



# Jurnal Point Equilibrium Manajemen & Akuntansi (JPEMA)

- Pengaruh Hubungan dan Budaya Organisasi terhadap Etos Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Pariaman  
Emikawati, Gokma Toni Perindangari, Azaria Fabia Hal. 1-13
- Pencatatan dan Pelaporan Keuangan Menggunakan SAK EMKM pada UMKM di Kecamatan Pariaman Selatan (Studi Kasus pada UMKM Kampung Apak Innovation Center)  
Risa Widyani EDT, Rista Wandani Hal. 12-18
- Pengaruh Pengelolaan Barang Milik Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintahan Kabupaten Padang Pariaman  
Winona Kumara Dewa, Emikawati, Cici Novia Putri Hal. 19-27
- Pengaruh Diferensiasi Produk, Kualitas Produk dan Harga terhadap Keputusan Pembelian di Solaman Indah Mayang Naras Kota Pariaman Utara  
Syofia Meidona, Novi Yanti, Anji Nurulicy, Syamsurizal Hal. 28-43
- Pengaruh Pctongan Harga dan Layout terhadap Kunjungan Pelanggan pada Sinar Jaya Selayan Toboh Pariaman  
Safard, Sari Rahayu Hal. 42-66
- Gaya Hidup Hedonis dalam Perilaku Konsumtif Mahasiswa Angkatan 2021 Prodi Administrasi Bisnis Universitas Sumatera Utara  
Ani Lestari, Weny Rivanka, Dini Lestari Hal. 61-79
- Pengaruh Fomo dan Hedonic Motivation terhadap Pengiriman Paylater bagi Mahasiswa di Kota Medan  
Miranda, Nadya Dewi Anggra, Suci Ahia Sasty Sirang, Dini Lestari Hal. 75-88
- Pengaruh Keragaman Produk, Tata Letak Produk dan Suasana Toko terhadap Minat Beli Ulang  
Lili Salfina, Reynald Fernando Hal. 90-98
- Pengaruh Penastusahaan dan Penertiban Barang Milik Daerah terhadap Pengambilan Barang Milik Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai  
Muhammad Hendra Hal. 105-112

VOLUME 4 NOMOR 1  
Bulan Maret 2023

E-ISSN: 2686-1135  
DOI: 10.59963

PUBLISHER: UNIVERSITAS SUMATERA BARAT  
Address: Jln. Kolonel Anas Malik By Pass Kota Pariaman



## **Editorial Team**

**r. Reflianto, M.Pd**

[Google Scholar](#) | [Sinta Id](#) | Scopus Id

Afiliasi : Universitas Sumatera Barat

## **Managing Editor**

**Edriagus Saputra, S.Th.I., M.Ag**

[Google Scholar](#) | [Sinta Id](#) | Scopus Id

Afiliasi : Institut Agama Islam Sumatera Barat

## **Selection Editor**

**Syamsurizal, SE.,MM**

[Google Scholar](#) | [Sinta Id](#) | Scopus Id

Afiliasi : Institut Agama Islam Sumatera Barat

**Risa Wahyuni EDT, SE.,M.Si**

[Google Scholar](#) | [Sinta Id](#) | Scopus Id

Afiliasi : Universitas Sumatera Barat

## Articles

### **Pengaruh Human Relation dan Budaya Organisasi terhadap Etos Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Pariaman**

Erniwati Erniwati, Gokma Toni Parlindungan, Azaria Fatia

1-11



### **Pencatatan Dan Pelaporan Keuangan Menggunakan Sak Emkm Pada Umkm Di Kecamatan Pariaman Selatan (Studi Kasus Pada Umkm Kampung Apar Innovation Center)**

Risa Wahyuni EDT, Rista Wardani

12-18



## **Pengaruh Pengelolaan Barang Milik Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman**

Winona Kumara Dewi, Erniwati Erniwati, Cici Novia Putri  
19-27

 PDF

## **Pengaruh Diferensiasi Produk, Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Di Sulaman Indah Mayang Naras Kota Pariaman Utara**

Syofria Meidona, Novi Yanti, Asri Nusrizky, Syamsurizal syamsurizal  
28-41

 PDF

## **Pengaruh Potongan Harga Dan Layout Terhadap Kunjungan pelanggan Pada Sinar Jaya Swalayan Toboh Pariaman**

Safardi Safardi, Sari Rahayu  
42-60

 PDF (Bahasa Indonesia)

## **Gaya Hidup Hedonis Dalam Perilaku Konsumtif Mahasiswa Angkatan 2021 Prodi Administrasi Bisnis Universitas Sumatera Utara**

Gaya Hidup Hedonis dalam Perilaku Konsumtif pada Mahasiswa Prodi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik USU Angkatan 2021, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik USU Angkatan 2021 Menjalani Gaya Hidup Hedonis, Dampak Gaya Hidup Hedonis dalam Perilaku Konsumtif pada Mahasiswa Prodi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik USU Angkatan 2021

Asri Lestari, Weny Rivanka, Dini Lestari  
61-74

 PDF (Bahasa Indonesia)

## **Pengaruh Fomo Dan Hedonic Motivation Terhadap Penggunaan Paylater Bagi Mahasiswa Di Kota Medan**

Pengaruh FoMo Terhadap Penggunaan Paylater Pada Mahasiswa Di Kota Medan, Pengaruh Hedonic Motivation Terhadap Penggunaan Paylater Pada Mahasiswa Di Kota Medan, Pengaruh FoMo dan Hedonic Motivation Terhadap Penggunaan Paylater Pada Mahasiswa Kota Medan

Miranda Miranda, Nadya Dewi Anggita, Suci Afria Sasty Siregar, Dini Lestari  
75-89

 PDF (Bahasa Indonesia)

## **Pengaruh Keragaman Produk, Tata Letak Produk Dan Suasana Toko Terhadap Minat Beli Ulang**

Lili Salfina Lili Salfina, Reynaldi Fernando  
90-104

 PDF (Bahasa Indonesia)

### **Pengaruh Penatausahaan Dan Penertiban Barang Milik Daerah Terhadap Pengamanan Barang Milik Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai**

Muhammad Hendra

105-116

 PDF (Bahasa Indonesia)

### **Pendidikan Entrepreneur Dan Minat Berwirausaha Mahasiswa Dalam Meghasilkan Nurse Prepreneur**

Henny Wati

117-123

 PDF (Bahasa Indonesia)

### **Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Rahman Jaya Makmur Di Samarinda**

Sattar Sattar, Saiful Saiful, Moh. Romadloni, Siti Nur Aisyah

117-129

 PDF (Bahasa Indonesia)

# Jurnal Point Equilibrium Manajemen dan Akuntansi

Vol. 4, No. 1, Maret 2023

e-ISSN: 2686-1135

Page: 117-129

Submit: 27 Februari 2023 Review Artikel: 5 Maret 2023 Revisi: 13 Maret 2023 Publish: 30 Maret 2023

=====JPEMA=====

## PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RAHMAN JAYA MAKMUR DI SAMARINDA

1) Sattar, <sup>2</sup> Saiful, <sup>3</sup> Moh. Romadloni, <sup>4</sup> Siti Nur Aisyah  
Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Samarinda  
E-mail: [deceng.3578@gmail.com](mailto:deceng.3578@gmail.com), [saifulmd8@gmail.com](mailto:saifulmd8@gmail.com),  
[romadloni15@gmail.com](mailto:romadloni15@gmail.com), [aisahrjm31@gmail.com](mailto:aisahrjm31@gmail.com)

### ABSTRACT

*This study aims to determine: (1) the effect of motivation on employee performance; (2) the effect of work discipline on employee performance; (3) the influence of motivation and work discipline together on the performance of employees at PT. Rahman Jaya Makmur in Samarinda. This is a research with a quantitative approach. A sample of 20 employees was determined by saturation or census sampling. Data collection techniques using a questionnaire. Test the validity of the instrument items using the Product Moment correlation technique and test the reliability using Cronbach Alpha. Analysis prerequisite test consists of normality test, multicollinearity test, autocorrelation test. Data analysis in order to answer research questions with multiple regression analysis. The results showed that the variables of motivation and work discipline simultaneously had a significant effect on employee performance ( $0.009 < 0.05$ ). The *t* test on the motivational variable partially has no significant effect on employee performance, this is indicated by a significant value of 0.074 ( $0.074 > 0.05$ ). Meanwhile, the work discipline variable partially has a significant effect on employee performance, this is indicated by a significant value of 0.006 ( $0.006 < 0.05$ ). The magnitude of  $R^2$  is 42.4 or 42.4%. this means that the variables of motivation and work discipline have a contribution effect of 42.4% on employee performance and the other 57.6% are influenced by other factors that cannot be reached by this study.*

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

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan; (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan; (3) pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Rahman Jaya Makmur di Samarinda. Merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Sampel berjumlah 20 karyawan yang ditetapkan dengan sampling jenuh atau sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Uji validitas butir instrumen menggunakan teknik korelasi Product Moment dan uji

reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha. Uji prasyarat analisis terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi. Analisis data dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian dengan analisis regresi berganda. Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $0,009 < 0,05$ ). Uji t pada variabel motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar  $0,074$  ( $0,074 > 0,05$ ). Sedangkan untuk variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar  $0,006$  ( $0,006 < 0,05$ ). Besarnya  $R^2$  adalah  $42,4$  atau  $42,4\%$ . hal ini mengandung arti bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh kontribusi sebesar  $42,4\%$  terhadap kinerja karyawan dan  $57,6\%$  lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dapat terjangkau oleh penelitian ini.

---

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

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor pendorong berjalannya aktivitas organisasi, serta keberhasilan suatu organisasi tergantung dari eksistensi sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu organisasi adalah fokus utama dalam mencapai suatu keberhasilan organisasi.

Sumber daya manusia hakekatnya ialah aset yang memegang peran penting pada keberhasilan suatu perusahaan atau instansi. karena pentingnya unsur manusia dalam melaksanakan suatu pekerjaan, maka perlu diperhatikan oleh pimpinan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya (Hasibuan,2013:101).

Faktor penting pada keberhasilan organisasi ialah adanya karyawan yang berkompeten, profesional dan bermoral tinggi, sehingga dapat diharapkan

yang akan terjadi kerja yg memuaskan. Di kenyataannya tidak semua karyawan memiliki keterampilan, kemampuan dan semangat kerja yang diperlukan oleh organisasi. Seorang karyawan yg mempunyai keterampilan untuk memenuhi harapan organisasi terkadang tidak memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga menyebabkan kinerjanya jauh dari harapan. Mangkunegara (2017) yang dimaksud kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Azar & Shafighi (2013 : 2) menyatakan bahwa satu alasan kesuksesan karyawan dan organisasi adalah karena adanya faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan bekerja. Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi. Di dalam diri seseorang selalu akan mempunyai motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya di dalam memenuhi tujuan tertentu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan

Disiplin yg baik mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas yg diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja yg tinggi, karyawan dapat mencapai efisiensi kerja yang aporisma, baik itu disiplin waktu, peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh organisasi. aturan sangat diperlukan untuk membimbing serta menasihati karyawan dalam membangun ketertiban yang baik pada perusahaan, dimana ketertiban yang baik dapat meningkatkan moral, etos kerja, dan efisiensi kerja. Keberhasilan kantor juga tercermin dari kemampuannya dalam menaikkan efisiensi kantor yg bisa dicapai tergantung dari efisiensi karyawan.

Menurut Ardianto (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi

Pada Karyawan Difisi Fabrikasi Direktorat Produksi PT. INKA Madiun)”, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa dengan meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Melihat pentingnya motivasi dan disiplin kerja bagi peningkatan kinerja parakaryawan, maka dalam hal ini PT. Rahman Jaya Makmur di Samarinda juga perlu memperhatikan hal tadi supaya bisa menaikkan kinerja para pegawainya.

Permasalahan tentang kedisiplinan yang menjadi masalah adalah kehadiran dan keterlambatan, untuk kehadiran di PT. Rahman Jaya Makmur hampir setiap bulan pasti ada yang tidak masuk baik itu izin, sakit, maupun tanpa keterangan, kondisi tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja dimana pekerjaan karyawan yang tidak masuk tersebut akan digantikan oleh karyawan lain yang berarti ada pekerjaan tambahan yang membuat pekerjaan pokok tidak bisa dikerjakan secara maksimal. Sedangkan untuk keterlambatan masih mentolerir karyawan, apabila tidak lebih dari 5 menit dari masuk kerja. Ketaatan pada peraturan kerja yang dimiliki karyawan dinilai masih kurang, seperti adanya karyawan yang mengobrol bebas dijam kerja, kemudian adanya penggunaan jam istirahat yang disalahgunakan untuk keperluan lain sehingga membuat waktu masuk kembali kerja menjadi molor. Maka dari itu jam kerja mereka tidak dimanfaatkan dengan baik sehingga hasil kerja mereka tidak maksimal.

Disiplin perlu dilakukan suatu perusahaan agar para karyawan mentaati peraturan yang telah dibuat perusahaan. Dengan karyawan mentaati peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan serta mempunyai disiplin yang tinggi maka menciptakan suasana yang lebih kondusif pada aktivitas perusahaan.

Dengan melihat kedua faktor tersebut yaitu motivasi serta disiplin kerja ialah aspek krusial dalam membangkitkan kinerja karyawan yg kondusif sehingga dapat bersinergi dengan mempertinggi semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, khususnya PT. Rahman Jaya Makmur di Samarinda.

## **KAJIAN TEORI**

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting bahkan

tidak dapat dipisahkan dari organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada dasarnya sumber daya manusia adalah orang-orang yang bekerja dalam organisasi sebagai penggerak tercapainya tujuan organisasi itu.

Sebagaimana Ansory (2018:59) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Sebagaimana Supomo dan Nurhayati (2018:5) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan terjemahan dari Man Power Management. Manajemen yang mengatur unsur manusia, dikenal dengan istilah manajemen personalia atau manajemen keorganisasian (Personal management).

Berdasarkan definisi yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses di mana orang-orang dijadikan pegawai sedemikian rupa sehingga setiap potensi fisik dan psikis digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan, pemanfaatan individu, dan sebagai ringkasan strategi, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan organisasi perusahaan dan individu.

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan penggunaan semua karyawan di perusahaan atau organisasi. Produktivitas dalam konteks ini didefinisikan sebagai rasio output dari sebuah perusahaan terhadap inputnya, baik itu sumber daya manusia, bahan baku, energi, dan input lainnya. Tujuan khusus dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk membantu manajer operasi atau manajer lini dalam mengelola seluruh karyawan secara lebih efektif. Sebagaimana Sedarmayanti (2017:9) dapat dibedakan menjadi enam tujuan :

- 1) Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan organisasi atau perusahaan memiliki sumber daya manusia bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi saran untuk menghadapi perubahan;
- 2) Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan;
- 3) Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi;
- 4) Menyediakan sarana komunikasi antar pegawai dan manajemen organisasi;
- 5) Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi atau perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek sumber daya manusia;
- 6) Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat dibantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Sebagaimana Nurbaya (2020:11) terdapat beberapa macam fungsi utama Sumber Daya Manusia :

- 1) Perencanaan untuk kebutuhan Sumber Daya Manusia
  - a. Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja perusahaan baik dalam jangka panjang.
  - b. Analisis jabatan dalam perusahaan untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan.
- 2) Staffing sesuai dengan kebutuhan perusahaan:
  - a. Penarikan (rekrutmen)
  - b. Pemilihan (seleksi).
- 3) Penilaian kinerja
  - a. Penilaian atas pengevaluasian perilaku kerja
  
  - b. Analisis dan pemberian motivasi.
- 4) Perbaiki kualitas pekerja dan lingkungan kerja
  - a. Memperbaiki kualitas lingkungan kerja;
  - b. Memperbaiki kondisi fisik kerja.

- 5) Pencapaian efektivitas hubungan kerja
- 6) Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja
  - a. Memperbaiki kualitas lingkungan kerja
  - b. Memperbaiki kondisi fisik kerja.
- 7) Pencapaian efektivitas hubungan kerja
  - a. Mengakui dan menaruh rasa hormat
  - b. Melakukan penelitian tentang kegiatan-kegiatan sumber daya manusia

#### **PENELITIAN RELEVAN**

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar . Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner, observasi dan studi kepustakaan terkait sesuai tujuan penelitian. Teknik analisisnya menggunakan regresi linear berganda dengan uji hipotesis, yaitu uji F dan uji T. Jumlah sampel sebesar 35 responden dengan menggunakan teknik sampling insidental. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar (Oki Agustian. 2019).

Latar belakang dalam penelitian ini adalah bagaimana penting seorang pemimpin dalam menerapkan motivasi dan disiplin kerja pada perusahaan untuk meningkatkan kinerja dari karyawannya, sebab dengan adanya motivasi dan disiplin kerja maka karyawan akan merasa bertanggungjawab dengan segala tugasnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial, dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan uji F dan uji t. Hasil regresi linier berganda, menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Hasil Uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh

yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PTPN X Pabrik Gula Lestari (Kertosono). Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah meningkatnya kinerja karyawan tidak terlepas dari Motivasi Kerja (kebutuhan, sikap, kemampuan, pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pekerja) dan disiplin kerja (selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan persentase kehadiran, selalu mentaati ketentuan jam kerja, selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien). Dengan tingginya motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki maka akan lebih mudah meningkatkan kinerja karyawan (Nurindah Dwi Antika. 2021).

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jumlah sample dalam penelitian ini adalah 80 responden. Penelitian ini menggunakan metode analisis uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan pada variabel (disiplin kerja dan motivasi kerja) terhadap k kinerja karyawan, terlihat nilai signifikan di bawah 0,05 dan nilai Fhitung (83,742) > Ftabel (3,12). Hasil penelitian ini juga menunjukkan nilai thitung pada variabel disiplin kerja sebesar (2,751) dan motivasi kerja sebesar (10,926) lebih besar dari ttabel (1,98) maka dinyatakan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada uji determinasi terdapat pengaruh sebesar 67,7% dari variabel independen (disiplin kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Sedangkan, sebanyak 32,3% dipengaruhi oleh variabel lain dan tidak termasuk kedalam analisis regresi ini, seperti gaya kepemimpinan, pengembangan karir, kompensasi dan lain-lain (Nining Syafitriningsih. 2017).

## **METODA**

Riset ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara angket, kuesioner/angket menurut penjelasan Sugiyono (2017:199) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Artinya, peneliti tidak perlu melakukan tanya jawab dengan responden. Peneliti menyebarkan kuisisioner/angket yang

berisi beberapa pertanyaan kepada responden guna mendapatkan data primer. Angket ini digunakan untuk memperoleh data langsung dari sumber data.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Rahman Jaya Makmur di Samarinda sebanyak 20 orang. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus. Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018). Berdasarkan informasi yang ada dikarenakan jumlah populasi 20 orang yang terdiri dari 17 karyawan perempuan dan 3 karyawan laki-laki, maka seluruh populasi dijadikan sampel.

Penelitian ini merupakan penelitian terhadap fakta berupa opini atau pendapat orang (responden). Maka jenis data yang digunakan adalah data subjek. Data subjek adalah jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian (responden). Setelah pengumpulan data yang sudah matang, siap diolah, hasil seleksi yang ketat dari peneliti tentang kebenaran, ketepatan dan kesahihannya, apakah sudah selesai dengan yang dikehendaki dalam penelitian tersebut (Fatihuddin, 2015).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam penelitian ini, digunakan variabel yaitu Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Rahman Jaya Makmur di Samarinda. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikan ini menunjukkan bahwa peningkatan dan penurunan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

### **1. Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Rahman Jaya Makmur, hal ini dibuktikan dengan hasil olahan data dari SPSS dalam uji t didapatkan nilai signifikan  $0,074 > 0,05$ . Sehingga dapat diartikan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal

ini mengindikasikan bahwa kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan mencapai tujuan tidak mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Rahman Jaya Makmur.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dhermawan (2012) yang dalam penelitiannya menyebutkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja di PT. Rahman Jaya Makmur tidak berpengaruh signifikan dikarenakan faktor disiplin kerja yang tinggi. Penerapan disiplin kerja yang tinggi terhadap karyawan membuat faktor disiplin kerja lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seperti pemberian sanksi kepada karyawan yang terlambat dari waktu yang ditentukan, pemberian sanksi terhadap karyawan yang membolos kerja, dan pemberian sanksi terhadap karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan prosedur kerja karyawan PT. Rahman Jaya Makmur.

## 2. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Rahman Jaya Makmur, hal ini dibuktikan dengan hasil olahan data dari SPSS dalam uji t didapatkan nilai signifikan  $0,006 < 0,05$ . Sehingga dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Rahman Jaya Makmur telah mengerjakan tugas dengan penuh tanggungjawab dan mentaati setiap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya disiplin kerja karyawan PT. Rahman Jaya Makmur telah sesuai harapan. Hal ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Azwar (2015) dan Ardianto (2017) yang dari hasil penelitiannya membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 3. Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji f diketahui nilai signifikan sebesar 0,009 karena nilai signifikan  $0,009 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ardianto (2017) bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa meningkatkan motivasi dan disiplin kerja yang dilakukan oleh PT. Rahman Jaya Makmur di Samarinda akan meningkatkan kinerja karyawan secara nyata.

Hasil output dari SPSS juga menunjukkan nilai yang didapatkan untuk variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama yaitu 42,4 atau sebanyak 42,4%. Sehingga ada sisanya sebesar 57,6% yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak peneliti ikut sertakan dalam penelitian ini.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rahman Jaya Makmur di Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut, kurangnya penghargaan berupa pujian ataupun bonus dari atasan kepada bawahannya dapat mengakibatkan rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rahman Jaya Makmur di Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu hadir tepat waktu pada jam kerja dan bekerja menggunakan etika dalam perusahaan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan PT. Rahman Jaya Makmur di Samarinda.
3. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Rahman Jaya Makmur di Samarinda.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol. 4 No. 1.
- Afandi, P. (2016). *Manajemen sumberdaya manusia Teori Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing, Pekan Baru.
- Agustini. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit UISU Press, Medan.
- Alfiah, D. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap*. Semarang
- Ansory Al Fadjar, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Indomedia Pustaka, Sidoarjo.
- Ardianto, Yohanes Delvin. (2017). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Difisi Fabrikasi Direktorat Produksi PT. INKA Madiun)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta
- Azar, M. & A. A. Shafighi. (2013). The Effect of Work Motivation on employees' Job Performance (Case Study : Employees of Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*
- Azwar, Hendri. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang*. Jurnal. Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang
- Bintoro dan Daryanto (2017). *Manjemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gaya Media, Yogyakarta.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus. (2012). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana
- Edison, Emron, dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Fatihudin, D. (2015). *Metode Penelitian untuk Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program. AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Maslow Abraham H. (2017). *Motivasi dan Kepribadian ( Teori Motivasi dengan Pendekatan hierarki Kebutuhan Manusia )*. PT PBP, Jakarta
- Nurbaya, S., (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0*. Cetakan Pertama. CV. Nas Media Pustaka. Makassar
- Priyatno, D. (2016). *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya. Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yrama. Widya, Bandung.
- Rismawati, Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa, Makassar.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan ke-1. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sutrisno, E, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pranada Media Group
- Uno, B Hamzah. (2017). *Teori Motivasi & Pengukurannya Analisis Dibidang Pendidikan*. PT Bumi Aksara , Jakarta.