

**Jurnal Pijar**  
**Studi Manajemen dan Bisnis**

<https://e-journal.naurendigiton.com/index.php/pmb>

Vol. 1 No. 4, 2023, Hal. 947 - 954

ISSN 2963-0606 (Online)

ISSN 2964-9749 (Print)

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT RnR A INDONESIA KOTA BEKASI**

**Hafidz Dwi Raffi**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika**

**Abstrak**

Disiplin kerja adalah inisiatif individu untuk mengikuti semua aturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan berbagai norma sosial yang berlaku, Disiplin kerja dapat dilihat dari tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan kesadaran bekerja dan tanggung jawab. Pengawasan adalah tindakan pengamatan seluruh aktivitas organisasi untuk menjamin bahwa setiap pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Tujuan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT RnR A INDONESIA Kota Bekasi baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Science*). Jumlah Populasi pada penelitian ini adalah 100 orang dan dengan jumlah sampel adalah 103 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik random sampling dengan menggunakan rumus slovin. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Secara parsial pengawasan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja. Secara simultan kedisiplinan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

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

**Abstract**

*Work discipline is an individual initiative to make us follow all the rules set by the company and various social norms that apply. Work discipline can be seen from the level of attendance, work procedures, obedience to superiors, awareness of work and responsibility. Supervision is an act of observing all the activities of the organization to ensure that all work is carried out according to the plan that has been determined. The author's goal in conducting this research is to determine the effect of discipline and motivation on employee performance at PT RnRA INDONESIA Bekasi City, either partially or simultaneously. The method used in this study is a quantitative method approach with data collection techniques using a questionnaire. Data analysis techniques using the classical assumption test, multiple linear regression, t test, F test, and the coefficient of determination. Data processing in this study used SPSS (Statistics Package for the Social Science) software. The total population in this study was 100 people and the total sample was 103 people. The sampling technique in this study used a random sampling technique using the slovin formula. The results of this study indicate that work discipline has a significant effect on work effectiveness. Partially, work supervision also has a significant influence on work effectiveness. Simultaneously discipline and motivation have a significant effect on employee performance*

**Keywords:** *Discipline, Motivation, Employee Performance*

Alamat Korespondensi  
Email: hafidzdwi59@gmail.com

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai suatu tujuan dan sasarannya. Sumber daya manusia dijadikan sebagai penopang serta sebagai penggerak terhadap jalannya suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan raksa). Sehingga dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan dapat memanfaatkan potensi dari sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin, agar dapat memberikan nilai dan mutu bagi perusahaan (Indah, 2022).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Hidayat et al., 2019) Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, dikareinakan dengan adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya, oleh karena itu suatu organisasi selalu berusaha agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Seorang pegawai yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu (Lawas, 2022).

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat meindukung teircapainya kineirja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya pada sasaran tertentu. Selanjutnya menurut Moekjat, ada hubungan yang sangat erat antara motivasi kerja yang tinggi dengan disiplin. Apabila peigawai merasa bahagia dalam pekerjaannya, maka mereka pada umumnya mempunyai disiplin. Sebaiknya apabila moril kerja atau semangat kerja mereka rendah, maka mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik. Bahkan mungkin juga mereka tidak bersikap sopan terhadap pimpinan. Pada umumnya mereka itu menyetujui saja perintah-perintah, tetapi dengan perasaan yang kurang senang. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan/Instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moril kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Keberhasilan suatu kantor juga dapat dilihat dari kemampuannya dalam meingkatkan kinerja kantor yang mana hal itu dapat dicapai tergantung pada kinerja pegawai. Melihat pentingnya motivasi dan disiplin kerja bagi peningkatan kinerja para karyawan (Sunarsi et al., 2020).

Hal ini perlu menjadi perhatian serius dari pihak pimpinan, karena masih ada permasalahan dalam hal kinerja pegawai, yaitu masih banyaknya pegawai yang datang tidak tepat waktu, masih ditemukannya pegawai yang tidak ada ditempatnya saat jam kerja, masih lambannya pelayanan, dan masih banyak keluhan lainnya dari masyarakat. Gambaran-gambaran tersebut tentunya tidak lepas dari pengaruh faktor-faktor seperti: kedisiplinan, motivasi, kepuasan, kesejahteraan pola kepemimpinan dsb.

Namun dalam penelitian ini, penulils hanya memfokuskan pada dua faktor utama, yaitu: terkait dengan motivasi dan disiplin kerja kaitannya dengan kinerja pegawai. Dengan melihat kedua faktor tersebut yaitu motivasi dan disiplin kerja merupakan aspek penting dalam membangkitkan kinerja pegawai. Akan menciptakan suatu iklim kerja yang kondusif sehingga

dapat bersinergi dengan meningkatkan semangat atau kegairahan kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, khususnya pada PT RnR A Indonesia. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Kedisiplinan kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT RnR Indonesia Kota Bekasi"

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini memakai desain penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif diungkapkan oleh (Sugiyono, 2020) mempunyai tujuannya dalam menguji hipotesis yang diterapkan, metode penelitian ini didasarkan pada ideologi positivis serta dipakai untuk mempelajari populasi ataupun sampel dan pengumpulan data instrument penelitian tertentu dengan menggunakan analisis data kuantitatif atau statistik. Analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda

### Populasi dan Sampel

Populasi yang dilakukan dalam penelitian ini pada karyawan PT. RnR A Indonesia yang berjumlah 103 karyawan. Menurut pendapat dari (Maziah, 2018), Sampel adalah bagian dari jumlah dan sifat-sifat yang dimiliki oleh populasi. Teknik sampling tidak digunakan dalam penelitian ini karena sampel yang diteliti adalah seluruh populasi yang ada atau disebut sensus (sampling jenuh). Oleh karena itu, sampel untuk penelitian ini adalah karyawan PT. RnR A Indonesia, total 103 karyawan

### Operasional Variabel

**Tabel 1 Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Disiplin kerja (X1)	Disiplin kerja adalah sikap menghargai dan menghormati aturan tertulis atau tidak tertulis yang berlaku. Jika melanggar aturan, maka harus menerima sanksi yang berlaku.	Frekuensi kehadiran Tingkat kewaspadaan karyawan Ketaatan pada standar kerja Ketaatan pada peraturann kerja Etiika kerja	Likert
Motivasi (X2)	Motivasi adalah dorongan dari luar seorang pekerja untuk bekerja yang mengharuskan dia untuk memberikan yang terbaik untuk pekerjaan itu.	Gaji Tunjangan jabatan Jaminan sosial Tunjangan hari raya	Likert
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan yaitu suatu hasil upaya kerja yang dicapai seseorang dalam	Kualitas kerja Kuantitas kerja Efektivitas biaya	

---

sebuah perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan.	Keandalan sikap	Likert
---	-----------------	--------

---

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang telah dilaksanakan didapatkan persamaan analisis regresi linier berganda  $Y = 3,513 + 0,326X_1 + 0,507X_2 + \epsilon$ . Dari dua variabel indenpenden (kedisiplinan dan motivasi), kedua variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT RnR A Indonesia. Artinya kedisiplinan dan motivasi perusahaan, maka akan meningkat pula kinerja karyawan PT RnR A Indonesia.

### **Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT RnR A Indonesia.**

Kedisiplinan dianggap sebagai cara seorang karyawan dalam mempengaruhi karyawan. Secara deskriptif tanggapan responden, peneliti dapat menyimpulkan atau menjelaskan bahwa variabel kedisiplinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT RnR A Indonesia. Hal ini dibuktikan Dengan menggunakan uji diketahui t hitung ( $2,956 > t$  tabel (1,660) dengan nilai yang dihasilkan sebesar 0,023 masih berada dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh yang positif terhadap karyawan PT RnR A Indonesia. Artinya ada pengaruh positif dari variabel kedisiplinan ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Apabila kedisiplinan ( $X_1$ ) semakin tinggi maka akan terjadi peningkatan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT RnR A Indonesia.

Menurut Robby Satriawan (2017:125) dalam penelitian kedisiplinan terhadap kinerja karyawan mendapatkan hasil sebagai berikut kedisiplinan( $X$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT RnR A Indonesia dibuktikan dengan hasil uji t dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dan besarnya pengaruh kedisiplinan ( $X$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) koefisien korelasi  $R = 0,488$  (48,8%) sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Menurut Aditia Melani (2021:31) dengan judul pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan mendapatkan hasil sebagai berikut korelasi kedisiplinan memiliki pengaruh yang kuat dengan kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi untuk variabel kedisiplinan sebesar 0,564 atau 56,4% dan variabel harga 0,635 atau 63,5% yg dinyatakan pengaruh kuat. sifat pengaruh searah jika kedisiplinan meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Nilai signifikan 0,000 dan dari hasil koefisien determinasi besarnya pengaruh kedisiplinan dan tepat waktu sebesar 89,1% adapun sisanya 10,9% pengaruh variable lain.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT RnR A Indonesia.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT RnR A Indonesia Hal ini dibuktikan dengan 57,2 % responden menyatakan sangat setuju dan 42,8% responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

### **Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT RnR A Indonesia.**

Dari hasil pengujian diketahui nilai F hitung sebesar  $67,139 > F$  tabel sebesar 3.09 dengan probabilitas  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT RnR A Indonesia.

Dengan nilai R sebesar 0,581 atau 58,1% yang berarti terdapat hubungan antara kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT RnR A Indonesia. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,572 atau 57,2% kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT RnR A Indonesia. Sementara sisanya 42,8% atau 0,428 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan diketahui  $t$  hitung (2,956) >  $t$  tabel (1,660) dan sig (0,023) < (0,05) artinya variabel kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT RnR A Indonesia. Dengan nilai regresi 2,956 atau 29,5%, maka tingkat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan dapat mempengaruhi lumayan besar.
2. Motivasi terhadap kinerja karyawan diketahui  $t$  hitung (5,055) >  $t$  tabel (1,660) dan sig (0,000) < (0,05) artinya variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT RnR A Indonesia. Dengan nilai regresi 5,055 atau 50,6% ,maka pengaruh motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT RnR A Indonesia.
3. Kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan diketahui  $F$  hitung (67,136) dengan nilai 0,000.  $F$  tabel dapat diperoleh dari  $F$  tabel statistik sebesar 3,09. Dengan demikian diketahui  $F$  hitung (67,136) >  $F$  tabel (3,09) dengan nilai 0,000 < 0,05. Maka secara simultan atau bersamaan kedisiplinan dan motivasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan PT RnR A Indonesia.

## DAFTAR REFERENSI

- Afandi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*, 35–36.
- Afni, N. (2016). pengaruh penilaian kinerja karyawan. *Jurnal Pilar Nusa Mandiri*, 12(2), 140–152.
- Agiel Puji damayanti, D. (2016). *pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. 5(1), 500–532.
- Akbar, F. N. (2016). pengaruh motivasi ekstrinsik dan motivasi estrinsik terhadap kiera karyawan. *Vascular Embolotherapy*, 107–118.
- Ardiana, I. D. P., Natsir, S., & Kornelius, Y. (2018). Pengaruh Kompensasi Non Finansial, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Donggala. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4(1), 61–70. <https://doi.org/10.22487/jimut.v4i1.106>
- Ardiansyah, A., & Artadita, S. (2021). *pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan karyawan*. 8(5), 6289–6303.
- Azis, A. L. (2017). *Pengaruh motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap prestasi belajar ekonomi bisnis kelas X peserta didik kelas X di SMKN 4 Makasar*. 8.5.2017.
- Bintoro Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gaya Media.
- Dahlan, Hasim D, H. A. F. (2017). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. *Jurnal Administrasi: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 4, No.2, 69–75.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (B. Supriyanto (ed.); Eli Tanya). PT Indeks.
- Dr.Fadjar, dkk 2018. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Edi Sugiono, W. R. (2019). PENGARUH TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SEMEN PADANG, JAKARTA

- SELATAN. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(1), 57–69.
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Ena, Z., & Djami, S. H. (2021). Peranan Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Minat Personel Bhabinkamtibmas Polres Kupang Kota. *Among Makarti*, 13(2), 68–77. <https://doi.org/10.52353/ama.v13i2.198>
- Fahmi. (2017). *Analisis Laporan keuangan*. Alfabeta.
- Fakhrian Harza Maulana, D. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 22(1), 85893.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Universitas Diponegoro.
- Fredriksz, G. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(2), 143–152. <http://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/327>
- Gabriella Wibowo, D. (2014). pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan di CV.sejahtera mobil surabaya. *Agora*, 1(1), 1–8.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM/SPSS.Edisi enam*. Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Buku Seru)*.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Pintar Membuat Operasional Prosedur*. Flash Book.
- Hasibun, M. (2016). pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *July*, 1–23.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Danamon, Tbk. Cabang Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(4), 276. <https://doi.org/10.32493/jee.v1i4.10709>
- Irmawati. (2018). *Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Gowu*.
- Jandriko Persadanta Ginting, D. (2021). Pengaruh Kompensasi non finansial pada PT.Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Bona Pasogit 20 Deli Tua. 1(1), 44–53.
- Khusmaedi, E. (2016). pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Pada Dinas Sentra Operasi Terminal. 2, 204.
- Kuniawan & Puspitaningtyas. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif (Vol. 4)*. Pandiva Buku.
- Lenni, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Bunyu Field kabupaten Bulungan. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(4), 513–526.
- Lijan, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. PT Bumi Aki.
- Maziah. (2018). pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada Pt.BNI Syariah Makassar. *Laa Maisyir*.
- Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Rajawali.
- Nawawi, H. H. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gadjah Mada University.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Priyastama, R. (2017). *Buku Sakti Kuasai SPSS*. Pt Anak Hebat Indonesia.
- Rakhmat Triadi, D. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, Oktober(47), 1–17.
- Rivai. (2013). *Fungsi Kinerja karyawan (Abdullah)*.

Robbins. (2016). *pengaruh pelatihan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. July, 1–23.

Sarinah, D. (2020). KARYAWAN KANTOR FIF CABANG BANGKO. *Jurnal Ekopendia: Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, 5.

Septy, D. R. (2020). *Prosedur Penilaian kinerja karyawan pada CV.Cahaya Multi Mandiri Depok*.