualitas, capaian mutu dalam bekerja.
2. Kuantitas, indikator pekerjaan yang terselesaikan serta tercapai.
3. Kendala, karyawan bisa atau tidaknya mengikuti instruksi, berinisiatif, serta rajin bekerja.
4. Sikap kerja, dipunyai karyawan perusahaan dengan karyawan lainnya serta menjalin kerja sama.

#### 2.4 Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran  
(Sumber: Data Peneliti, 2021)

#### 2.5 Hipotesis

- H1: Motivasi punya pengaruh signifikan arah positif secara parsial pada kinerja karyawan di PT Yeakin Plastic Industry.
- H2: Disiplin kerja punya pengaruh signifikan arah positif secara

parsial pada kinerja karyawan di PT Yeakin Plastic Industry.

H3: Motivasi dan disiplin kerja punya pengaruh signifikan arah positif secara bersamaan pada kinerja karyawan di PT Yeakin Plastic Industry.

## METODE PENELITIAN

Berdasar (Sulistiowati dan Heryenzus, 2018), riset ini bersifat kuantitatif, yakni riset yang didasari pengujian teori dengan pengukuran variabel-variabel riset yang direpresentasikan dengan data angka yang diolah dan analisa dengan tahapan analisa statistik yang hasilnya akan ditarik sebagai kesimpulan.

Studi ini memakai desain riset sebab-akibat. Desain yang ialah suatu rancangan dengan tujuan mengkaji apakah terdapat ataupun tidak kaitan sebab akibat dari antar variabel (Sanusi, 2017: 14). Periset pula memakai pendekatan tata cara kuantitatif dengan kuesioner disebarkan dan pula dijadikan sebagai suatu instrumen dalam pengumpulan informasi. Desain riset ini berhubungan dengan sebagian variabel ialah X1, X2, serta Y. Variabel-variabel diatas diteliti supaya periset bisa mendapatkan hasil kajian menimpa akibat motivasi serta disiplin kerja pada kinerja karyawan di PT Yeakin Plastic Industry.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah guna melihat apakah variasi produk dan kualitas pelayanan dapat dipengaruhi loyalitas pelanggan terhadap klinik kecantikan Naavagreen natural skin care Batam.

#### 4.1 Hasil Uji Validitas

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas**

variabel	pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Variabel Motivasi (X1)	X,1.1	0,399		
	X,1.2	0,587		
	X,1.3	0,593		
	X,1.4	0,472		
	X,1.5	0,543		
Variabel Disiplin Kerja (X2)	X.2.1	0,547		
	X.2.2	0,593		
	X.2.3	0,625	0,1291	Valid
	X.2.4	0,570		
	X.2.5	0,465		
Variabel Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,490		
	Y.2	0,588		
	Y.3	0,550		
	Y.4	0,422		
	Y.5	0,562		

(Sumber: Pengolahan Data SPSS 26,2021)

Dapat dilihat dari tabel 1 menampilkan bahwa nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel untuk semua pernyataan dengan  $r$  tabel yaitu 0,1293 ( $df=98$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan

pada tabel 1 yaitu pernyataan variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap total skor item dan data tersebut valid keseluruhan.

#### 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Conbrach's Alpha	N of item	Cut Off	Keterangan
Motivasi (X1)	0,657	5		
Disiplin Kerja (X2)	0,674	5	>0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,717	5		

(Sumber: Pengolahan Data SPSS 26,2021)

Angka *cronbach's alpha* (CA) X1 0,657  $>$  0,6 yang membuktikan bahwa pernyataan tersebut merupakan 5 (lima) item bisa disebut reliabel. Angka CA X2 0,674  $>$  0,6 yang membuktikan bahwa pernyataan tersebut merupakan dari 5 (lima) item tersebut bisa disebut reliabel. Angka CA Y 0,827  $>$  0,6 yang yang

menyatakan bahwa pernyataan tersebut merupakan dari 5 (lima) item tersebut bisa dikatakan reliabel untuk di tahap uji berikutnya, peneliti harus melakukan validasi dan konsistensi dalam menggubakan uji data secara reliabel. Harus melakukan uji tingkat yang reliabel

dalam mencari pernyataan pada butir-

butir pernyataan dari responden.

#### 4.3 Uji Normalitas

**Tabel 3** Hasil Uji Normalitas  
*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		231
Normal Parameter	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std Deviation</i>	2.4770948
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,055
	<i>Positive</i>	0,036
	<i>Negative</i>	0,055
Test Statistic		0,55
<i>Asymp Sig (2-Tailed)</i>		0,85

**Sumber:** Pengolahan Data SPSS 26,2021)

Berdasar perolehan hasil data tersebut memperlihatkan hasil K-S dengan angka *Sig* 0,85 > 0,05. Disebut berdistribusi normal jika *Sig* > 0,05. Dan apabila angka *Sig* < 0,05 artinya tidak berdistribusi dengan normal. Hal ini

memperlihatkan bahwa data riset ini berdistribusi normal. Bisa ditinjau bahwa seluruh variabel memenuhi kategori persyaratan analisis regresi linear berganda.

#### 4.4 Uji Multikolinearitas

**Tabel 4** Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Colinearity Tolerance	Statistics VIF	Keterangan
Motivasi	0,878	1,138	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Disiplin kerja	0,878	1,138	

**(Sumber:** Pengolahan Data SPSS 26,2021)

Perolehan hasil ditampilkan bahwa *tolerance* > 0,1 dan VIF < 10. Nilai *tolerance* dari variabel independen X1 dan X2 yakni 0,878. Sedangkan nilai VIF dari variabel independent X1 dan variabel independent X2 yaitu 1.138. Bisa disimpulkan bahwa angka *Tolerance* serta angka VIF dari masing

variabel yaitu > 0,1 *tolerance* dan VIF < 10, sehingga variabel riset ini tidak memiliki gejala multikolinearitas. Bisa memperlihatkan bahwa model regresi tidak ada gejala multikolinearitas.

#### 4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 5** Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Untandardized Coefficients		standardized		Sig.
	B	Std.error	Beta	T	
1. (Constant)	7.117	1.263		5.633	0,000
Motivasi	0,265	0,49	0,288	5.357	0,000
Disiplin Kerja	0,448	0,049	0,488	9,075	0,000

a. Dependent Variabel Kinerja Karyawan

(Sumber: Pengolahan Data SPSS 26,2021)

Perolehan hasil bisa diambil kesimpulan bahwa persamaan regresi linear berganda yaitu :

$$Y = 7.117 + 0,265X1 + 0,448X2$$

Penjelasan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Motivasi

X2 = Disiplin Kerja

Persamaan yang diuraikan diatas merupakan hasil dari SPSS 26.

Persamaan tersebut yakni:

1. Angka konstanta 7,117 menunjukkan tidak ada kenaikan angka dari variabel X1 dan X2 maka angka Y ialah 7,117.
2. Angka koefisien regresi X1 bersifat positif 0,265 memperlihatkan bahwa

variabel X1 punya kaitan searah dengan Y dan kenaikan pertambahan angka X1 punya pengaruh pada peningkatan Y 0,265 dengan perkiraan variabel lain tetap tidak berubah.

3. Angka koefisien regresi X2 bersifat positif 0,448 memperlihatkan bahwa variabel X2 punya kaitan searah dengan Y dan kenaikan pertambahan angka X2 punya pengaruh pada peningkatan Y 0,448 dengan perkiraan variabel lain tetap tidak berubah.

#### 4.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 6** Hasil Uji R Square

Model	R	R square	Adjusted R square	Std. Error Of Estimate
1	0,648	0,420	0,415	2,488

(Sumber: Pengolahan Data SPSS 26,2021)

Dari tabel memperlihatkan nilai R<sup>2</sup> ditunjukkan dengan nilai 0,420 dengan besaran persentasenya adalah 42%, artinya pengaruh variabel motivasi dan

disiplin kerja 42% sedangkan sisanya 58% dipengaruhi aspek lain yang tidak diikutsertakan di riset.



#### 4.7. Hasil Uji T

**Tabel 7** Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std.Error	Beta	T	Sig
1. (Constant)	4.186	1.65		2.537	0.012
Motivasi	0,414	0,105	0,293	3,945	0,000
Disiplin Kerja	0,645	0,091	0,523	7,080	0,000

a. Dependent Variabel Kinerja Karyawan

**Sumber:** Pengolahan Data SPSS 26,2021)

Berdasar perolehan hasil pengujian bisa didapatkan dan diperlihatkan seperti pada penjelasan di bawah ini, yakni:

1. Variabel motivasi (X1) terlihat dalam angka T hitung 5,357 > T tabel 1,970 , dengan sig. 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga motivasi tercantum memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan. Arah koefisien regresi positif memperlihatkan bahwa variabel motivasi punya dampak arah positif signifikan pada kinerja karyawan. Oleh sebab itu,

hipotesis awal diterima. Variabel disiplin kerja (X2) dapat dilihat dengan angka T hitung 9,075 > 1,970, dan karena angka sig. 0,000 < 0,05, Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga disiplin kerja yang tercantum memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Arah koefisien positif memperlihatkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai efek positif signifikan pada kinerja karyawan. Itu sebabnya hipotesis kedua diterima.

#### 4.8. Hasil Uji F

**Tabel 8** Hasil Uji F

Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1021.43	2	510.715	82.509	0,000
Residual	1411.28	228	6.19		
Total	2432.71	230			

**Sumber:** Pengolahan Data SPSS 26,2021)

Perolehan memperlihatkan bahwa bisa didapatkan angka F hitung 82,509 sedangkan angka F tabel 2,644. Dengan begitu F hitung > F tabel dan angka sig. 0,000 < 0,05 bisa didapat simpulan bahwa motivasi dan disiplin

kerja secara bersamaan punya dampak signifikan pada kinerja karyawan. Sehingga hipotesis ketiga diterima.

## SIMPULAN

Perolehan pengujian riset beberapa kesimpulan yang dapat dituliskan ialah:

1. Secara parsial Variabel motivasi punya pengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Yeakin Plastic Industry. Dapat dilihat dari perolehan angka T hitung senilai  $5,357 > t$  tabel  $1,970$ , dan  $\text{sig. } 0,000 < 0,05$ .
2. Secara parsial Variabel disiplin kerja punya pengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Yeakin Plastic Industry. Dapat dilihat dari angka T hitung  $9,075 > t$  tabel  $1,970$ , dan angka  $\text{sig. } 0,000 < 0,05$ .
3. Secara bersamaan Variabel motivasi dan disiplin kerja punya pengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Yeakin Plastic Industry. Hal tersebut dapat dilihat dari angka F hitung  $82,509 > F$  tabel  $2,644$ , serta angka  $\text{sig. } 0,000 < 0,05$ , sehingga bisa diartikan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersamaan punya pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

Bagaskara, B. I., & Rahardja, E. (2018). *ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP*

*KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta). Volume 7, 1.*

Ekhsan, M. (2019). *PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. Volume 13.*

Farisi, S., Irmawati, J., & Fahmi, M. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Salman. 4.*

Indriyati, E. S. (2017). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PEMAHAMAN ETIKA KERJA ISLAMI. 1.*

Rismayadi, B., & Suroso. (2018). *PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KAWASAN INDUSTRI KARAWANG. 4.*

Sulistiowati, I., & Heryenzus. (2018). *Pengaruh Sikap Dan Kepercayaan Terhadap Keputusan Pembelian Produk Online (Studi Kasus Pada Online Shop Grostas Import Batam). 6(1).*

Worang, A., & Runtuwene, R. F. (2019). *PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM KOTA TOMOHON. 8.*