

## Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda

Ririn Pratiwi<sup>1\*</sup>, Yulia Tri Kusumawati<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

\*Kontak Email: [Ririnpratiwi839@gmail.com](mailto:Ririnpratiwi839@gmail.com)

Diterima:18/07/21

Revisi:09/11/21

Diterbitkan: 29/12/21

---

### Abstrak

**Tujuan studi:** Maka penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda, jumlah populasi perusahaan adalah 260 orang dan menggunakan teknik rumus sampel yaitu *simple random sampling* dan mendapatkan sampel berjumlah 158 orang karyawan.

**Metodologi:** Teknik pengumpulan data dengan cara survey menggunakan kuesioner, serta menganalisis data dengan analisis regresi berganda.

**Hasil:** Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan, kedisiplinan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Manfaat:** Penelitian ini akan memberikan sumbangan pemikiran untuk pimpinan perusahaan atau bagian personalia dalam peranan kedisiplinan kerja dan memberikan motivasi kerja yang tepat bagi karyawan, sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### Abstract

**Purpose of study:** So this study aims to examine and analyze the effect of discipline and motivation on employee performance at PT. Mahakam Berlian Samjaya in Samarinda, the total population of the company is 260 people and using a sample formula technique, namely simple random sampling and getting a sample of 158 employees..

**Methodology:** Data collection techniques by means of a survey using a questionnaire, as well as analyzing the data with multiple regression analysis.

**Results:** The results of this study indicate that either partially or simultaneously, discipline and motivation have a significant influence on employee performance.

**Applications:** This research will contribute ideas for company leaders or personnel in the role of work discipline and provide appropriate work motivation for employees, as an effort to improve employee performance.

---

**Kata kunci:** Kedisiplinan, Motivasi, Kinerja Karyawan

### 1. PENDAHULUAN

Pada perkembangan globalisasi kini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan pekerjaan karyawan, maka sumber daya manusia merupakan sebuah modal utama bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya sumber daya manusia perlu mengelola tenaga kerja baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja perusahaan. Hal tersebut dikarenakan tenaga kerja mempunyai peran penting untuk menjalankan tugas yang baik dalam sebuah perusahaan. Maka dari itu, perusahaan wajib memiliki sumber daya tenaga kerja yang berkompetensi dan berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah para karyawan pada sebuah perusahaan, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan tersebut. Rasa aman dan kenyamanan akan suasana kerja mampu mendorong karyawan untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dan akan membantu karyawan mencapai kinerja yang terbaik.

Menurut [Purnomo & Djudi \(2017:29\)](#) menyatakan kinerja karyawan yang meningkat dapat diaplikasikan sebagai materi pertimbangan perusahaan untuk membangun sumber daya manusia dan akan berdampak kestabilan dalam proses mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai kunci keberhasilan perusahaan dikarenakan faktor inilah yang menentukan suatu perusahaan mampu bersaing dengan para kompetitor yang terus bergerak secara dinamis dari waktu ke waktu. Setiap aturan yang telah disahkan oleh masing-masing entitas menjadi tolak ukur bagi kedisiplinan dan motivasi di antara para karyawannya. Menurut [Husain \(2018:4\)](#) yang menyatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan. Kedisiplinan kerja merupakan upaya dari perusahaan untuk menerapkan segala peraturan dan tata tertib perusahaan pada semua karyawan. Kedisiplinan kerja tersebut dapat berupa penerapan absensi, tata tertib, peraturan perusahaan dan kedisiplinan dalam penggunaan peralatan kerja. Karyawan dapat melaksanakan dengan baik dan karyawan dalam melaksanakan segala unsur kedisiplinan dengan tidak terpaksa, maka kondisi lingkungan kerja akan tercipta dengan baik.

Menurut [Nawawi \(2011\)](#) “Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar”. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa manusia hanya melakukan suatu kegiatan yang menyenangkannya untuk dilakukan. Hal ini tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya. Maka dari itu pencapaian tersebut dapat diperoleh dari keinginan yang kuat atau motivasi tinggi yang dimiliki setiap individu untuk mendapatkan hasil yang diinginkan, namun motivasi tidak hanya diperlukan dalam bekerja tetapi motivasi juga diperlukan oleh setiap individu untuk pencapaian terbaik dalam hidup seperti jenjang karir dan kesuksesan. Perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa penjual produk-produk Authorized Dealer kendaraan Mitsubishi di Samarinda dan PT. Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia (MMKSI) merupakan Authorized Dealer kendaraan Mitsubishi di Indonesia. Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang ada pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda karena perusahaan ini merupakan perusahaan yang dikenal dalam penjualan produk-produk kendaraan terbaik di Samarinda. Peneliti menjadi tertarik untuk melakukan penelitian pada karyawan perusahaan demi mengetahui apakah perusahaan bisa memberikan kedisiplinan terhadap karyawan. Apakah kedisiplinan dan motivasi berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat faktor lain yang membuat kinerja karyawan dapat meningkat, dan mempertahankan persaingannya sampai saat sekarang perusahaan ini masih dikenal baik oleh masyarakat Samarinda.

Perusahaan akan dijadikan tempat penelitian ini, yaitu kendaraan Niaga Ringan dan kendaraan penumpang, perusahaan ini terus memperkenalkan produk-produk kendaraan terbaik untuk kebutuhan bisnis maupun kendaraan pribadi yang sesuai kebutuhan dan permintaan masyarakat di Samarinda. Dengan adanya prinsip pelayanan terbaru yaitu “Brand New Day”, karena berdasarkan informasi yang didapatkan bahwa perusahaan ini telah berhasil menjadi market leader di kendaraan Niaga serta Niaga Ringan selama lebih dari 4 dekade

## 2. METODOLOGI

### 2.1 Lokasi Penelitian

Tempat penelitian dilakukan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya yang berada di kota Samarinda beralamat di Jalan. KH. Wahid Hasyim No.18 Samarinda dan cabang kedua berlokasi di Samarinda Seberang yang beralamat di Jalan. Dr. Cipto Mangunkusumo, No. 9A Sungai Keledang PT. Mahakam Berlian Samjaya ini merupakan perusahaan Authorized Dealer kendaraan Mitsubishi dan PT. Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia (MMKSI) merupakan Authorized Distributor kendaraan Mitsubishi di Indonesia. Perusahaan yang akan dijadikan sebagai lokasi penelitian ini memiliki karyawan sebanyak 260 orang di dua cabang yang berada pada kota Samarinda dan perusahaan ini adalah perusahaan yang ditopang oleh dua pilar penjualan, yaitu kendaraan Niaga Ringan dan Kendaraan Penumpang, perusahaan ini terus memperkenalkan produk-produk kendaraan terbaik untuk kebutuhan bisnis maupun kendaraan pribadi yang sesuai dengan kebutuhan dan permintaan masyarakat Samarinda.

### 2.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang bersifat memaparkan tentang situasi dan peristiwa, datanya dinyatakan dalam keadaan sewajarnya atau bagaimana adanya, dengan memaparkan kerja secara sistematis, terarah dan dapat dipertanggungjawabkan, sehingga tidak kehilangan ilmiahnya. Menurut [Sugiyono \(2013 : 13\)](#), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk

menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskripsi dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian.

**2.3 Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi adalah merupakan keseluruhan objek atau subjek yang memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Teknik pengambilan sampel berdasar pada rumus dari Sugiyono (2010), pengertian dari sampel itu sendiri adalah suatu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam teknik pengambilan sampel, peneliti memiliki teknik pengambilan sampel yaitu *probability sampling*, pengertian dari teknik ini adalah teknik yang memberikan sebuah peluang yang sama kepada setiap anggota atau unsur sebuah populasi yang telah ditentukan untuk menjadi bagian dari sampel, dalam teknik *probability sampling* terbagi lagi menjadi beberapa jenis teknik pengambilan sampel yaitu, *simple random sampling*, *sampling area atau cluster sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random sampling*. Jenis teknik pengambilan sampel sangatlah beragam, namun dalam penelitian ini akan dipilih rumus *simple random sampling* karena jumlah populasi telah diketahui jumlahnya yaitu sebanyak 260 orang dan peneliti menganggap seluruh populasi yang ada pada perusahaan adalah homogen, maka sampel yang dipilih akan berdasarkan acak dari seluruh total populasi, untuk menentukan jumlah sampel dari jumlah populasi yang akan telah diketahui berdasarkan buku Sugiyono (2013) adalah :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel yang Diperlukan

N = Jumlah Populasi Yang Telah Diketahui

e = Tingkat Kesalahan Sampel (Sampling Error) Biasanya ditetapkan sebesar 1% - 5%

Jumlah populasi yang diketahui (N) pada tempat penelitian adalah sebesar 260 orang dan untuk Sampling Error (e) penelitian ini adalah sebesar 5%, atau bisa juga diartikan bahwa tingkat kesalahan yang telah ditetapkan untuk penelitian adalah sebesar 5%, jika dirumuskan akan menghasilkan jumlah sampel (n) sebanyak dibawah ini adalah :

$$\frac{260}{1 + 260 (5\%)^2} \quad n = \frac{260}{1 + 260 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{260}{1 + 260 (0,0025)} \quad n = \frac{260}{1 + 0,65}$$

$$n = \frac{260}{1,65} \quad n = 157,575$$

Diketahui jumlah populasi adalah 260 orang dan hasil sampel yang didapatkan adalah 157,575 maka dibulatkan menjadi 158 orang.

**2.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya suatu penelitian. Adapun tabel definisi operasional, berikut :

Tabel 1 : Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Kode	Skala
----	----------	----------	-----------	------	-------

1	Kedisiplinan	Suatu kondisi dimana seseorang mematuhi dan melaksanakan ketentuan, tata tertib, peraturan, nilai serta kaidah yang berlaku dengan kesadaran diri tanpa ada paksaan.	Kepatuhan pada peraturan Efektif dalam bekerja Tindakan korektif Kehadiran tepat waktu Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu Simamora dalam Sari (2013)	K1 K2 K3 K4 K5	Pengukuran variabel memakai skala likert dengan bobot 1-5 yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, sangat setuju
2	Motivasi	Suatu perubahan tenaga yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi mencapai tujuan.	Kebutuhan Fisik Keamanan Sosial Harga Diri Aktualisasi Diri Suwanto (2011)	M1 M2 M3 M4 M5	Pengukuran variabel memakai skala likert dengan bobot 1-5 yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, sangat setuju
3	Kinerja Karyawan	Hasil yang diperoleh dari fungsi kerja seorang karyawan perusahaan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.	Kualitas Kuantitas Pelaksanaan Tugas Tanggung Jawab Mangkunegara (2011)	KK1 KK2 KK3 KK4	Pengukuran variabel memakai skala likert dengan bobot 1-5 yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, sangat setuju

Sumber: Variabel Dan Indikator untuk Kuesioner Data Diolah Februari 2021

**2.5 Jenis dan Sumber Data**

Sumber data penelitian yaitu sumber subjek dari tempat mana data bisa didapatkan. Jika peneliti memakai kuesioner atau wawancara didalam pengumpulan datanya, maka sumber data itu dari responden, yakni orang yang menjawab pertanyaan peneliti, yaitu tertulis maupun lisan. Sumber data berbentuk responden ini digunakan didalam penelitian. Maka jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah termasuk ke dalam jenis data primer. Menurut [Indriantoro dan Supomo \(2013: 146-147\)](#) data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, sedangkan data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Dalam penelitian ini data primer yang dikumpulkan diperoleh melalui sumber hasil kuesioner yang disebar kepada karyawan PT. MAHAKAM BERLIAN SAMJAYA DI SAMARINDA.

**2.6 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang strategis digunakan oleh peneliti yang bertujuan untuk mendapatkan data dalam penelitian ini adalah dengan teknik kuesioner (angket), pengertian dari angket adalah sebuah pertanyaan atau

pertanyaan secara tertulis. Maka penelitian ini akan dibagikan angket atau kuesioner yang berisi beberapa pertanyaan dan harus diisi oleh semua jumlah responden berdasarkan sampel yang telah ditentukan. Maka pengertian dari responden adalah orang yang memberikan tanggapan dari jawaban atas pertanyaan atau pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Berdasarkan rumus yang telah ditentukan maka diketahui jumlah sampel atau karyawan yang akan dijadikan responden penelitian adalah sebanyak 158 orang, untuk mempermudah responden dalam memberikan tanggapan, maka peneliti akan menyajikan kuesioner dalam bentuk *Google form*, yang bisa langsung diisi melalui link pada handphone masing-masing karyawan perusahaan.

## 2.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data suatu metode atau cara untuk mengolah sebuah data dengan menjadi lebih mudah seperti dilihat dari rumusan masalah pada penelitian ini, definisi tersebut dapat disimpulkan langkah pertama dalam menganalisis data dengan mengumpulkan data kemudian menyusun secara sistematis dan menarik kesimpulan untuk menganalisis data akan digunakan analisis uji validitas, reliabilitas, regresi dan uji hipotesis. Jika telah mendapatkan hasil jawaban responden, maka selanjutnya adalah mengolah data, sebelum mengolah dan menguji data, untuk mempermudah peneliti, maka peneliti akan menggunakan skala likert data penelitian, untuk mengukur setiap butir pertanyaan yang diberikan. Maka secara umum teknik dalam pemberian skor yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah teknik skala likert. Penggunaan skala likert menurut Sugiyono (2013:132) adalah skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. karena peneliti meyakini bahwa responden telah familiar dengan angka tersebut, berikut dibawah ini adalah tabel lengkap untuk memberi angka atau bobot pada setiap jawaban yang diberikan responden penelitian :

Tabel 2. Skala Likert Penelitian

Singkatan	Keterangan	Bobot
STS	Sangat Tidak setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Dalam menganalisis digunakan bantuan aplikasi SPSS versi 22 bertujuan untuk mempermudah peneliti dalam menganalisis data hasil penelitian. Menurut Sugiyono (2016) rumus menentukan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Keterangan :

- Y = Variabel terikat yang akan diprediksi
- a = Bilangan Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- X = Variabel bebas yang memiliki nilai tertentu

## 2.8 Koefisien Korelasi

Berikutnya setelah mendapatkan hasil responden penelitian, maka untuk mengukur seberapa kuat korelasi variabel kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Besarnya koefisien korelasi adalah berkisar antara (1+) sampai dengan (-1). Korelasi menunjukkan kekuatan hubungan linier dan arah hubungan dua variabel acak. Jika terdapat koefisien bernilai positif maka kedua variabel mempunyai hubungan searah. Sebaliknya jika nilai koefisien korelasi negatif maka kedua variabel mempunyai hubungan terbalik. Untuk memudahkan dalam menentukan interval koefisien korelasi maka akan disajikan tabel korelasi dari Sugiyono (2012), adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Interval Koefisien Korelasi

Interval	Keterangan
0 – 0,25	Korelasi sangat lemah
≥ 0,25 – 0,5	Korelasi cukup
≥ 0,5 – 0,75	Korelasi kuat
≥ 0,75 – 1	Korelasi sangat kuat

## 2.9 Uji Validitas

Selanjutnya yang dilakukan adalah mengolah dan menguji hasil data penelitian yang sudah didapatkan yang pertama adalah Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan. Pengujian signifikan dilakukan dengan kriteria menggunakan rtabel pada tingkat signifikan 0,05. Jika rhitung > rtabel maka dikatakan valid sebaliknya jika rhitung < rtabel maka tidak valid. Menurut Jusuf (2012) Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 158 dengan signifikan 5%, maka nilai rtabel diperoleh melalui r product moment dengan  $df = n - 2$ , jadi  $df = 158 - 2 = 156$ , maka  $rtabel = 0,156$ . Maka butir pernyataan dikatakan valid jika rhitung > rtabel dapat dilihat dari *Corrected Item Total Correlation* pada SPSS.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas (Kedisiplinan X<sub>1</sub>)

Indikator	Item	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
Kedisiplinan	X1.1	0,764	0,156	Valid
	X1.2	0,847	0,156	Valid
	X1.3	0,793	0,156	Valid
	X1.4	0,746	0,156	Valid
	X1.5	0,705	0,156	Valid

Tabel 5. Hasil Uji Validitas (Motivasi X<sub>2</sub>)

Indikator	Item	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
Motivasi	X2.1	0,780	0,156	Valid
	X2.2	0,830	0,156	Valid
	X2.3	0,753	0,156	Valid
	X2.4	0,720	0,156	Valid
	X2.5	0,675	0,156	Valid

Tabel 6. Hasil Uji Validitas (Kinerja Karyawan Y)

Indikator	Item	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1	0,913	0,156	Valid
	Y2	0,817	0,156	Valid
	Y3	0,871	0,156	Valid
	Y4	0,766	0,156	Valid
	Y5	0,823	0,156	Valid

Berdasarkan tabel 4, tabel 5 dan tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa setiap butir pernyataan dari variabel kinerja karyawan dapat dikatakan valid karena nilai rhitung dari setiap butir pernyataan lebih besar dari rtabel.

## 2.10 Uji Reabilitas

Selanjutnya adalah mengetahui hasil Uji Reliabilitas (keandalan) adalah ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Menurut Jusuf (2012) Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Perhitungan tingkat Alpha dilakukan dengan program SPSS 22, adapun hasil analisis output perhitungan uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's	No of item	Nilai Alpha	Keterangan
Kedisiplinan (X1)	0,829	5	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,809	5	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,893	5	0,60	Reliabel

Berdasarkan [tabel 7](#) diatas dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan item pernyataan reliabel karena masing-masing variabel menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Untuk masing-masing variabel nilainya lebih dari pada 0,6. Setelah mendapatkan hasil uji validitas dan reabilitas untuk setiap instrumen penelitian, maka selanjutnya Dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda, juga akan diberikan hasil skala penilaian dari analisis data yang akan dilakukan pada setiap jawaban responden terkait dengan indikator dari variabel kedisiplinan, motivasi dan kinerja karyawan yang telah diajukan dalam kuesioner penelitian, berikut ini adalah tabel analisis rentang skala menurut [Ghozali \(2013\)](#) adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Skala Penilaian Variabel Penelitian

Skor	Kategori
1 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 - 2,61	Rendah
2,62 - 3,42	Sedang
3,43 - 4,23	Tinggi
4,24 – 5	Sangat Tinggi

Melihat dari [tabel 8](#) di atas yaitu untuk skala penilaian masing-masing variabel dapat dilakukan penilaian sesuai dengan pedoman dari tabel tersebut dengan beberapa kategori yaitu, sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi, di atas maka dapat dilakukan analisis untuk setiap butir pernyataan sesuai dari hasil jawaban responden yang telah diukur berdasarkan skala likert penelitian. Setelah mengetahui rentang skala untuk indikator penelitian kinerja karyawan, kedisiplinan, dan motivasi di atas, maka untuk hasil analisis penelitian secara keseluruhan dapat dilihat berdasarkan atas hasil total rata-rata skor pada setiap pernyataan indikator penelitian, berikut ini disajikan skor keseluruhan untuk setiap variabel penelitian, yang pertama ada total skor untuk variabel kinerja karyawan dengan lima indikator yaitu kualitas, kuantitas, waktu, kerjasama antar karyawan dan pengawasan, disajikan pada tabel berikut:

Tabel 9. Penilaian Total Skor Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Skor
Kualitas	4.32
Kuantitas	4.15
Waktu	4.20
Kerjasama Antar Karyawan	4.32
Pengawasan	4.20
<b>Rata-rata Skor</b>	<b>4.23</b>

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada [tabel 9](#) di atas rata-rata skor perhitungan rentang skala pada variabel kinerja karyawan yaitu dengan lima indikator menghasilkan nilai sebesar 4.23 yang berada pada rentang kategori skor 3,43 - 4.23 atau berada pada kategori kriteria tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya telah memiliki kinerja karyawan yang tinggi sehingga perusahaan dapat menghasilkan maksimal yang memberikan hasil terbaik bagi perusahaan. Selanjutnya adalah penilaian total skor untuk variabel kedisiplinan berdasarkan lima indikator penelitian, yaitu kepatuhan pada peraturan, efektif dalam bekerja, tindakan korektif, kehadiran tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yang akan disajikan pada berikut di bawah ini:

Tabel 10. Penilaian Total Skor Variabel Kedisiplinan

Indikator	Skor
Kepatuhan Pada Peraturan	4.18
Efektif Dalam Bekerja	4.18
Tindakan Korektif	4.27
Kehadiran Tepat Waktu	4.22
Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu	4.23
<b>Rata-rata Skor</b>	<b>4,21</b>

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada [tabel 10](#) diatas rata-rata skor dari perhitungan rentang skala pada variabel kedisiplinan adalah sebesar 4,21 yang berada pada rentang kategori skor 3.43 - 4.23 atau berada pada kategori kriteria

tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa PT. Mahakam Berlian Samjaya telah memberikan kedisiplinan terbaik dan sesuai bagi para karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja lebih giat dan siap menghadapi persaingan yang semakin ketat demi kesuksesan bersama perusahaan. Setelah membahas total skor untuk indikator kinerja karyawan dan kedisiplinan berikutnya adalah penilaian total skor untuk variabel motivasi berdasarkan atas lima indikator penelitian, yaitu kebutuhan fisik, keamanan, sosial, harga diri dan aktualisasi diri, yang akan disajikan pada berikut di bawah:

Tabel 11 : Penilaian Total Skor Variabel Motivasi

Indikator	Skor
Kebutuhan Fisik	4.18
Keamanan	4.16
Sosial	4.28
Harga Diri	4.20
Aktualisasi Diri	4.23
<b>Rata-rata Skor</b>	<b>4.21</b>

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada tabel 11 rata-rata skor dari perhitungan rentang skala pada variabel motivasi adalah sebesar 4,21 yang berada pada rentang kategori skor 3.43 - 4.23 atau berada pada kategori kriteria tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan yang ada pada PT. Mahakam Berlian Samjaya memiliki pengalaman kerja yang sudah cukup baik dan sesuai dengan bidang kerja yang ada pada perusahaan, sehingga karyawan dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan mudah dan efektif dalam membantu setiap kegiatan perusahaan menjadi lebih cepat dan tepat waktu.

### 3. HASIL DAN DISKUSI

PT. Mahakam Berlian Samjaya, perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa penjualan kendaraan *Niaga, Passenger Car, Spare Part* dan *Service* yang sudah menjalankan usahanya sejak 20 tahun silam. PT. Mahakam Berlian Samjaya merupakan perusahaan *Authorized Dealer* kendaraan Mitsubishi dan PT. Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia (MMKSI) yang merupakan *Authorized Distributor* kendaraan Mitsubishi di Indonesia.

PT. Mahakam Berlian Samjaya menciptakan lapangan pekerjaan dengan menjunjung tinggi nilai-nilai perusahaan dengan cara mengembangkan kompetensi karyawan secara berkelanjutan, mengupayakan pertumbuhan laba dan nilai perusahaan secara konsisten yang selalu melakukan inovasi terhadap produk dengan lebih mengutamakan kode etik yang tinggi untuk setiap kegiatan perusahaan yang dilakukan, perusahaan ini juga mengutamakan kesejahteraan karyawan serta senantiasa melakukan pelayanan prima terhadap pelanggan dan rekan bisnis perusahaan.

Jumlah total keseluruhan karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda adalah sebanyak 260 orang karyawan, berdasarkan pada rumus untuk mencari jumlah sampel yang dibahas pada materi sebelumnya, Perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa penjualan kendaraan ini memiliki struktur organisasi yang berisi jabatan kerja yang sangat beragam, struktur organisasi pada PT. Mahakam Berlian Samjaya dimulai dari tingkatan teratas adalah Owner atau pemilik perusahaan, kemudian *Presdir, fice Director, General Manager, Branch Manager*, kemudian dilanjutkan susunan jabatan dan wewenang dibawahnya.

#### 3.1 Responden Berdasarkan Usia

Berdasar akan hasil data yang diterima pada kuesioner penelitian untuk karakteristik berdasarkan pada usia karyawan yang mengisi kuesioner penelitian dapat diketahui berdasarkan data yang diterima yang di perlihatkan pada tabel 4 berikut, adalah:

Tabel 12. Responden Penelitian Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Prosentase
18- 20 tahun	7 orang	4.43%
21- 25 tahun	92 orang	56.96%
26- 30 tahun	55 orang	35.88%
>30 tahun	4 orang	2.73%
Jumlah	158	100%

Melihat hasil tabel 12 dapat diketahui bahwa berdasarkan dari jumlah responden sebanyak 158 orang karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya yang terbagi berdasarkan kategori usia yaitu sebanyak 7 orang responden atau sebesar 4.43%



responden berusia 18-20 tahun, kemudian 92 responden atau sebesar 56.96% responden berusia 21-25 tahun dan sebanyak 55 responden atau sebesar 35.88% responden berusia 26-30 tahun, serta 4 orang responden atau sebesar 2.73% responden yang berusia diatas 30 tahun. Berdasarkan hasil data tersebut karena pada dasarnya perusahaan sangat mengharapkan karyawannya untuk dapat bekerja secara maksimal demi kesuksesan dalam pencapaian target perusahaan.

### 3.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasar atas hasil data yang diterima dari 158 orang karyawan yang menjadi responden penelitian, dapat diketahui bahwa jenis kelamin karyawan yang bersedia menjadi responden penelitian dilihat pada tabel berikut, adalah:

Tabel 13. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Prosentase
Laki-laki	112 orang	70.9%
Perempuan	46 orang	29,1%
Jumlah	158	100%

Melihat hasil [tabel 13](#) maka dapat dilihat responden yang mengisi data identitasnya yaitu untuk jenis kelamin didapatkan hasil sebanyak 46 responden atau sebesar 29.1% adalah perempuan dan sebanyak 112 responden atau sebesar 70.9% adalah laki-laki, dari hasil tersebut dapat dibuktikan bahwa sebagian besar karyawan pada perusahaan adalah laki-laki, karena perusahaan ini bergerak pada bidang jasa penjualan kendaraan Niaga, Passenger Car, Spare Part dan Service dari kesesuaian bidang kerja tersebut maka akan memerlukan tenaga laki-laki lebih banyak dalam setiap kegiatan perusahaan.

### 3.3 Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasar hasil data yang diterima dari jumlah responden sebanyak 158 orang karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya, maka didapatkan data responden yang untuk jabatan kerja sangatlah beragam, karena melihat perusahaan ini merupakan perusahaan besar yang tentunya membutuhkan banyak tenaga-tenaga ahli dalam setiap kegiatan perusahaan, karena jawaban responden atas jabatan kerja ini sangat beragam, maka peneliti mengelompokkan jabatan kerja karyawan yang sejenis secara umum atau garis besarnya saja, agar data ini menjadi lebih singkat sehingga mudah dipahami, untuk mengetahui karakteristik jabatan kerja karyawan yang bersedia menjadi responden penelitian akan disajikan dan dapat dilihat pada tabel berikut, adalah:

Tabel 14. Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan Kerja	Jumlah Karyawan	Prosentase
1	Mekanik	38	24.1%
2	<i>Sales</i>	18	11.4%
3	<i>Washing Man</i>	8	5.1%
4	<i>Office Boy</i>	4	2.5%
5	<i>Manager Service</i>	2	1.3%
6	Kasir	4	2.5%
7	Administrasi	34	21.5%
8	<i>Service</i>	9	5.7%
9	<i>Final Checker</i>	3	1.9%
10	<i>Lider</i>	1	0.6%
11	<i>Sparepart</i>	26	16.5%
12	<i>Accounting</i>	8	5.1%
13	<i>Security</i>	3	1.9%
	<b>Total</b>	<b>158</b>	<b>100%</b>

Melihat dari [tabel 14](#) diketahui jumlah dengan jabatan kerja bagian mekanik yaitu sebanyak 38 atau 24.1% administrasi sebanyak 34 atau 21.5% dan sparepart sebanyak 26 atau 16.5% orang, serta sales sebanyak 18 atau 11.4% orang, totalnya

adalah sebesar 73.5% karyawan dengan jabatan tersebut yang berpartisipasi lebih banyak dalam pengisian kuesioner penelitian ini dan sisanya sebesar 26.5% adalah karyawan dengan jabatan lainnya.

### 3.4 Responden Berdasarkan Lama Kerja

Pada lama kerja atau masa bekerja seorang menjadi karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya akan disajikan berdasarkan hasil jawaban responden penelitian terkait dengan lama bekerja karyawan tersebut pada perusahaan, karena hal ini juga menjadi pertimbangan dari seberapa besar kompensasi dan pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan tersebut juga dapat dilihat dari seberapa lama karyawan tersebut telah bekerja dan menjadi karyawan perusahaan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut, adalah:

Tabel 15. Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja	Jumlah Karyawan	Prosentase
1	> 2 Tahun	69	43.7%
2	> 4 Tahun	33	20.9%
3	> 6 Tahun	4	2.5%
4	< 1 Tahun	15	9.5%
5	> 1 Tahun	37	23.4%
<b>Total</b>		<b>158</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan pada tabel 15 dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja diatas 2 tahun cukup mendominasi yaitu sebanyak 69 orang atau 43.7%, atau masa kerja karyawan dengan usia yang produktif, bahwa secara garis besar karyawan bekerja dengan waktu yang cukup lama, karena karyawan betah dalam bekerja pada perusahaan, karena biasanya timbal balik yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan setiap karyawan perusahaan.

### 3.5 Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas

Pada hasil uji validitas pada tabel 4, tabel 5 dan tabel 6, pada pembahasan sebelumnya yaitu dalam menentukan valid atau tidaknya tiap butir soal, cara yang harus digunakan adalah dengan membandingkan r hitung dengan rtabel dengan nilai signifikan 0,05 dan sampel 158 responden. Oleh karena itu, untuk mengetahui tingkat validitas tiap butir soal, maka yang dilakukan adalah uji statistik terlebih dahulu, pada penelitian ini menggunakan program SPSS 22. uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan. Pengujian signifikan dilakukan dengan kriteria menggunakan rtabel pada tingkat signifikan 0,05. Jika r hitung > rtabel maka dikatakan valid sebaliknya jika r hitung < rtabel maka tidak valid. Menurut Jusuf (2012) Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 158 dengan signifikan 5%, maka nilai rtabel diperoleh melalui r product moment dengan  $df = n - 2$ , jadi  $df = 158 - 2 = 156$ , maka  $rtabel = 0,156$ . Maka butir pernyataan dikatakan valid jika r hitung > rtabel dapat dilihat dari *Corrected Item Total Correlation* pada SPSS.

Dari hasil uji reabilitas yang terdapat pada tabel 7 pada pembahasan sebelumnya, uji Reliabilitas (keandalan) adalah ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Menurut Jusuf (2012) Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

## 4. KESIMPULAN

Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan, karena hasil perhitungan yang menunjukkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas yang telah ditentukan, maka dalam hal ini hipotesis (H1) dapat diterima, karena hasilnya adalah sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan. Berdasarkan hasil analisis variabel kedisiplinan terhadap kinerja karyawan juga memiliki pengaruh yang signifikan, hal ini terjadi karena nilai signifikan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan lebih kecil dari angka probabilitas penelitian yang telah diterapkan, maka hipotesis (H2) juga dapat diterima secara konsisten dalam penelitian ini.

## SARAN DAN REKOMENDASI

Bagi perusahaan hendaknya dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi atau kenaikan jabatan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis sehingga dapat mencegah konflik antar karyawan dan melakukan kegiatan team building yang diselenggarakan di luar waktu bekerja, yang nantinya memancing kreativitas karyawan untuk berpikir lebih kreatif dan bekerja lebih giat lagi.

**UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada proyek KDM (Kerjasama Dosen Mahasiswa), Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur (UMKT), yang memberikan dukungan untuk menyelesaikan skripsi mahasiswa dan penerbitan.

**REFERENSI**

- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). 1(1), 2–16.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. In *Universitas Diponegoro*. Universitas Diponegoro.
- Indriantoro Nur dan Bambang Supomo. (2011), “*Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*”, Edisi Pertama. BPFE, Yogyakarta.
- Jusuf, Soewadji, MA, (2012), *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Mitra Wacana Media).
- Nawawi, Hadari, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Purnomo, C., & Djudi, M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). *Administrasi Bisnis (JAB)*, 48(1), 28–35.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kebijakan*. Bandung: CV Alfabeta