

## Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kerupuk Restu Ibu Karawang

### *The Effect Of Work Discipline And Motivation On Employee Performance At The Restu Ibu Karawang Cracker Factory*

Muhamad Toyib<sup>a</sup>, Asep Jamaludin<sup>b</sup>, Zenita Apriani<sup>c</sup>

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang<sup>a,b,c</sup>

<sup>a</sup>mn22.Muhamadtoyib@mhs.ubpkarawang.ac.id,

<sup>b</sup>asepjamaludin@ubpkarawang.ac.id, <sup>c</sup>zenita@ubpkarawang.ac.id

#### Abstract

*This study aims to examine the effect of work discipline and work motivation on employees' performances at Restu Ibu Crackers Factory, Karawang. Employees' performances are crucial factors in determining organizational success, particularly in small and medium-scale manufacturing industries. Therefore, companies need to pay attention to factors that can enhance performances, such as work discipline and work motivation. This study employs a quantitative approach using survey methods. This approach is chosen to empirically test the relationships between variables through statistical analysis. The population consists of 92 employees, all of whom are included as respondents using a saturated sampling technique. Data were collected through Likert-scale questionnaires and analyzed using multiple linear regressions. The results indicate that work discipline has a positive and significant effect on employees' performances. This means that higher levels of compliance with company rules and work standards lead to better performances. Work motivation also shows a positive effect on performances, where employees with higher motivations tend to produce more optimal work outcomes. Simultaneously, work discipline and work motivation have significant effects on employees' performances. This suggests that performance improvements are not influenced by a single factor, but rather by a combination of factors that support each other.*

**Keywords:** Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance, Human Resource Management

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kinerja karyawan di Pabrik Kerupuk Restu Ibu Karawang dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kedisiplinan. Oleh sebab itu, perusahaan butuh pengawasan hingga kinerja meningkat seperti disiplin, serta motivasi kerja. Penggunaan metode survei digunakan pada penelitian ini. Metode survey dipilih agar dapat diuji afiliasi antar variabel melalui statistik. Populasi penelitian terdiri dari 92 karyawan dan semuanya dijadikan responden dengan teknik sampling jenuh. Kuesioner skala Likert dipakai untuk mengakumulasi data, dan pengujian dikerjakan dengan memakai regresi linier berganda. Perolehan penelitian menampilkan bahwa kinerja karyawan berdampak positif terhadap disiplin. Ini mengindikasikan yaitu kinerja meningkat seiring dengan meningkatnya kepatuhan terhadap peraturan dan standar kerja. Kinerja juga ditemukan dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja, di mana pekerja yang lebih termotivasi sering kali menghasilkan hasil yang lebih baik. Kinerja distimulasi secara signifikan oleh motivasi dan disiplin kerja secara bersamaan. Hal ini menunjukkan bahwa sejumlah faktor yang saling memperkuat bekerja sama untuk meningkatkan kinerja, bukan hanya satu faktor saja.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia.

## 1. Pendahuluan

Hasil kerja atau kinerja ialah salah satu bagian krusial yang bertindak dalam menetapkan arah organisasi dalam mencapai tujuan, baik yang bersifat operasional maupun strategis. Dalam industri manufaktur kecil dan menengah, khususnya di bidang makanan ringan, kinerja tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh faktor internal organisasi yang berkaitan dengan perilaku individu dalam bekerja. Dua faktor utama

yang sering dikaitkan dengan perubahan kinerja adalah disiplin kerja serta motivasi kerja. Disiplin menggambarkan derajat loyalitas karyawan terhadap regulasi, kebijakan, serta standar kerja yang berlaku di organisasi. Disamping itu, motivasi berasosiasi dengan hasrat dari diri maupun dari luar yang memengaruhi individu agar bekerja optimal. Sejumlah penelitian menginterpretasikan bahwa derajat disiplin yang baik dapat membuahkan efektivitas kerja sekaligus mengurangi kesalahan operasional, sedangkan motivasi yang baik berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja (Robbins & Judge, 2023; Dessler, 2022).

Dalam konteks industri pangan skala lokal, seperti pabrik kerupuk tradisional yang berkembang menjadi usaha semi-modern, pengelolaan sumber daya manusia menjadi instrumen yang sangat krusial untuk menjaga keberlanjutan usaha. Kompetisi pasar yang semakin lekat menuntut perusahaan untuk mampu memmanifestasikan produk berkualitas sekaligus menjaga efisiensi dalam proses produksi. Penelitian sebelumnya menginterpretasikan bahwa organisasi yang mampu mempraktikkan disiplin kerja secara konstan serta mempersembahkan motivasi yang memadai kepada karyawan menjurus kepada derajat kinerja yang lebih baik daripada dengan organisasi yang kurang memperhatikan kedua aspek tersebut (Armstrong & Taylor, 2023; Noe et al., 2021). Oleh karena itu, kajian mengenai asosiasi antara disiplin serta motivasi terhadap kinerja karyawan menjadi relevan, terutama pada sektor usaha kecil dan menengah yang umumnya masih memiliki keterbatasan dalam mengolah karyawan.

Meskipun krusialnya disiplin dan motivasi telah banyak diakui, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai permasalahan, seperti rendahnya kepatuhan terhadap aturan, keterlambatan kerja, serta minimnya antusiasme dalam bekerja yang membuahkan pada melemahnya kinerja karyawan. Kondisi ini sering terjadi pada industri manufaktur skala kecil yang belum memiliki sistem manajemen yang terstruktur secara optimal. Permasalahan tersebut dapat menimbulkan dampak negatif, seperti menurunnya efisiensi produksi, meningkatnya kesalahan kerja, serta terhambatnya pencapaian target perusahaan. Oleh sebab itu, diperlukan interpretasi yang lebih detail tentang elemen-elemen yang berdampak pada kinerja karyawan.

Secara umum, literatur di bidang manajemen sumber daya manusia menyebutkan bahwa eskalasi kinerja karyawan dapat diraih lewat pengaplikasian disiplin yang konstan serta pemberian motivasi yang efektif. Disiplin berperan dalam membuat lingkungan kerja yang tertib dan terorganisir, sedangkan motivasi kerja menjadi pendorong bagi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi (Mangkunegara, 2021; Robbins & Judge, 2023). Dengan demikian, kombinasi antara sistem disiplin yang jelas dan upaya peningkatan motivasi karyawan bisa menjadi siasat yang ampuh dalam menumbuhkan kinerja di berbagai jenis organisasi.

Berbagai hasil penelitian empiris juga menginterpretasikan bahwa penerapan disiplin yang baik, seperti ketaatan terhadap jam kerja, SOP, serta tanggung jawab pada tugas, memiliki hubungan positif dengan peningkatan kinerja karyawan. Armstrong dan Taylor (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten mampu meningkatkan akuntabilitas individu dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, mekanisme monitoring yang efektif serta penerapan aturan yang adil juga dapat memperkuat rasa tanggung jawab karyawan pada pekerjaan yang dilakukan.

Selain disiplin, motivasi juga merupakan elemen krusial yang bisa berdampak pada kinerja karyawan. Sejumlah teori motivasi, seperti teori kebutuhan Maslow dan teori dua faktor Herzberg, menjelaskan bahwa kebutuhan psikologis, penghargaan, serta kesempatan untuk berkembang dapat meningkatkan semangat kerja individu (Noe et al., 2021; Dessler, 2022). Penelitian terkini juga menginterpretasikan bahwa pemberian insentif, pengakuan terhadap prestasi kerja, serta lingkungan kerja yang bisa menumbuhkan motivasi karyawan yang pada akhirnya menumbuhkan produktivitas kerja.

Sejumlah kajian sebelumnya telah menelaah afiliasi antara disiplin kerja, motivasi, dan kinerja di berbagai sektor industri. Misalnya, penelitian oleh Sutrisno (2022) menginterpretasikan bahwa disiplin kerja memiliki pada tumbuhnya kinerja karyawan di sektor manufaktur. Sementara itu, penelitian Prasetyo dan Rahman (2023) menemukan bahwa motivasi kerja berasosiasi positif pada produktivitas karyawan pada industri makanan. Disamping itu, kebanyakan penelitian itu berpusat di perusahaan berskala besar dan organisasi formal yang telah memiliki sistem manajemen yang lebih mapan. Penelitian yang secara khusus membahas kaitan antara disiplin, motivasi, dan kinerja karyawan pada industri makanan skala lokal, seperti pabrik kerupuk tradisional yang berkembang menjadi usaha semi-modern, masih relatif eksklusif. Hal ini menginterpretasikan adanya celah penelitian (research gap) yang harus diselidiki lebih detail pada konteks organisasi yang berbeda.

Berdasarkan latar belakang serta adanya kontradiksi penelitian tersebut, penelitian ini bermaksud agar menguji kontribusi disiplin serta motivasi pada kinerja karyawan pada Pabrik Kerupuk Restu Ibu Karawang. Penelitian ini mengusulkan nilai kebaruan melalui strategi yang dimanfaatkan untuk memahami pengalaman serta persepsi karyawan terkait disiplin dan motivasi dalam kegiatan sehari-hari. Dengan pendekatan tersebut, penelitian tidak hanya menguji hubungan antarvariabel secara kuantitatif, tetapi juga berupaya memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai kondisi kerja karyawan. Fokus penelitian ini diarahkan pada karyawan bagian produksi di Pabrik Kerupuk Restu Ibu Karawang, sehingga temuan penelitian diharapkan dapat mempersembahkan partisipasi konsep dalam ekspansi ilmu MSDM serta mempersembahkan saran praktis bagi peningkatan kinerja karyawan pada industri kecil dan menengah.

## **2. Teori**

### **2.1 Disiplin Kerja**

Komponen utama dalam MSDM adalah disiplin kerja, yang memastikan bahwa para pekerja menaati kebijakan dan pedoman yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin ini merupakan cerminan dari pemahaman dan keinginan karyawan untuk mematuhi standar tempat kerja serta peraturan perusahaan. Hasibuan (2020) mengartikan disiplin seumpama kognisi dan kemauan seseorang untuk mengikuti setiap kebijakan perusahaan serta standar sosial yang relevan. Organisasi bisa membuat lingkungan kerja produktif, terorganisir, serta tertib dimana menerapkan yang baik disiplinnya.

Sutrisno (2021) juga menjelaskan bahwa disiplin kerja ialah salah satu sarana pengelolaan yang digunakan pimpinan untuk mengarahkan dan mengendalikan perilaku karyawan agar sesuai dengan ketentuan organisasi. Melalui disiplin kerja, karyawan didorong untuk meningkatkan kesadaran serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Dalam organisasi modern, disiplin tidak hanya berkaitan dengan

ketaatan pada regulasi, tetapi juga menginterpretasikan skala tanggung jawab, integritas, dan komitmen dalam bekerja. Sejumlah penelitian bahwa taraf disiplin kerja yang tinggi bisa menumbuhkan dampak positif terhadap peningkatan kinerja, karena mampu mengurangi kesalahan serta meningkatkan efisiensi dalam proses kerja.

Adapun indikator disiplin kerja menurut Sutrisno (2021) meliputi kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, kesesuaian dengan standar kerja, tingkat kehadiran dan ketepatan waktu, kewaspadaan dalam bekerja, serta etika kerja yang dimiliki karyawan.

## **2.2 Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah hasrat dalam serta luar dimana berkontribusi pada tingkah laku seseorang saat menjalankan tugas demi mencapai tujuan tertentu. Peningkatan semangat kerja, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan sangat bergantung pada motivasi. Robbins dan Judge (2023) mengartikan motivasi sebagai suatu langkah yang berkaitan dengan intensitas usaha, arah tujuan, serta kegigihan individu dalam menggapai target yang diinginkan. Intensitas mengacu pada besarnya usaha yang dilakukan, arah berkaitan dengan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan ketekunan menginterpretasikan kemampuan individu dalam mempertahankan usahanya.

Menurut Mangkunegara (2021), motivasi kerja merupakan kondisi atau intensitas yang mendesak personal untuk berperilaku secara terarah dalam menggapai sasaran organisasi. Motivasi ini bisa dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti keperluan ekonomi, penghargaan, lingkungan kerja, serta kesempatan untuk berkembang. Dalam konteks organisasi, derajat motivasi yang baik akan mendesak karyawan untuk bekerja lebih optimal, kreatif, serta memiliki rasa tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaannya.

Indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2021) melingkupi kebutuhan fisiologis, rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan, serta aktualisasi diri.

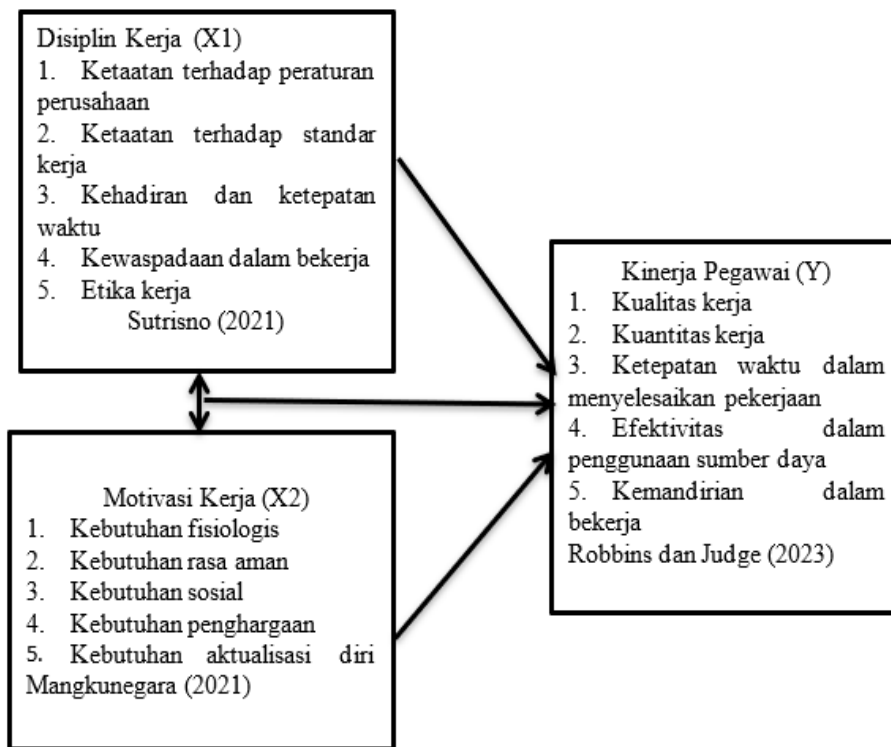
## **2.3 Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan ialah hasil dari upaya personal dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya sesuai dengan persyaratan organisasi. Kinerja merupakan ukuran seberapa baik seseorang menyelesaikan tugasnya dalam jangka waktu tertentu. Dessler (2022), kinerja karyawan ialah seberapa jauh seseorang menyelesaikan tanggung jawab yang menjadi bagian dari pekerjaannya. Jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan tugas yang diberikan menunjukkan kinerja yang baik.

Selain itu, Robbins dan Judge (2023) menjelaskan bahwa kinerja karyawan terpengaruh oleh motivasi, serta potensi yang ada pada seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh sebab itu, organisasi perlu memonitoring elemen-elemen yang bisa menumbuhkan kemampuan dan motivasi karyawan agar kinerja yang dihasilkan dapat lebih optimal.

Indikator kinerja karyawan menurut Robbins dan Judge (2023) melingkupi kualitas buah kerja, volume pekerjaan, presisi waktu dalam menyelesaikan tugas, efektivitas dalam pemakaian sumber daya, serta tingkat kemandirian dalam bekerja

## **Kerangka Pemikiran**



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

### 3. Metode Penelitian

#### 3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini memakai metode survei yang dipadukan lewat pendekatan kuantitatif. Teknik kuantitatif digunakan karena tujuan penelitian ini adalah memanfaatkan analisis statistik untuk menyelidiki secara objektif hubungan dan pengaruh faktor disiplin serta motivasi terhadap kinerja karyawan. Para responden diminta mengisi kuesioner guna mengumpulkan data primer yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian.

Creswell mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai metode untuk menguji gagasan dengan mengukur variabel-variabel penelitian menggunakan peralatan khusus, kemudian menganalisis hasilnya menggunakan teknik-teknik statistik.

Untuk mengelaborasi afiliasi atau kausalitas variabel bebas dan variabel terikat, kajian ini juga menggunakan desain penelitian eksplanatori. Kinerja karyawan ialah variabel yang dipengaruhi, sedangkan motivasi serta disiplin berfungsi sebagai variabel yang mempengaruhi.

#### 3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dikerjakan di Pabrik Kerupuk Restu Ibu di Karawang, Jawa Barat. Lokasi tersebut dipilih karena perusahaan tersebut bergerak di bidang industri makanan, yang memiliki proses produksi yang sangat intensif, sehingga cocok untuk mengkaji akibat motivasi serta disiplin pada kinerja karyawan. Penelitian dijalankan pada bulan Maret 2026, menyesuaikan dengan jadwal pengumpulan data yang telah ditentukan.

### **3.3 Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi yang dipakai ialah seluruh karyawan Pabrik Kerupuk Restu Ibu Karawang sebanyak 92 orang. Karena populasi lumayan kecil dan seluruhnya dapat diakses, teknik penarikan sampel yang dipakai yaitu pengambilan sampel jenuh (sensus), yaitu metode penarikan sampel yang mengimplikasikan semua anggota populasi sebagai responden. Menurut Sugiyono, sampling jenuh ialah teknik sampling yang menjadikan seluruh populasi sebagai sampel. Dengan itu jumlah responden dipenelitian ini ialah 92 orang yang semuanya merupakan karyawan perusahaan.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

Penelitian dilakukan dengan memanfaatkan sumber data, yaitu:

1. Data primer

Data primer didapatkan secara konstan dari responden dengan penyebaran kuesioner kepada peserta magang sebagai objek kajian.

2. Data sekunder

Data sekunder ditarik berdasarkan berbagai referensi, termasuk buku, karya ilmiah, laporan dari lembaga pelatihan kejuruan, dan publikasi ilmiah.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan diantaranya:

1. Kuesioner

Alat utama yang dipakai untuk menaksir variabel penelitian ialah kuesioner. Skala Likert dengan lima tingkat penilaian, Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5) digunakan untuk mengklasifikasikan setiap item dalam survei.

2. Studi Literatur

Dengan memanfaatkan berbagai sumber ilmiah, termasuk buku, jurnal, dan publikasi akademis, kajian pustaka ini dilakukan untuk memperoleh landasan teoretis yang mendasari kajian ini.

### **3.6 Definisi Operasional Variabel**

#### **3.6.1 Disiplin Kerja ( $X_1$ )**

Disiplin adalah pemahaman serta kesediaan untuk taat akan regulasi perusahaan serta standar yang berlaku. Lingkungan kerja yang teratur, disiplin, dan produktif akan tercipta berkat penerapan disiplin kerja yang efektif. Indikator yang digunakan meliputi kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, kesesuaian dengan standar kerja, kehadiran dan ketepatan waktu, kewaspadaan dalam bekerja, serta etika kerja (Hasibuan, 2020; Sutrisno, 2021).

#### **3.6.2 Motivasi Kerja ( $X_2$ )**

Motivasi ialah suatu proses yang menginterpretasikan tingkat usaha, orientasi terhadap tujuan, dan kegigihan seseorang dalam menggapai tujuan tertentu. Keinginan yang mendorong seseorang untuk bekerja tercermin dalam motivasi. Keperluan fisiologis, keperluan keamanan, keperluan sosial, aktualisasi diri, serta pengakuan merupakan indikator motivasi kerja (Robbins & Judge, 2023; Mangkunegara, 2021).

### **3.6.3 Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja karyawan ialah prestasi yang dicapai individu berlandaskan kemampuan, motivasi, serta kesempatan yang dimiliki dalam menjalankan tugas. Indikator kinerja diantaranya kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas menggunakan sumber daya, serta kemandirian dalam bekerja (Robbins & Judge, 2023).

### **3.7 Teknik Analisis Data**

Perangkat lunak statistik, seperti SPSS, digunakan untuk menganalisis data dalam tahap-tahap berikut:

Uji Instrumen Penelitian

#### **1. Uji Validitas**

Uji validitas ditujukan agar menanggapi apakah alat bisa menaksir variabel penelitian secara tepat. Instrumen dibidang valid jika nilai  $r$  hitung lebih tinggi dari  $r$  tabel (Sugiyono, 2022).

#### **2. Uji Reliabilitas**

Konsistensi instrumen penelitian dinilai melalui uji reliabilitas. Jika nilai Cronbach's Alpha lebih tinggi dari 0,7, instrumen tersebut bisa diandalkan.

#### **3. Uji Asumsi Klasik**

Sebelum dilakukan uji regresi, dilakukan uji asumsi klasik yang diantaranya:

##### **a. Uji Normalitas**

Untuk menafsirkan apakah data tersebar secara normal.

##### **b. Uji Multikolinearitas**

Untuk menafsirkan terdapat afiliasi di antara variabel independen.

##### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Untuk menginterpretasikan inkompatibilitas varians residual.

#### **4. Analisis Regresi Linier Berganda**

Pengaruh motivasi serta disiplin terhadap kinerja karyawan diteliti dengan memakai analisa regresi linier berganda. Model persamaan regresi yang dipergunakan yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = a + b_{1X_1} + b_{2X_2} + e$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi disiplin kerja

$b_2$  = Koefisien regresi motivasi kerja

$X_1$  = Disiplin kerja

$X_2$  = Motivasi kerja

e = Error

#### **5. Uji Hipotesis**

##### **a. Uji t**

Uji t dipergunakan untuk mengukur dampak parsial dari masing-masing variabel bebas pada variabel terikat.

b. Uji F

Digunakan untuk menganalisis faktor-faktor independen memengaruhi variabel dependen secara bersama-sama.

c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Dipakai untuk menaksir seberapa baik variabel bebas bisa menafsirkan variasi pada variabel terikat.

## **4. Hasil Penelitian**

### **4.1 Deskripsi Responden**

Penelitian ini mengimplikasikan 92 orang partisipan yang seluruhnya merupakan karyawan Pabrik Kerupuk Restu Ibu Karawang. Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner, responden memiliki karakteristik yang bervariasi dilihat dari aspek usia, jenis kelamin, serta masa kerja. Dari sisi jenis kelamin, kebanyakan responden adalah laki-laki dengan persentase sekitar 55%, adapun perempuan sebesar 45%. Ini menginterpretasikan bahwa komposisi tenaga kerja di perusahaan masih supremasi oleh laki-laki. Jika ditinjau dari usia, kebanyakan responden berusia 20–25 tahun dengan persentase sekitar 48%. Selanjutnya, kelompok usia 26–30 tahun sebesar 40%, dan sisanya lebih dari 30 tahun. Situasi ini menginterpretasikan bahwa kebanyakan karyawan termasuk pada golongan usia produktif yang memiliki semangat kerja serta keinginan untuk mengembangkan pengalaman kerja.

Secara umum, sebagian besar responden bekerja pada bagian produksi yang terlibat langsung dalam proses pembuatan kerupuk, mulai dari pengolahan bahan baku hingga tahap pengemasan. Variasi karakteristik tersebut memberikan interpretasi yang cukup representatif mengenai situasi sumber daya manusia di perusahaan.

### **4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **4.2.1 Uji Validitas**

Untuk memastikan setiap poin kuesioner dapat menaksir variabel yang diteliti secara akurat, dilakukan uji validitas. Pada derajat signifikansi 5%, uji dilakukan dengan memadankan taraf  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Berdasarkan hasil analisis, setiap item pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja, serta kinerja karyawan mempunyai nilai  $r$  yang tinggi daripada  $r$  tabel (0,305). Sebab itu, setiap poin pernyataan diperkirakan sah dan memadai dipakai dalam penelitian.

#### **4.2.2 Uji Reliabilitas**

Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk mengevaluasi konsistensi instrumen penelitian. Nilai Cronbach's Alpha digunakan dalam pelaksanaan uji tersebut. Berdasarkan hasil analisis, angka Cronbach's Alpha agar setiap variabel lebih tinggi dari 0,70, yang menampilkan bahwa alat kajian atau riset tersebut reliabel serta dapat diandalkan:

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,821	Reliabel
Motivasi Kerja	0,835	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,842	Reliabel

Derajat Cronbach's Alpha seluruh variabel melebihi 0,70, sehingga bisa ditarik kesimpulan instrumen kajian bersifat andal (reliabel).

### 4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 4.2.3.1 Uji Normalitas

Normalitas diuji dengan metode Kolmogorov-Smirnov. Hasil analisis menginterpretasikan taraf signifikansi 0,571 yang lebih dari 0,05, sehingga bisa dikaakan data penelitian tersebar normal.

#### 4.2.3.2 Uji Multikolinearitas

Agar memastikan afiliasi yang besar diantara variabel independen, dilakukan uji multikolinearitas. Mengacu pada hasil uji tersebut, setiap variabel mempunyai nilai VIF lebih rendah dari 10 dan taraf toleransi melebihi 0,10. Dengan demikian, multikolinearitas dalam model regresi dianggap tidak ada.

#### 4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas diuji dengan metode Glejser Test. Hasil menginterpretasikan bahwa taraf relevansi tiap-tiap variabel independen berada di atas 0,05, sehingga bisa dikatakan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

### 4.2.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.1 Coefficients**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	5.376	1.570		.789	.928	
1 Disiplin Kerja	.356	.326	.216	3.842	.000	
Motivasi Kerja	.421	.148	.685	4.215	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Mengacu pada perolehan olah data memakai analisa regresi linier berganda, didapati persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,376 + 0,356X_1 + 0,421X_2$$

$$Y = 5,376 + 0,356X_1 + 0,421X_2$$

$$Y = 5,376 + 0,356X_1 + 0,421X_2$$

Interpretasi dari persamaan tersebut ialah sebagai berikut:

Nilai konstan sebesar 5,376 menginterpretasikan bahwa kinerja karyawan tetap pada angka 5,376 ketika faktor insentif kerja dan disiplin berada pada nilai nol.

Jika setiap faktor lain tetap sama, kinerja karyawan akan tumbuh sebesar 0,356 untuk setiap pertumbuhan satu unit dalam disiplin, sesuai dengan koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,356.

Ketika semua faktor lain dianggap tetap, koefisien regresi motivasi 0,421 menunjukkan dimana untuk setiap peningkatan satu unit motivasi, kinerja karyawan bisa meningkat sebesar 0,421.

#### 4.2.5 Hasil Uji Hipotesis

##### 4.2.5.1 Uji t (Parsial)

**Tabel 4.2 Uji t (Parsial)**

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja	3,842	1,986	0,000	Berpengaruh signifikan
Motivasi Kerja	4,215	1,986	0,000	Berpengaruh signifikan

Sumber : Pengolahan Data Dengan SPSS, 2026

Perolehan pengujian menginterpretasikan bahwa variabel disiplin mempunyai taraf t hitung lebih tinggi dibandingkan t tabel ( $3,842 > 1,986$ ) dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Situasi ini berarti disiplin berkontribusi atau mempunyai dampak pada kinerja karyawan.

Selain itu, variabel motivasi memiliki taraf t hitung yang lebih tinggi dari t tabel ( $4,215 > 1,986$ ) dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Kinerja karyawan terbukti dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja.

##### 4.2.5.2 Uji F (Simultan)

**Tabel 4.3 ANOVA**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	168.694	2	84.347	38.462	.000 <sup>a</sup>
Residual	182.426	127	3.881		
Total	351.120	129			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja, Disiplin\_Kerja

Sumber : Pengolahan Data Dengan SPSS, 2026

Hasil uji F menginterpretasikan bahwa nilai F hitung sebesar 38,462 lebih tinggi dipadankan F tabel sebesar 3,10 dengan taraf relevansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menginterpretasikan bahwa disiplin dan motivasi secara bersamaan mempunyai pengaruh relevan pada kinerja karyawan.

##### 2.4.5.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.4 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 <sup>a</sup>	.463	.463	1.67013

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja, Disiplin\_Kerja

Sumber : Pengolahan Data Dengan SPSS, 2026

Hasil analisis menginterpretasikan taraf koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,463. Kondisi ini berarti bahwa sebesar 46,3% variasi kinerja karyawan bisa

diperjelas oleh variabel disiplin kerja serta motivasi kerja. Selain itu, sisanya sebesar 53,7% diakibatkan oleh hal lain selain variabel penelitian, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, serta sistem kompensasi.

## **Pembahasan**

Hasil penelitian menginterpretasikan bahwa kinerja karyawan di Pabrik Kerupuk Restu Ibu Karawang dipengaruhi oleh disiplin. Hal ini berarti dimana semakin baik derajat kepatuhan karyawan pada standar operasional, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap peraturan, maka kinerja pun akan semakin meningkat. Disiplin memungkinkan tugas-tugas diselesaikan dengan sukses dan efisien, karena mencerminkan pengetahuan dan rasa tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Karena disiplin kerja berkaitan langsung dengan kinerja yang lebih baik, hasil-hasil ini mendukung pandangan Hasibuan bahwa disiplin kerja adalah satu aspek terpenting dalam manajemen sumber daya manusia. Selain itu, teori Sutrisno juga mendukung temuan-temuan penelitian ini, yang menyatakan bahwa disiplin kerja berfungsi sebagai sarana bagi manajemen untuk mendorong kepatuhan karyawan terhadap aturan organisasi serta menumbuhkan rasa tanggung jawab yang lebih besar di tempat kerja.

Dalam konteks industri manufaktur seperti pabrik kerupuk, disiplin kerja menjadi faktor yang sangat penting karena proses produksi memerlukan koordinasi yang baik, akurasi waktu, serta ketaatan terhadap standar operasional. Tingkat disiplin yang tinggi akan membantu kelancaran proses produksi serta pencapaian target secara optimal.

Selain disiplin kerja, studi ini juga memperlihatkan bahwa motivasi mempunyai kontribusi positif dan berdampak terhadap pada karyawan. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi baik diri pribadi dimana dipicu oleh faktor luar, cenderung menampilkan kinerja yang lebih baik. Motivasi kerja menumbuhkan antusiasme, kreativitas, dan komitmen karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

Hasil ini searah pada hipotesis Robbins dan Judge, yang memberikan pernyataan dimana motivasi seseorang berkorelasi dengan tingkat intensitas, arah, serta ketekunannya dalam upaya tujuan bisa diraih. Motivasi yang baik di tempat kerja membuat pekerja akan bekerja lebih keras, menerima tanggung jawab, dan berupaya meningkatkan kualitas hasil kerjanya. Oleh sebab itu, perusahaan harus berfokus pada beberapa faktor yang bisa memperbaiki motivasi, seperti memberikan penghargaan kepada karyawan, terciptanya keadaan sistem kerja yang baik, serta memberi peluang untuk pengembangan profesional.

Hasil uji simultan menginterpretasikan bahwa kinerja karyawan dikontrol secara signifikan oleh motivasi dan disiplin. Keadaan ini mengindikasikan sejumlah elemen yang saling memperkuat bekerja sama untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi, bukan hanya oleh satu faktor saja. Sementara motivasi berperan sebagai pendorong psikologis bagi pekerja untuk berkinerja lebih baik, disiplin kerja memberikan seperangkat pedoman yang jelas.

Hasil studi sebelumnya yang menunjukkan dimana motivasi serta disiplin kerja adalah elemen utama yang mempunyai efek pada kinerja karyawan juga didukung

oleh kesimpulan ini. Tingkat produktivitas seringkali lebih tinggi di organisasi yang mampu membangun budaya disiplin dan memberikan motivasi yang memadai.

Hasil penelitian ini memiliki implikasi praktis bagi Pabrik Kerupuk Restu Ibu Karawang: perusahaan harus meningkatkan penerapan disiplin kerja melalui pelatihan rutin bagi karyawan, penegakan aturan yang tegas, dan pemantauan berkelanjutan. Perusahaan juga harus meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan penghargaan, memuji prestasi, serta membantu lingkungan kerja yang ramah dan kondusif.

Secara keseluruhan, riset ini memperlihatkan pentingnya motivasi kerja dan disiplin dimana dapat menumbuhkan kinerja karyawan, terutama di sektor makanan skala kecil dan menengah. Untuk menumbuhkan produktivitas dan menjamin keberlanjutan perusahaan di tengah kompetisi yang semakin erat, pengelolaan kedua faktor ini menjadi sangat penting secara strategis.

## **5. Kesimpulan**

Mengacu pada analisa dan pembahasan serta dampak disiplin serta motivasi pada kinerja karyawan pada Pabrik Kerupuk Restu Ibu Karawang, dapat dirumuskan beberapa kesimpulan, diantaranya:

1. Disiplin kerja teruji mempunyai kontribusi baik dan relevan pada kinerja karyawan. Kondisi ini mengindikasikan semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan pada peraturan perusahaan, pelaksanaan pekerjaan sesuai standar operasional, serta kedisiplinan dalam penggunaan waktu kerja, maka kinerja yang dikeluarkan juga akan semakin baik. Oleh sebab itu, pengaplikasian disiplin yang konsisten mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan dalam menjalankan aktivitas operasional perusahaan.
2. Kinerja karyawan teruji berdampak pada motivasi kerja. Karyawan yang sangat termotivasi biasanya menunjukkan semangat yang lebih besar dalam bekerja, bersedia konsisten atas pekerjaan yang diberikan, dan berupaya memberikan hasil terbaik. Oleh sebab itu, motivasi merupakan unsur krusial yang harus dimonitoring oleh perusahaan untuk upaya menumbuhkan kinerja karyawan.
3. Telah teruji bahwa secara relevan motivasi dan disiplin secara bersamaan berkontribusi pada kinerja. Kondisi ini menginterpretasikan hasrat motivasi dan disiplin kerja karyawan saling bekerja sama untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik, bukan hanya satu faktor yang bekerja sendiri. Kedua faktor ini bersama-sama untuk terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan sukses.
4. Secara keseluruhan, dapat dikatakan bahwa motivasi serta disiplin kerja sangat berperan penting dalam memperbaiki pegawai di Pabrik Kerupuk Restu Ibu Karawang. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan terus meningkatkan penerapan disiplin kerja dengan menegakkan peraturan secara jelas dan konsisten serta memberikan motivasi yang memadai kepada para karyawan. Diharapkan inisiatif-inisiatif ini akan meningkatkan kinerja karyawan seiring berjalannya waktu dan memastikan pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

## **Daftar Pustaka**

Abun, D., Magallanes, T., & Foronda, S. (2021). Employees' motivation and work performance: Evidence from private organizations. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 10(2), 130–138.

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Anitha, J. (2019). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(2), 273–291.
- Chandrasekar, K. (2020). Workplace environment and its impact on organisational performance. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 10(1), 1–16.
- Dewi, R., & Wibowo, A. (2021). The influence of work discipline on employee performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*, 5(1), 50–59.
- Dessler, G. (2022). *Human Resource Management (16th ed.)*. New York: Pearson Education.
- Ekhsan, M. (2019). The effect of motivation and discipline on employee performance. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4(9), 235–240.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R., & Taufiq, M. (2020). The influence of work discipline and work motivation on employee performance. *Journal of Management Development*, 39(3), 307–318.
- Kurniawan, A., & Hidayat, W. (2021). Work motivation and employee performance in manufacturing companies. *Management Science Letters*, 11(1), 37–44.
- Lestari, S., & Setiawan, B. (2020). The effect of discipline and motivation on employee performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(3), 5204–5208.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. New York: McGraw-Hill Education.
- Prasetyo, A., & Rahman, F. (2023). Employee motivation and productivity in small food industries. *Journal of Small Business and Entrepreneurship Development*, 11(1), 45–56.
- Putra, R., & Wahyuni, S. (2021). The role of work discipline in improving employee performance. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(2), 96–108.
- Rahayu, N., & Yuliana, L. (2022). The effect of motivation and work environment on employee performance. *International Journal of Business and Management Invention*, 11(6), 45–52.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior (19th ed.)*. New York: Pearson Education.
- Saputra, D., & Nugroho, S. (2021). The impact of work discipline on employee productivity. *Journal of Management and Business Research*, 21(1), 78–85.
- Setiawan, H., & Kurniasari, R. (2022). Work motivation as a predictor of employee performance. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(2), 450–462.
- Suryani, E., & Wulandari, D. (2020). The relationship between work discipline and employee performance in manufacturing sector. *Journal of Human Resource Management Research*, 2020, 1–10.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

*Toyib, dkk (2026)*

Wahyudi, A., & Santoso, B. (2021). The influence of motivation and work discipline on employee performance. *International Journal of Business and Social Science*, 12(5), 95–103.

Yusnita, N., & Prabowo, H. (2022). Motivation and performance improvement in small and medium enterprises. *Asian Journal of Management Studies*, 9(2), 113–12