

## Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nutrifood Indonesia Cabang Samarinda

Budi Erfanto<sup>1\*</sup>, Azhar Latief<sup>2</sup>

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

\*Kontak Email: [budierfanto15@gmail.com](mailto:budierfanto15@gmail.com)

Diterima: 18/07/21

Revisi: 18/11/21

Diterbitkan: 29/12/21

---

### Abstrak

**Tujuan studi:** Untuk melihat apakah motivasi kerja serta disiplin kerja mempengaruhi pelaksanaan pekerja di PT Nutrifood Indonesia Cabang Samarinda.

**Metodologi:** Dalam penelitian ini menggunakan informasi kuantitatif, strategi pengumpulan informasi penelitian menggunakan kuesioner, ilustrasi pada riset ini adalah semua pekerja PT Nutrifood Indonesia Cabang Samarinda berjumlah 58 orang, teknik pemungutan contoh atas riset ini yaitu metode *sampel sensus*, Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, pula uji hipotesis.

**Hasil:** Hasil riset membuktikan bahwa variabel motivasi kerja sampai batas tertentu berdampak positif dan sangat besar terhadap pelaksanaan representatif, Variabel Disiplin Kerja sampai taraf tertentu berdampak positif dan kritis terhadap kinerja karyawan, pula variabel motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Manfaat:** Diperlukan pilihan untuk berubah menjadi pendirian dalam perbaikan media pembelajaran atau penggunaan media pembelajaran lebih lanjut. Demikian juga, itu juga menjadi nilai tambahan informasi logis di bidang keuangan dan eksplorasi lebih lanjut. Bagi organisasi, hasil ujian tersebut menjadi acuan bagi direksi untuk memberikan bekal dalam mengembangkan inspirasi dan disiplin yang akan berdampak pada pencapaian organisasi PT Nutrifood Indonesia Cabang Samarinda.

### Abstract

**Purpose of study:** To find out whether Work Motivation and Work Discipline affect Employee Performance at PT Nutrifood Indonesia Samarinda Branch.

**Methodology:** In study using quantitative data research collection date methods using primary data, the sample in this study amounted to 58 people, the sample technique in this study was the census sample technique, the data analysis technique in this study was descriptive analysis, multiple regression linear, validation test, reliability, classical assumption test, and hypothesis testing.

**Results:** The results show that the work motivation variable partially has a positive and significant effect on employee performance, the Work in Discipline Variable partially a positive and significant effect on employee performance, and the work motivation variable has a more dominant influence on employee performance.

**Applications:** It is expected to be able to become the basis for the development of learning media or further application of learning media. In addition, it also becomes an additional value of scientific knowledge in the field of economics and further research for companies, the research results are expected to influence managers to provide training to increase motivation and discipline which will have an impact on the success of the company PT Nutrifood Indonesia Samarinda Branch..

---

**Kata kunci:** : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

### 1. PENDAHULUAN

Pekerja yang ada dalam sebuah industri menggambarkan hal utama yang tak mungkin dipisahkan dari suatu asosiasi atau organisasi, Sumber daya manusia adalah kunci yang menentukan kemajuan organisasi di kemudian hari, dengan demikian inspirasi adalah cara yang tepat untuk mengajak para pekerja agar tetap semangat dalam bekerja. mencapai tujuan yang ideal. Hal seperti ini diharapkan dapat melakukan suatu tugas atau gerakan yang dilakukan secara konsisten. Adanya

motivasi di sini adalah sebagai penyegar fisik dan mental seseorang atau perkumpulan agar tetap bersemangat dan memiliki keyakinan yang tinggi serta semangat yang solid dalam bekerja dan perkumpulan di dalam organisasi.

Motivasi dan disiplin seringkali menjadi pangkal persoalan dalam mengurangi efisiensi individu dan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi, mengingat motivasi dan disiplin kerja para pekerja harus ditingkatkan. Pelaksanaan pekerja juga disinggung sebagai kualitas dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan atau pekerjaan dan kewajiban sesuai dengan apa yang diberikan dan sepenuhnya memberikan inspirasi, pertimbangan, dan kesetiannya kepada organisasi sehingga ia dapat melakukan pekerjaan dengan baik. seperti yang diharapkan sesuai dengan tujuan organisasi. Semakin baik peran pekerja dalam organisasi, akan semakin mudah untuk mencapai tujuan organisasi.

**1.1. Definisi Operasional Variabel**

Berikut ini akan dijelaskan secara keseluruhan tentang faktor-faktor yang digunakan, khususnya motivasi, disiplin kerja dan kapasitas karyawan, definisi operasional diperkenalkan dalam riset, terutama untuk menghindari kebingungan petunjuk eksplorasi, berikut Definisi faktor-faktor di samping penanda nya tiap variabel dan skala estimasi akan dihubungkan atas [Tabel 1](#), di bawah:

Tabel 1. definisi operasional variabel

| No | Variabel         | Definisi  | Indikator  | Kode  | Skala   |
|----|------------------|---|--|---|---|
| 1  | Motivasi Kerja   | Proses yang mendukung karyawan untuk menghasilkan pekerjaan dengan maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai               | Kinerja atau Prestasi<br>Penghargaan<br>Tantangan<br>Tanggung Jawab<br>Pengembangan<br>Keterlibatan<br>atau Memiliki Peran<br>Kesempatan<br><a href="#">(Sastrohadiwiry o, 2013)</a> | MK1<br>MK2<br>MK3<br>MK4<br>MK5<br>MK6<br>MK7 | Pengukuran variabel memakai proporsi likert bobot 1-5 yaitu: STS,TS,N,SS,S        |
| 2  | Disiplin Kerja   | Suatu sifat, sikap, perilaku yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban pada peraturan perusahaan | Frekuensi kehadiran<br>Tingkat kewaspadaan<br>Ketaatan pada standar kerja<br>Ketaatan pada aturan kerja<br>Etika kerja<br><a href="#">(Sastrohadiwiry o, 2013)</a>                   | DK1<br>DK2<br>DK3<br>DK4<br>DK5               | Pengukuran variabel memakai proporsi likert dengan bobot 1-5: STS,TS,N,SS,S       |
| 3  | Kinerja Karyawan | Hasil yang diperoleh dari fungsi kinerja seorang karyawan perusahaan dalam jangka waktu yang telah ditentukan                       | Kualitas<br>Kuantitas<br>Pelaksanaan<br>Tugas<br>Tanggung Jawab<br><a href="#">(Anwar Prabu, 2011)</a>   | KK1<br>KK2<br>KK3<br>KK4                      | Pengukuran variabel memakai proporsi likert dengan bobot 1-5 yaitu: STS,TS,N,SS,S |

**1.2. Motivasi kerja**

Banyak hal yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerja, termasuk motivasi kerja. Berdasarkan [Shahzadi et al., \(2014\)](#) motivasi pekerja sangat penting untuk pekerja, setiap kekhawatiran membutuhkan fisik, moneter dan kapabilitas manusia untuk mencapai tujuan. Melewati motivasi sumber daya manusia bisa digunakan secara lengkap dan sebaik-baiknya sesuai dengan yang diharapkan. cenderung diselesaikan dengan membentuk kepercayaan dan kesiapan bekerja, serta membantu perusahaan dalam mendapatkan pemanfaatan sumber daya manusia yang paling ideal. juga, menghasilkan kegunaan yang lebih luas, mengurangi biaya kerja, dan bekerja pada efektivitas secara umum.

### 1.3. Disiplin kerja

Hal yang mempengaruhi selanjutnya adalah, Disiplin kerja Menurut Saleh, (2018) Disiplin adalah siklus yang dapat menumbuhkan kesimpulan tunggal untuk mengikuti dan menangani tujuan yang sah, melalui kepuasan tujuan melakukan aturan progresif. Disiplin merupakan kekhawatiran utama yang harus dimiliki oleh seseorang atau pekerja untuk menunjukkan kepada organisasi bahwa ia dapat melakukan kewajiban yang diberi kepadanya dengan baik dan hal-hal lain yang telah dilakukan bagi organisasi atau organisasi kepadanya.

### 1.4. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan juga disinggung sebagai kualitas dan jumlah pekerjaan yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melakukan pekerjaan atau pekerjaan dan kewajiban sesuai dengan apa yang diberikan dan mendedikasikan sepenuhnya inspirasi, renungan, dan pengabdianya kepada organisasi sehingga ia dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. seperti yang diharapkan sesuai dengan tujuan organisasi. Semakin baik presentasi pekerja dalam organisasi, semakin sederhana untuk mencapai tujuan organisasi.

### 1.5. Penelitian terdahulu

Pada Penelitian Rachim Febiningtyas & Ekaningtias, (2014) bertajuk The Effect Off a Leadership, Motivation, Work Discipline On The Employees' Performance Of Finance Section The Regional Working Unit In Tulung agung Regency bersumber pada uji regresi linier berganda, mampu di jelaskan variabel kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai dampak positif dan signifikan mengenai kapasitas pekerja, dan variabel motivasi tak berpengaruh signifikan mengenai kinerja karyawan. Pada penelitian Eshun, Golo & Dankwa, (2019) yang berjudul Motivation, Work Discipline on Employee Performance: A Case Study at One the Mechanical and Electronic Importer Companies in Indonesia. Melalui riset yang telah dilakukan menghasilkan nilai motivasi dan disiplin berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

Pada riset Mangkunegara & Octorend, (2015) bertajuk Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction Employee Organization Commitment in the Company (Case Study in PT Dada Indonesia). Riset membuktikan Disiplin Kerja berdampak positif terhadap Komitmen perusahaan, Motivasi Kerja berdampak positif terhadap Komitmen Organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen perusahaan. Disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan operasi berdampak positif terhadap Komitmen Organisasi.

Pada riset Sutrisno & Sunarsi, (2019) berjudul The Effect Work Motivation and Discipline Employee Productivity in PT. Anugerah Agung in Jakarta Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pada penelitian Puji Astuti *et al.*, (2020) yang berjudul The Effect Work Motivation, Work Environment, Work Discipline on Employee Satisfaction and Public Health Centre Performance Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja tentang kepuasan pegawai, terdapat hasil yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan, terdapat hasil antara disiplin kerja terhadap kepuasan pegawai, ditemukan pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap Kinerja Puskesmas, Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja puskesmas, ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja puskesmas, ada pengaruh signifikan kepuasan pegawai terhadap kinerja puskesmas.

## 2. METODOLOGI

### 2.1. Lokasi penelitian

Riset terhadap PT Nutrifood Indonesia Cabang Samarinda yang terletak di Jalan Dwikora Pergudangan Mangkupalas Centre No 16 Kota Samarinda, Kalimantan Timur.

### 2.2. Jenis Penelitian

Pada riset ini yakni menggunakan teknik kuantitatif, karena jenis mampu memperlihatkan data yang jelas mau itu dalam lisan ataupun lisan sekalipun.

### 2.3. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Riset ini memiliki populasi sebanyak 58, yaitu karyawan yang pada perusahaan PT Nutrifood Indonesia Cabang Samarinda. yang bertepatan di Jalan Dwikora Pergudangan Mangkupalas Centre No 16 Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Menurut para peneliti terdahulu sampel adalah suatu elemen atas total serta karakteristik dimiliki oleh sebuah populasi. Berdasarkan Arikunto, (2012) bila total populasi nya kurang dari 100 jiwa, lalu total sampelnya ditarik menyeluruh, namun bila populasi kian tinggi per 100 jiwa, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari total orang yang ada.

### 2.4. Jenis dan Sumber Data

Informasi riset ini adalah data primer. Sumber Informasi Esensial, khususnya informasi yang langsung dikumpulkan dari sumber utama. Berkenaan dengan sumber informasi penting dalam pemeriksaan ini adalah pimpinan, direksi, dan pekerja di organisasi PT Nutrifood Indonesia Cabang Samarinda.

## 2.5. Teknik Pengumpulan Data

Strategi penentuan informasi atau data yang dipakai adalah yakni persepsi partisipatif, yang membutuhkan jawaban dari perwakilan organisasi PT Nutrifood Indonesia Cabang Samarinda. Dalam pemeriksaan ini, survei atau jajak pendapat yang berisi beberapa pernyataan akan disebar dan harus diisi oleh semua jumlah responden yang bergantung pada contoh yang telah ditentukan sebelumnya. Kemudian survei atau kuesioner akan dijelaskan pada google form, bisa diakses dengan mudah melalui koneksi di ponsel pekerja.

## 2.6 Teknik Analisis Data

Riset ini teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen yang terdiri dari uji validasi, uji reliabilitas, lalu regresi linier berganda, uji asumsi klasik berdasar dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas serta uji hipotesis menggunakan uji t, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan program IBM SPSS 24.

### 1) Uji Validitas

Untuk mengukur validitas, sangat baik dapat diselesaikan dengan melakukan hubungan antara skor hal-hal penyelidikan dengan skor lengkap pengembangan atau variabel. Uji validitas ini diselesaikan dengan benar-benar yaitu menggunakan IBM SPSS 24.

### 2) Uji Reliabilitas

Kualitas atau reliabilitas yang kuat adalah tipe keseluruhan dari setiap point dengan menunjukkan variabel yang dapat diandalkan. Uji coba kualitas atau reliabilitas dari ujian ini dilakukan secara terukur menggunakan IBM SPSS 24.

### 3) Uji Normalitas

Uji keteraturan atau normalitas berarti buat melihat akankah di model relaps atau regresi, variabel yang terikat serta bebas atau porsi normal maupun tidak.

### 4) Uji Multikolinearitas

Penggunaan uji multikolinearitas penelitian ini adalah untuk menguji paradigma relaps atau regresi ada nya hubungan (*solid connection*) antara variabel bebas atau variabel independen. Model relaps yang baik tidak boleh memiliki hubungan kurun variabel independen atau tidak boleh ada manifestasi multikolinearitas.

### 5) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggambarkan riset yang mensurvei apakah terdapat ketidakseimbangan perubahan dari residual untuk semua persepsi model regresi.

### 6) Regresi Linear Berganda

Uji analisis regresi linear berganda memiliki tujuan akan menilai hipotesis tentang pengaruh antar variabel secara parsial antara variabel independen atas y dan variabel dependen atas y.

### 7) Uji T

Adanya pengujian model ini agar mampu melihat seberapa pengaruhnya variabel terikat yang diteliti berhubungan dengan variabel bebas, bisa dilihat dengan nilai  $T_{hitung}$  dari hasil penelitian bilamana  $T_{hitung}$  lebih kecil daripada  $T_{tabel}$  maka dapat dipastikan tidak adanya pengaruh variabel bebas serta tidak signifikan secara parsial terhadap variabel bebas.

### 8) Uji $R^2$

Uji Koefisien determinasi intinya adalah mengukur seberapa kepiawaian model dalam menerangkan variasi dalam variabel independen.

## 3. HASIL DAN DISKUSI

### 3.1. Uji Validitas

Diketahui nilai  $r_{tabel}$  pada uji validitas adalah senilai 0,254 dan hasil tes validitas ini bisa dilihat di [Tabel 2](#) sebagai berikut:

Tabel 2: Uji Validitas

| Uraian   | Butir Pertanyaan | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|----------|------------------|--------------|-------------|------------|
| Variabel | MK1              | 0,779        | 0,254       | VALID      |
|          | MK2              | 0,717        |             |            |
|          | MK3              | 0,600        |             |            |
|          | MK4              | 0,733        |             |            |

|                                     |     |       |       |       |
|-------------------------------------|-----|-------|-------|-------|
| Motivasi (X1)                       | MK5 | 0,617 |       |       |
|                                     | MK6 | 0,749 |       |       |
|                                     | MK7 | 0,621 |       |       |
| Variabel<br>Disiplin (X2)           | DK1 | 0,686 | 0.254 | VALID |
|                                     | DK2 | 0,853 |       |       |
|                                     | DK3 | 0,792 |       |       |
|                                     | DK4 | 0,837 |       |       |
|                                     | DK5 | 0,682 |       |       |
| Variabel<br>Kinerja<br>Karyawan (Y) | KK1 | 0,767 | 0,254 | VALID |
|                                     | KK2 | 0,870 |       |       |
|                                     | KK3 | 0,777 |       |       |
|                                     | KK4 | 0,610 |       |       |

Berdasarkan [tabel 2](#) menjelaskan total pertanyaan valid dengan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . mengenai hasil ini dan mampu dijelaskan semua butir pernyataan melalui variabel X1, X2 serta Y pantas pakai sebab nilai  $r_{hitung} > 0,254$  sehingga instrumen yang patut untuk di analisis lebih lanjut.

### 3.2. Uji Reliabilitas

[Ghozali, \(2016\)](#) Suatu kuesioner di bilang reliabel bila tanggapan terhadap pertanyaan adalah stabil sejak masa ke masa.

Tabel 3: Uji Reliabilitas

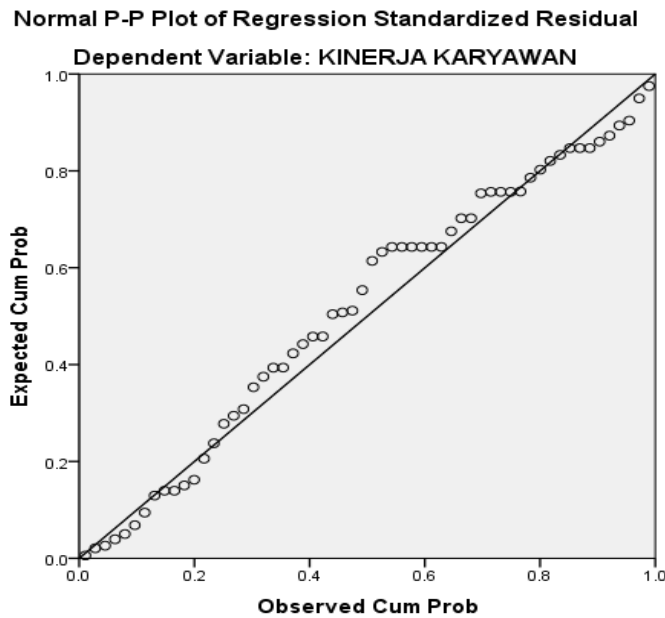
#### Reliabilitas Variabel

| Variabel         | Cronbach<br>Alpha | Nilai<br>Alpha | Keterangan |
|------------------|-------------------|----------------|------------|
| Motivasi Kerja   | 0,808             | 0,611 s/d 0,80 | Reliabel   |
| Disiplin Kerja   | 0,825             | 0,61 s/d 0,80  | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan | 0,744             | 0,61 s/d 0,80  | Reliabel   |

Berdasarkan [tabel 3](#) menjelaskan bahwa hasil pengujian reliabilitas Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,808 diikuti oleh variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,825 serta variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,744 semuanya berada di 0,61-0,80 bermakna baik.

### 3.3. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

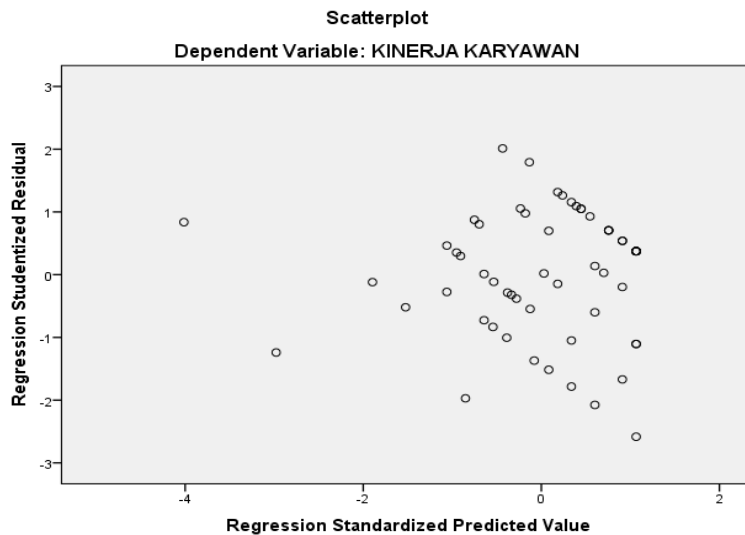


Gambar 1: P-Plot Uji Normalitas

Dari sketsa berikut mampu dijelaskan butiran kecil mengikuti arah garis yang menandakan arah diagonal dan pemencaran mengikuti arahnya sehingga garis ini menunjukkan bahwa model cocok digunakan sebab melengkapi komponen normalitas.

2) Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2: Uji Heteroskedastisitas



Grafik di atas menjelaskan bahwa tidak ada titik sama dan jelas yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. maka sangat baik dapat disimpulkan tak ada heteroskedastisitas dalam pola regresi ini.

3) Uji Multikolinieritas

Tabel 4: Uji Multikolinieritas

| Model      | Collinearity Statistics |     |
|------------|-------------------------|-----|
|            | Tolerance               | VIF |
| (Constant) |                         |     |

|                |      |       |
|----------------|------|-------|
| Motivasi Kerja | .429 | 2.334 |
| Disiplin Kerja | .429 | 2.334 |

Berdasarkan tabel 4 nilai VIF sebesar 2.334 berada < 10 dan nilai tolerance sebesar 0,429 > 0,1 maka dapat ditarik kesimpulan tidak terjadinya multikolinieritas.

**3.4. Uji Regresi Linear Berganda**

Tabel 5: Uji Regresi Linear Berganda

| Model           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                 | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)      | 3.886                       | 1.763      |                           | 2.204 | .032 |
| 1 Motivasi (X1) | .227                        | .079       | .402                      | 2.879 | .006 |
| Disiplin (X2)   | .307                        | .112       | .382                      | 2.732 | .008 |

Berdasarkan Tabel 5 model persamaan regresi diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 3,886 + 0,227x_1 + 0,307x_2 + e$$

1. Konstanta sebesar 3,886 dengan arah positif mengindikasikan motivasi kerja dan disiplin kerja akan dapat meningkatkan kemampuan karyawan.
2. Koefisien motivasi kerja, diperoleh sebesar 0.227 dengan sisi positif. Hal ini menyatakan motivasi kerja membawa manfaat terhadap kinerja karyawan.
3. Koefisien disiplin kerja, yaitu 0,307 dengan arah koefisien positif. Hal ini mengindikasikan disiplin kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

**3.5. Uji Hipotesis**

**1) Uji T**

Tabel 6: Uji T

| Model      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant) | 3.886                       | 1.763      |                           | 2.204 | .032 |
| 1 X1       | .227                        | .079       | .402                      | 2.879 | .006 |
| X2         | .307                        | .112       | .382                      | 2.732 | .008 |

Berdasarkan data Tabel 6 dari perhitungan SPSS, dapat diketahui uji T untuk motivasi kerja diketahui nilai  $t_{hitung} (2,879) > t_{tabel} (1,672)$  atau melihat signifikan  $0,006 < \alpha = 0,05$ . Yakni H1 diterima bisa dinyatakan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan atas kinerja karyawan.

Variabel budaya organisasi diketahui nilai  $t_{hitung} (2,732) > t_{tabel} (1,672)$  atau bisa melihat signifikansi  $0,008 < \alpha = 0,05$ . Hal ini berarti H2 diterima dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan atas kinerja karyawan.

**3.5.2. Uji R<sup>2</sup>**

Tabel 7: Uji R<sup>2</sup>

| Model | R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .735a | .540     | .523              | 1.380                      |

Berdasarkan Tabel 7 Perhitungan menggunakan program SPSS yang dihasilkan dari mengelola informasi dapat dilihat hubungan yang nyaman antara faktor bebas dari motivasi kerja dan disiplin kerja pada variabel terikat pelaksanaan pekerja atau kinerja karyawan dengan koefisien hubungan (R) sebesar 0,540. Hubungan antara faktor yang tergambar atas proporsi motivasi kerja dan disiplin kerja atas variabel terikat kinerja karyawan atau representatif secara keseluruhan memiliki hubungan sebesar 0,540 yang nilai koefisien kepastian (R) diketahui sebesar 54%, Hal ini menyiratkan bahwa pelaksanaan pekerja dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja. sebesar 54% sedangkan kelebihan 46% dipengaruhi oleh elemen berbeda yang tidak diperiksa.

### 3.6. Pembahasan

#### 1). Pengaruh motivasi terhadap karyawan

Adanya pengujian yang dilakukan perihal pengaruh motivasi atas kinerja karyawan pada perusahaan PT Nutrifood Indonesia Cabang Samarinda. Hasil uji t mengungkapkan nilai  $T_{hitung} 2.879 > T_{tabel} 1.672$ . Sedangkan signifikan variabel motivasi kerja yakni bernilai  $0.006 < 0.05$ . yang artinya signifikan untuk motivasi karyawan lebih besar dari 0,05. Dari data ini dirangkum yaitu variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan variabel kinerja karyawan. Hal ini didukung riset yang diteliti [Permansari, \(2012\)](#) berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Raharjo Semarang, hasil riset menunjukkan bahwa dengan individu motivasi berpengaruh signifikan atas kinerja karyawan.

#### 2). Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Dari riset pengujian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Nutrifood Indonesia Cabang Samarinda. Riset uji t menunjukkan  $T_{hitung} 2.732 > T_{tabel} 1.672$ . Sedangkan signifikan variabel disiplin sebesar  $0.008 < 0.05$ . yang artinya nilai signifikan untuk disiplin kerja  $> 0,05$ . Dari hasil tersebut mampu dijelaskan yakni variabel disiplin kerja secara parsial berdampak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan pernyataan [Afianto & Utami, \(2017\)](#) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang) hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh signifikan positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 3). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Adanya riset Determinasi R square yang telah dilakukan, Motivasi dan Disiplin kerja secara simultan 54% pengaruh atas kinerja karyawan PT Nutrifood Indonesia Cabang Samarinda.

### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta pengkajian dalam penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

Motivasi kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya hasil ini mampu lebih mendorong kreativitas dan semangat kerja yang tujuannya meningkatkan motivasi secara individu dan bersama serta lebih menjadi versi terbaik dari masing-masing diri karyawan.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan dengan kedisiplinan karyawan semata mata tidak akan melakukan hal diluar dari pekerjaan dan akan tetap memberikan dedikasi serta seluruh loyalitasnya terhadap perusahaan.

Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan regresi menunjukkan Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Pembuat naskah mengapresiasi sedalam dalamnya dan banyak berterima kasih atas ilmu dan semua hal baik yang telah diberikan selama ini serta telah menyampaikan support dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa serta publikasi.

### REFERENSI

- Afianto, I. D. and Utami, H. N. (2017) 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang)', *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 50(6), pp. 58–67.
- Anwar Prabu, M. (2011) *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Arikunto, S. (2012) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Rineka Cipta*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Eshun, I., Golo, H. K. and Dankwa, S. (2019) 'Motivation and Work Discipline on Employee Performance: A Case Study at One of the Mechanical and Electronic Importer Companies in Indonesia', *Journal of Culture*, 48, pp. 25–31. doi: 10.7176/JCSD.
- Ghozali, I. (2016) 'Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 . Edisi 8. Cetakan ke-8. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.', 2011.
- Mangkunegara, A. P. and Octorend, T. R. (2015) 'Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)', *Universal Journal of Management*, 3(8), pp. 318–328. doi: 10.13189/ujm.2015.030803.
- Permansari, R. (2012) 'Management Analysis Journal', 1(2), pp. 120–128.
- Puji Astuti, J. et al. (2020) 'The Effect of Work Motivation, Work Environment, Work Discipline on Employee Satisfaction and Public Health Center Performance', *Journal Industrial Engineering & Management Research (Jiemar)*, 1(2), pp. 2722–8878. doi: 10.7777/jiemar.v1i2.
- Rachim Febiningtyas, R. E. and Ekaningtyas, D. (2014) 'The effect of leadership, motivation, and work discipline on the employees' performance of finance section in the regional working unit in Tulungagung regency', *The Indonesian Accounting Review*, 4(02), p. 97. doi: 10.14414/tiar.v4i02.325.
- Saleh, A. R. (2018) 'Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT Inko Java Semarang', *Among Makarti*, 11(21), pp. 28–50.



- Sastrohadiwiryono, B. S. (2013) *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Shahzadi, I. *et al.* (2014) 'Impact of Employee Motivation on Employee Performance', *European Journal of Business and ManagementOnline*, 6(23), pp. 2222–2839.
- Sutrisno, S. and Sunarsi, D. (2019) 'The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta', *Jurnal Ad'ministrare*, 6(2), p. 187. doi: 10.26858/ja.v6i2.13438.