

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indotrans Sejahtera Di Samarinda

Fani Junaidi¹, Danna Solihin², Nurfitriani³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

Email : fanijunaidi123@gmail.com

Keywords :

Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of work motivation and work discipline on the performance of employees of PT Indotrans Sejahtera in Samarinda and to determine and analyze the effect of work motivation and work discipline together on the performance of employees of PT Indotrans Sejahtera in Samarinda. The theoretical basis used in this study includes work motivation and work discipline on employee performance.

Primary data collection techniques. Primary data in this study were obtained from interviews conducted by conducting questions and answers with the company and questionnaires filled out by respondents directly. The analytical tool techniques used are validity test, reliability test, normality test, linearity test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test, t test, F test, and determination coefficient (R^2). The results of this study indicate that 1) Work motivation has a significant effect on the performance of employees of PT Indotrans Sejahtera in Samarinda. 2) Work discipline has a significant effect on the performance of employees of PT Indotrans Sejahtera in Samarinda. 3) Work motivation and work discipline together have a significant effect on the performance of employees of PT Indotrans Sejahtera in Samarinda. This means that if work motivation and work discipline are improved together, the performance of PT Indotrans Sejahtera employees in Samarinda will also increase.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan fokus dan landasan kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam berbagai aktivitas perusahaan. Walaupun sarana, prasarana dan sumber daya yang dimiliki banyak, namun kegiatan perusahaan tidak akan berjalan lancar tanpa dukungan sumber daya manusia. Menurut Rahardjo (2022:278) mengatakan bahwa: "Tujuan manajemen sumber daya manusia suatu perusahaan adalah untuk meningkatkan dan mempertahankan keunggulan kompetitif perusahaan". Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi kunci utama yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhan. Sumber daya manusia yang berkinerja tinggi akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Suatu perusahaan akan

mampu tumbuh dan bertahan dalam lingkungan yang kompetitif jika didukung oleh kinerja karyawan yang berkompeten di bidangnya.

PT Indotrans Sejahtera adalah agen dan transportir bbm industri pertamina yang bekerja sama dengan PT Pertamina untuk mendistribusikan atau menjual bahan bakar minyak (BBM) jenis solar kepada konsumen untuk keperluan industri. Sebagai salah satu perusahaan agen pertamina, PT Indotrans Sejahtera dituntut untuk bisa menjadi sebuah perusahaan yang bisa menjaga standar mutu produk dan pelayanan pelanggan, maka PT Indotrans Sejahtera harus dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang lain.

Kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan bagi PT Indotrans Sejahtera. Beberapa informasi yang di dapat dari karyawan PT Indotrans Sejahtera berpendapat bahwa ada beberapa karyawan yang memang kurang disiplin dalam bekerja. Pernyataan tersebut timbul karena adanya karyawan yang harus menunggu karyawan lain untuk pergantian jaga kapal. Keadaan tersebut, membuat salah satu karyawan akan merasa tidak adil karena dia merasa jam yang seharusnya selesai kerja sudah pulang, tetapi harus menunggu karyawan lain untuk datang jaga kapal terlebih dahulu. Sikap seperti itu bisa membuat motivasi kerja dari salah satu karyawan akan menurun karena melihat karyawan lain yang terlambat datang bekerja. Beberapa pekerjaan atau tugas juga yang seharusnya bisa selesai dengan tepat waktu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, terjadi keterlambatan karena kurangnya semangat kerja dari karyawan. Oleh karena itu, PT Indotrans Sejahtera ini harus meningkatkan kinerja karyawan untuk memberikan kenyamanan baik untuk pelanggan ataupun untuk perusahaan itu sendiri. Salah satu cara yang bisa dilakukan yaitu meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan motivasi kerja dan disiplin kerja kepada karyawan PT Indotrans Sejahtera.

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dan bekerja efektif dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi kerja menjadi penting karena individu memiliki berbagai macam alasan dan tujuan dalam bekerja. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih keras dan lebih cerdas. Tanpa adanya motivasi, seorang karyawan tidak akan merasa antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya dan juga mudah putus asa atau mudah menyerah ketika mengalami kegagalan. Menurut Wijaya (2021:32) mengatakan bahwa: “Motivasi kerja merupakan daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan”.

Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dan norma yang berlaku di tempat kerja, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Seorang karyawan yang di dalam hatinya memiliki rasa disiplin akan terdorong untuk melakukan suatu perbuatan yang sesuai norma-norma yang berlaku. Karyawan yang tidak memiliki rasa disiplin akan sering terlambat datang ke tempat kerja, menyelesaikan tugas dengan kualitas tidak baik atau tidak tepat waktu, sering absen tanpa alasan jelas, kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan mengabaikan peraturan-peraturan yang ada di perusahaan. Menurut Farida (2016:41) mengemukakan bahwa: “Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting dalam segala kegiatan yang dilakukan oleh manusia, terutama dalam usaha meningkatkan perbaikan pekerjaan dan mutu dari hasil pekerjaan”.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya ditempat kerja. Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan menerapkan strategi yang tepat untuk meningkatkannya, perusahaan dapat mencapai tujuannya dan meningkatkan daya saingnya. Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja yang

baik. Meskipun kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan tersebut sangat baik, tetapi tidak memiliki motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi maka hasil dari kinerja karyawan tersebut tidak akan mendapatkan hasil kerja yang optimal dalam pekerjaannya tersebut. Menurut Adamy (2016:91) mengartikan bahwa: “Kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas hasil, kualitas hasil, jangka waktu hasil, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif”. Oleh karena itu, karyawan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi agar mereka bekerja lebih keras dan lebih cerdas serta karyawan juga harus memiliki disiplin kerja yang tinggi agar mereka mengikuti aturan dan menyelesaikan tugas tepat waktu, sehingga hasil kerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam terkait motivasi kerja dan disiplin kerja, dengan judul : “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indotrans Sejahtera Di Samarinda”.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional

Motivasi kerja (X1) adalah sebuah proses pemberian dorongan kepada bawahan atau karyawan supaya mencapai apa yang PT Indotrans Sejahtera harapkan dapat bekerja sejalan dengan batasan yang telah ditentukan.

Disiplin kerja (X2) adalah kesadaran dan kerelaan seorang karyawan dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku pada PT Indotrans Sejahtera.

Kinerja karyawan (Y) adalah aktivitas atau kegiatan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan oleh PT Indotrans Sejahtera kepada karyawannya itu sendiri.

Jangkauan Penelitian

Penelitian ini memerlukan batasan-batasan untuk menghindari meluasnya pembahasan masalah dengan tujuan untuk lebih mempermudah dan memperjelas pembahasan hasil penelitian. Penelitian dilakukan hanya pada karyawan PT Indotrans Sejahtera Di Samarinda tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini variabel-variabel yang diteliti, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2024.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data, yaitu penelitian lapangan (Field Work Research). Suatu penelitian yang dilakukan secara sistematis dengan mengangkat data yang ada dilapangan, dengan cara melakukan wawancara tanya-jawab dengan pihak perusahaan yang ditunjuk atau pejabat berwenang yang ada hubungannya dengan data-data karyawan yang dibahas dalam penelitian ini. Adapun pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan angket atau kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan tertulis yang sudah disiapkan dan disertai dengan alternatif jawaban kepada responden dan *human resource development* (HRD) untuk dijawab, diberikan kepada responden dan *human resource development* (HRD) secara *online* ataupun *offline*. Data jawaban kuesioner diberi skor menggunakan skala likert rentang 5 (lima), yaitu (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Ragu-Ragu, (4) Setuju, (5) Sangat Setuju.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Indotrans Sejahtera Di

Samarinda yang berjumlah 66 orang. “Populasi merupakan jumlah keutuhan objek yang menurut peneliti memiliki karakteristik khusus yang dipahami dan diambil keputusannya. Sampel merupakan bagian yang mewakili populasi” (Sugiyono, 2014: 80).

Dalam penelitian ini teknik sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2014:118) teknik sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu sampel yang diambil adalah seluruh karyawan dari PT Indotrans Sejahtera Di Samarinda yang berjumlah 66 orang.

Alat Analisis

Alat Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis.

1. Uji Instrumen

- a. Uji validitas : Menurut Ghozali (2018:51) mengatakan bahwa “Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner”.
- b. Uji Realibilitas : Menurut Ghozali (2018:45) mengatakan bahwa “Relibilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk”.

2. Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas : Menurut Ghozali (2018:161) mengatakan bahwa “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”.
- b. Uji Linearitas : Menurut Priyatno (2017:95) mengatakan bahwa “Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak”.
- c. Uji Multikolinearitas : Menurut Ghozali (2018:164) mengatakan bahwa “Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”.
- d. Uji Heteroskedastisitas : Menurut Ghozali (2018:167) mengatakan bahwa “Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi perbedaan varian residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”.

3. Regresi Linear Berganda

Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan penulis untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), terhadap kinerja karyawan (Y). Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif dan negatif. Variabel ini bersifat terukur (Kuantitatif), maka penggunaan regresi linier berganda dengan rumus:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- | | |
|-------------------------------|---|
| Y | = Variabel kinerja karyawan |
| X ₁ | = Variabel motivasi kerja |
| X ₂ | = Variabel disiplin kerja |
| b ₁ b ₂ | = Koefesien regresi variabel independen |
| e | = Standart error |

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji parsial (Uji t)

Menurut Mulyono (2018:113) mengatakah bahwa “Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen”. Penerimaan dan penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

- 1) Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat signifikansi uji $t < 0,05$. Maka hipotesis diterima
- 2) Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada tingkat signifikansi uji $t > 0,05$. Maka hipotesis ditolak

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Mulyono (2018:114) mengatakan bahwa “Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen”. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dan melihat nilai signifikansi 0,05 dengan cara sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat signifikansi uji $F < 0,05$. Maka hipotesis diterima
- 2) Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada tingkat signifikansi uji $F > 0,05$. Maka hipotesis ditolak

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Mulyono (2018:114) mengatakan bahwa “Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan r hitung lebih besar dari r tabel ($df = N - 2$), jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 66 responden sehingga diperoleh nilai r tabel ($df = 66 - 2 = 64 = 0,242$) yang diperoleh dengan tingkat kepercayaan 95% atau taraf signifikansi 5%.

Tabel 1. Uji Validitas Varibel Motivasi Kerja (X1)

Variabel (X1)	R hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,763	0,242	Valid
X1.2	0,828	0,242	Valid
X1.3	0,600	0,242	Valid
X1.4	0,626	0,242	Valid
X1.5	0,611	0,242	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa item-item pernyataan variabel motivasi kerja memperoleh r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 2. Uji Validitas Varibel Disiplin Kerja (X2)

Variabel (X2)	R hitung	R Tabel	Keterangan
---------------	----------	---------	------------

X2.1	0,810	0,242	Valid
X2.2	0,839	0,242	Valid
X2.3	0,686	0,242	Valid
X2.4	0,637	0,242	Valid
X2.5	0,654	0,242	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa item-item pernyataan variabel motivasi kerja memperoleh r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 3. Uji Validitas Varibel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel (Y)	R hitung	R Tabel	Keterangan
Y.1	0,870	0,242	Valid
Y.2	0,841	0,242	Valid
Y.3	0,720	0,242	Valid
Y.4	0,650	0,242	Valid
Y.5	0,841	0,242	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa item-item pernyataan variabel kinerja karyawan memperoleh r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Uji realibilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator variabel. Suatu kuesioner dikatakan realibel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 4. Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai sig	Keterangan
X1	0,716	0,70	Realibel
X2	0,779	0,70	Realibel
Y	0,846	0,70	Realibel

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa hasil uji realibilitas pada variabel motivasi kerja $> 0,70$, disiplin kerja $> 0,70$, dan kinerja karyawan $> 0,70$ sehingga seluruh pernyataan variabel dinyatakan realibel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya dibawah kurva normal atau tidak.

Tabel 5. Uji Normalitas

N	66
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan nilai Kolmogotov-smirnov pada nilai asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,200 yang berarti nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa pada uji normalitas ini dengan menggunakan uji Kolmogotov-smirnov dinyatakan terdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen yang linear secara signifikan atau tidak, hubungan linear dapat bersifat positif (searah) ataupun negatif (tidak searah).

Tabel 6. Uji Linearitas

Variabel	Nilai Sig
Motivasi Kerja	0,408
Disiplin Kerja	0,201

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa uji linearitas variabel motivasi kerja melihat deviation from linearity dengan nilai sig $0,408 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan dan uji linearitas variabel disiplin kerja melihat deviation from linearity dengan nilai sig $0,201 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi diantara variabel bebas (independen).

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0,720	1,390
Disiplin Kerja	0,720	1,390

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa hasil analisis data uji multikolinearitas dengan melihat nilai tolerance pada variabel motivasi kerja 0,720 dan variabel disiplin kerja 0,720 dapat diartikan bahwa nilai tolerance $> 0,10$ dan sedangkan nilai VIF variabel motivasi kerja 1,390 dan variabel disiplin kerja 1,390 dapat diartikan $VIF < 10$, dengan demikian bahwa semua variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk melihat apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya pada model regresi. Salah satu cara untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan menggunakan metode uji glejser, dengan cara meregresi seluruh nilai variabel independen dengan absolute residual sebagai variabel dependennya.

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Sig
Motivasi Kerja	0,931
Disiplin Kerja	0,451

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk seluruh variabel lebih dari 0,05, dari hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan penulis untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 9. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.325	3.175		.102	.919
	Motivasi Kerja	.333	.151	.256	2.210	.031
	Disiplin Kerja	.613	.158	.450	3.877	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan perhitungan pada tabel 9 diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda dari variabel motivasi kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

$$Y = 0,256 (X_1) + 0,450 (X_2) + e$$

- Pengaruh variabel motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,256 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, artinya apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
- Pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,450 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, artinya apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji t menunjukkan suatu pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Jika signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan $< 0,05$ maka hipotesis diterima, sebaliknya jika nilai signifikansi hasil hitung $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.

Tabel 10. Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig
Motivasi Kerja	2,210	1,998	0,031
Disiplin Kerja	3,877	1,998	0,000

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 10 maka diperoleh nilai thitung yang kemudian akan dijelaskan hubungan antara variabel X terhadap variabel Y sebagai berikut:

- Motivasi Kerja**
Variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut terlihat dari nilai sig X_1 $0,031 < 0,05$ dan nilai $t_{tabel} = t (a/2) = (0,05/2) = 0,025$, ($df = n - k - 1$) ($df = 66 - 2 - 1$) = 63 = 1,99834 sedangkan t_{hitung} sebesar 2,210 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,210 > 1,998$) maka H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis diterima.
- Disiplin Kerja**
Variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut terlihat dari nilai sig X_2 $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{tabel} = t (a/2) = (0,05/2) = 0,025$, ($df = n - k - 1$) ($df = 66 - 2 - 1$) = 63 = 1,99834 sedangkan

t_{hitung} sebesar 3,877 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,877 > 1,998$) maka H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis diterima.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 11. Uji F

Model	F hitung	F tabel	Sig
Regression	20,142	3,14	0,000

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 11 dapat dilihat F_{hitung} sebesar 20,142 dengan nilai F_{tabel} adalah 3,14 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis diterima.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menentukan seberapa besar variabel dapat menjelaskan variabel terikat, maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi.

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi

R	R Square
0,625	0,390

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 12 diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,390 yang artinya 39% proporsi perubahan variabel kinerja karyawan ditentukan oleh faktor motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan 61% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indotrans Sejahtera di Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,210 > 1,998$ t_{tabel} dengan nilai signifikansi sebesar $0,031$ ($0,031 < 0,05$). Berdasarkan hasil dari kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan PT Indotrans Sejahtera di Samarinda, bahwa motivasi kerja dengan indikator memberikan rasa hormat dan penghargaan kepada karyawan PT Indotrans Sejahtera, memberikan kekuasaan dan kewenangan kepada karyawan PT Indotrans Sejahtera, memberikan kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman baik itu dari bahaya fisik ataupun dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan kepada karyawan PT Indotrans Sejahtera berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indotrans Sejahtera di Samarinda, **hipotesis diterima.**

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Elfrida Fitriana dan Mauli Siagan (2020), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Hosindo Sejahtera.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indotrans Sejahtera di Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja

diperoleh nilai thitung sebesar $4,232 > 1,998$ ttabel dengan nilai signifikansi sebesar $0,000$ ($0,00 < 0,05$). Berdasarkan hasil dari kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan PT Indotrans Sejahtera di Samarinda, bahwa disiplin kerja dengan indikator tingkat kehadiran karyawan PT Indotrans Sejahtera dalam kehadiran bekerja sesuai dengan aturan, kepatuhan karyawan terhadap aturan atau ketentuan PT Indotrans Sejahtera yang telah ditetapkan, ketaatan dalam mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan PT Indotrans Sejahtera guna mendapatkan hasil yang baik, kesadaran akan sikap karyawan PT Indotrans Sejahtera dalam mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan, tanggung jawab karyawan PT Indotrans Sejahtera dalam bekerja, baik itu hasil kerja ataupun sarana dan prasarana yang dipergunakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indotrans Sejahtera di Samarinda, **hipotesis diterima**.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Elfrida Fitriana dan Mauli Siagan (2020), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Hosindo Sejahtera.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indotrans Sejahtera di Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diperoleh nilai Fhitung sebesar $18,263 > 3,14$ Ftabel dengan nilai signifikansi sebesar $0,000$ ($0,00 < 0,05$). Pengaruh ini dapat diperkuat oleh beberapa kondisi seperti karyawan PT Indotrans Sejahtera di Samarinda yang merasa dihargai dan diakui oleh atasan dan rekan kerja, lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan, semangat dalam bekerja, mematuhi peraturan-peraturan yang ada, serta kemampuan atau keahlian dari karyawan yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, jika motivasi kerja dan disiplin kerja ditingkatkan secara bersama-sama maka kinerja karyawan PT Indotrans Sejahtera di Samarinda pun akan meningkat, **hipotesis diterima**.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nikolas Denis Andrian, Iskandar Ali Alam dan Hendri Dunan (2017), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indotrans Sejahtera di Samarinda. Motivasi kerja berperan penting terhadap kinerja karyawan, yaitu untuk memberikan dorongan agar karyawan dapat bekerja dengan giat dan dapat meningkatkan hasil dari pekerjaannya.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indotrans Sejahtera di Samarinda. Disiplin kerja berperan penting terhadap kinerja karyawan, yaitu untuk menciptakan keteraturan lingkungan kerja dan menjaga perilaku karyawan agar sesuai dengan peraturan, budaya atau nilai yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indotrans Sejahtera di Samarinda. Dimana karyawan merasa dihargai dan diakui oleh atasan dan rekan kerja, semangat dalam bekerja,

mematuhi peraturan-peraturan yang ada, serta kemampuan atau keahlian dari karyawan yang baik dalam bekerja.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, saran dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan pihak perusahaan PT Indotrans Sejahtera di Samarinda dapat terus memperhatikan dan meningkatkan hal-hal yang berhubungan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan dengan cara memberikan bonus atas pekerjaan yang telah dihasilkannya, mengawasi dan mengarahkan karyawan agar selalu bersemangat dalam bekerja, meningkatkan kehadiran karyawan, meningkatkan ketaatan pada aturan-aturan perusahaan, meningkatkan kesadaran bekerja, serta meningkatkan tanggung jawab atas pekerjaannya.
2. Bagi peneliti
Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas penelitian tidak hanya menggunakan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja, bisa menggunakan variabel lain seperti pelatihan kerja, gaya kepemimpinan, dan lain-lain, sehingga dapat memperoleh informasi yang lebih lengkap tentang kinerja karyawan PT Indotrans Sejahtera di Samarinda.

REFERENCES

- Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Aceh: UNIMAL Press
- Andrian, N. D., Alam, I. A., & Dunan, H. 2017. *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung*. *Visionist*, 6(September), 1–56.
<http://jurnal.ubl.ac.id/index.php/jmv/article/view/1713>
- Farida, Umi dan Sri Hartono. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Cetakan Pertama. Ponorogo: Umpo Press
- Fitriana, Elfrida & Mauli Siagian, 2020. *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Hosindo Sejahtera*. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 4(3), 210–217.
- Ghozali, Imam. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Mulyono, Abdurrahman. 2018. *Statistik Dasar*. Yogyakarta: Balai Pustaka
- Priyatno, Duwi. 2017. *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Rahardjo, Daniel Adi Setya. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Wijaya, Candra dan Ojak Manurung. 2021. *Produktivitas Kerja: Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja untuk Hasil Kerja Optimal*. Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana