

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Tempat penelitian akan dilakukan pada PT Nutrifood Indonesia Cabang Samarinda yang terletak di Jalan Dwikora Pergudangan Mangkupalas Center No 16 Kota Samarinda, Kalimantan Timur. PT Nutrifood Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang memproduksi berbagai makanan dan minuman susu kesehatan dengan merek seperti *Nutri Sari*, *L-Men*, *Hilo*, *WRP* dan *Tropicana Slim*.

Perusahaan yang akan dijadikan sebagai lokasi penelitian ini memiliki karyawan sebanyak 58 orang, dan perusahaan ini adalah perusahaan yang memproduksi berbagai macam makanan dan minuman susu kesehatan untuk kebutuhan kesehatan masyarakat dimasa sekarang ataupun dimasa yang akan datang sesuai dengan kebutuhan dan permintaan masyarakat yang ada di samarinda.

PT Nutrifood Indonesia merupakan perusahaan yang mengutamakan nilai-nilai: 1. *Komitmen* : Memberikan layanan terbaik kepada pelanggan, 2. *Peningkatan Continue* : Memahami perlunya perbaikan berkelanjutan untuk layanan terbaik kepada pelanggan, 3. *Team Work* : Percaya pada kerja tim, dan 3. *Integritas* : Selalu tampil yakin dengan integritas pantang menyerah merupakan nilai-nilai tersebut selaras dengan visi dan *Spirit* mereka yakni *Healty Solution In The Future*.

Penelitian dilakukan menggunakan kuisioner yang diberikan kepada 58 karyawan yang ada di PT Nutrifood Indonesia Cabang Samarinda. dari 58

kuisisioner yang dibagikan terdiri dari Manajer, Supervisor, Admin, Pengantaran / Gudang, Sales, Merchandiser Display (MD), Sales Promotion Girl (SPG), Security. Pengisian kuisisioner dengan cara membagikan kuisisioner dengan menggunakan *Google Form* dengan alamat situs sebagai berikut:

<https://forms.gle/MvD49yp9niUYBPVZ8>

Pada tiap pernyataan yang dicantumkan ada 5 pilihan yaitu “Sangat Tidak Setuju” (STS), “Tidak Setuju” (TS), “Netral” (N), “Setuju” (S), dengan demikian responden hanya perlu memilih salah satu pernyataan dari 5 pernyataan yang menurut mereka sesuai dengan apa yang mereka alami dan rasakan. Peneliti memberikan kuesioner kepada 58 karyawan di PT Nutrifood Indonesia Cabang Samarinda, isi kuesioner yang disebarkan pada karyawan yaitu tanggapan mengenai, “Motivasi Kerja”, “Disiplin Kerja”, “Kepuasan Kerja”, “Etos Kerja”, dan “Kinerja Karyawan” di PT Nutrifood Indonesia Cabang Samarinda.

## B. Deskripsi Data

### 1. Karakteristik Responden melalui jenis kelamin

**Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-Laki	37	64%
Perempuan	21	36%
Total	58	100%

Sumber: PT Nutrifood Indonesia Cabang Samarinda 2021

Berdasarkan pada tabel di atas yang terdiri dari 58 responden dapat diketahui bahwa jumlah responden laki-laki lebih besar daripada responden perempuan. Hal ini dapat dilihat dari jumlah responden laki-laki sebesar 37 orang atau 64% sedangkan responden perempuan sebesar 21 orang atau sebesar 36%.

Diketahui pada tabel 4.1 responden laki-laki lebih dominan dikarenakan pada perusahaan ini banyak tenaga kerja laki-laki yang bekerja sebagai pendistribusi produk pada perusahaan ini sehingga karyawan berjenis kelamin laki-laki memiliki peran yang sangat diperlukan untuk keberlangsungan berjalannya perusahaan PT Nutrifood Indonesia Cabang Samarinda.

2. Deskripsi tanggapan responden mengenai 7 kuisisioner variabel motivasi (X1)

**Tabel 4. 2 Saya mempunyai sikap yang baik dalam bekerja, selalu berhati-hati agar tidak terjadi kesalahan**

No	Kategori	Sampel	Presentase %
1	STS	0	0%
2	TS	1	2%
3	N	3	5%
4	S	14	24%
5	SS	40	69%
6	Jumlah	58	100%

Sumber: hasil penelitian 2021

Dapat diketahui pada tabel 4.2 bahwa dari butir pertanyaan indikator motivasi kerja responden lebih banyak menjawab Sangat Setuju yaitu 40 orang dengan presentase 69%.

**Tabel 4. 3 Gaji yang saya terima sesuai dengan hasil kerja saya selama ini**

No	Kategori	Sampel	Presentase %
1	STS	0	0%
2	TS	3	5%
3	N	11	20%
4	S	23	38%
5	SS	22	37%
6	Jumlah	58	100%

Sumber: hasil penelitian 2021

Dapat diketahui pada tabel 4.3 bahwa dari butir pertanyaan indikator motivasi kerja responden lebih banyak menjawab Setuju yaitu 23 orang dengan presentase 38% dan menjawab Sangat Setuju yaitu 22 orang dengan presentase 37%.

**Tabel 4. 4 Bagi saya pekerjaan baru adalah tantangan baru yang sangat menyenangkan**

No	Kategori	Sampel	Presentase %
1	STS	0	0%
2	TS	1	2%
3	N	5	9%
4	S	21	36%
5	SS	31	53%
6	Jumlah	58	100%

Sumber: hasil penelitian 2021

Dapat diketahui pada tabel 4.4 bahwa dari butir pertanyaan indikator motivasi kerja responden lebih banyak menjawab Sangat Setuju yaitu 31 orang dengan presentase 53%.

**Tabel 4. 5 Saya merasa nyaman dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya**

No	Kategori	Sampel	Presentase %
1	STS	0	0%
2	TS	0	0%
3	N	5	9%
4	S	21	36%
5	SS	32	55%
6	Jumlah	58	100%

Sumber: hasil penelitian 2021

Dapat diketahui pada tabel 4.5 bahwa dari butir pertanyaan indikator motivasi kerja responden lebih banyak menjawab Sangat Setuju yaitu 32 orang dengan presentase 55%.

**Tabel 4. 6 Saya merasa pekerjaan saya dapat mengembangkan potensi yang saya miliki**

No	Kategori	Sampel	Presentase %
1	STS	0	0%
2	TS	1	2%
3	N	5	8%
4	S	19	33%
5	SS	33	57%
6	Jumlah	58	100%

Sumber: hasil penelitian 2021

Dapat diketahui pada tabel 4.6 bahwa dari butir pertanyaan indikator motivasi kerja responden lebih banyak menjawab Sangat Setuju yaitu 33 orang dengan presentase 57%.

**Tabel 4. 7 Dengan karyawan lainnya saya selalu memberikan dukungan dan**

**semangat kepada mereka**

No	Kategori	Sampel	Presentase %
1	STS	0	0%
2	TS	0	0%
3	N	6	10%
4	S	19	33%
5	SS	33	57%
6	Jumlah	58	100%

Sumber: hasil penelitian 2021

Dapat diketahui pada tabel 4.7 bahwa dari butir pertanyaan indikator motivasi kerja responden lebih banyak menjawab Sangat Setuju yaitu 33 orang dengan presentase 57%.

**Tabel 4. 8 Saya merasa perusahaan perlu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk promosi jabatan**

No	Kategori	Sampel	Presentase %
1	STS	0	0%
2	TS	2	4%
3	N	6	10%
4	S	10	17%
5	SS	40	69%
6	Jumlah	58	100%

Sumber: hasil penelitian 2021

Dapat diketahui pada tabel 4.8 bahwa dari butir pertanyaan indikator motivasi kerja responden lebih banyak menjawab Sangat Setuju yaitu 40 orang dengan presentase 69%.

3. Deskripsi tanggapan responden mengenai 5 kuisisioner variabel disiplin (X2)

**Tabel 4. 9 Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja**

No	Kategori	Sampel	Presentase %
1	STS	0	0%
2	TS	0	0%
3	N	5	9%
4	S	21	36%
5	SS	32	55%
6	Jumlah	58	100%

Sumber: hasil penelitian 2021

Dapat diketahui pada tabel 4.9 bahwa dari butir pertanyaan indikator disiplin kerja responden lebih banyak menjawab Sangat Setuju yaitu 32 orang dengan presentase 55%.

**Tabel 4. 10 Saya berhati-hati dalam melakukan pekerjaan saya**

No	Kategori	Sampel	Presentase %
1	STS	0	0%
2	TS	0	0%
3	N	4	7%
4	S	13	22%
5	SS	41	71%
6	Jumlah	58	100%

Sumber: hasil penelitian 2021

Dapat diketahui pada tabel 4.10 bahwa dari butir pertanyaan indikator disiplin kerja responden lebih banyak menjawab Sangat Setuju yaitu 41 orang dengan presentase 71%.

**Tabel 4. 11 Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan saat jam kerja**

No	Kategori	Sampel	Presentase %
1	STS	0	0%
2	TS	1	2%
3	N	6	10%
4	S	18	31%
5	SS	33	57%
6	Jumlah	58	100%

Sumber: hasil penelitian 2021

Dapat diketahui pada tabel 4.11 bahwa dari butir pertanyaan indikator disiplin kerja responden lebih banyak menjawab Sangat Setuju yaitu 33 orang dengan presentase 57%.

**Tabel 4. 12 Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan**

No	Kategori	Sampel	Presentase %
1	STS	0	0%
2	TS	0	0%
3	N	4	7%
4	S	12	21%
5	SS	42	72%
6	Jumlah	58	100%

Sumber: hasil penelitian 2021

Dapat diketahui pada tabel 4.12 bahwa dari butir pertanyaan indikator disiplin kerja responden lebih banyak menjawab Sangat Setuju yaitu 32 orang dengan presentase 72%.

**Tabel 4. 13 Saya selalu menghormati sesama karyawan dalam bekerja**

No	Kategori	Sampel	Presentase %
1	STS	0	0%

2	TS	1	2%
3	N	1	2%
4	S	14	24%
5	SS	42	72%
6	Jumlah	58	100%

Sumber: hasil penelitian 2021

Dapat diketahui pada tabel 4.13 bahwa dari butir pertanyaan indikator disiplin kerja responden lebih banyak menjawab Sangat Setuju yaitu 42 orang dengan presentase 72%.

4. Deskripsi tanggapan responden mengenai 4 kuisisioner variabel kinerja karyawan (Y)

**Tabel 4. 14 Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah diberikan**

No	Kategori	Sampel	Presentase %
1	STS	0	0%
2	TS	1	2%
3	N	10	17%
4	S	15	26%
5	SS	32	55%
6	Jumlah	58	100%

Sumber: hasil penelitian 2021

Dapat diketahui pada tabel 4.14 bahwa dari butir pertanyaan indikator Kinerja Karyawan responden lebih banyak menjawab Sangat Setuju yaitu 32 orang dengan presentase 55%.

**Tabel 4. 15 Dalam bekerja saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya**

No	Kategori	Sampel	Presentase %
1	STS	0	0%
2	TS	0	0%
3	N	5	9%
4	S	20	34%
5	SS	33	57%
6	Jumlah	58	100%

Sumber: hasil penelitian 2021

Dapat diketahui pada tabel 4.15 bahwa dari butir pertanyaan indikator Kinerja Karyawan responden lebih banyak menjawab Sangat Setuju yaitu 33 orang dengan presentase 57%.

**Tabel 4. 16 Saya selalu menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung**

**jawab saya dengan kurun waktu tertentu dengan baik**

No	Kategori	Sampel	Presentase %
1	STS	0	0%
2	TS	0	0%
3	N	3	5%
4	S	27	47%
5	SS	28	48%
6	Jumlah	58	100%

Sumber: hasil penelitian 2021

Dapat diketahui pada tabel 4.16 bahwa dari butir pertanyaan indikator Kinerja Karyawan responden lebih banyak menjawab Setuju yaitu 27 orang dengan presentase 47% dan Sangat Setuju yaitu 28 orang presentase 48%.

**Tabel 4. 17 Dalam bekerja saya mengutamakan tingkat ketelitian**

No	Kategori	Sampel	Presentase %
1	STS	0	0%
2	TS	0	0%
3	N	2	3%
4	S	15	26%
5	SS	41	71%
6	Jumlah	58	100%

Sumber: hasil penelitian 2021

Dapat diketahui pada tabel 4.17 bahwa dari butir pertanyaan indikator Kinerja Karyawan responden lebih banyak menjawab Sangat Setuju yaitu 41 orang dengan presentase 71%.

### **C. Uji Instrument**

#### **1. Validitas**

Pengujian ini dilihat dari valid atau tidaknya informasi yang disiapkan.

Sugiyono (2012), instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur.

Uji validitas dilakukan dengan SPSS 24.0 dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid

c. Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation* penyebaran kuisioner khusus dalam uji validitas dan uji reliabilitas diberikan kepada 58 orang responden dengan tingkat signifikansi 0,254

**Tabel 4. 18 Uji Validitas**

Uraian	Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Variabel Motivasi (X1)	MK1	0,779	0,254	VALID
	MK2	0,717		VALID
	MK3	0,600		VALID
	MK4	0,733		VALID
	MK5	0,617		VALID
	MK6	0,749		VALID
	MK7	0,621		VALID
Variabel Disiplin (X2)	DK1	0,686	0,254	VALID
	DK2	0,853		VALID
	DK3	0,792		VALID
	DK4	0,837		VALID
	DK5	0,682		VALID
Variabel Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,767	0,254	VALID
	KK2	0,870		VALID
	KK3	0,777		VALID
	KK4	0,610		VALID

Sumber: *hasil data diolah 2021*

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan bahwa semua pertanyaan valid dengan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dari variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) layak untuk digunakan sebab nilai  $r_{hitung} > 0,254$  sehingga instrument yang digunakan layak untuk di analisis lebih lanjut.

#### 1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan sebagai alat estimasi untuk mengukur survei yang merupakan penunjuk suatu variabel atau bangunan. Ghazali, (2016). Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun cara yang

digunakan untuk menguji reliabilitas kuisioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistic cronbach alpha.

**Tabel 4. 19 Reliabilitas Variabel**

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,808	0,61 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

Sumber: *hasil data diolah 2021*

Berdasarkan tabel 4.19 maka variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,808 diikuti oleh variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,825 serta variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,744 semuanya berada pada kisaran 0,61 s/d 0,80 yang berarti reliabel.

#### A. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui menguji hubungan pengaruh antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$  terhadap variabel  $Y$ . variabel tersebut dikenal sebagai variabel terikat, sedangkan variabel yang mempengaruhi adalah variabel disebut variabel independen. Uji regresi linier berganda:

**Tabel 4. 20 Hasil Estimasi Regresi**

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

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: *hasil data diolah 2021*

Berdasarkan tabel 4.20 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$\text{Kinerja} = 3.886 + 0.227X_1 + 0.307X_2 + e$$

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Disiplin Kerja

e = faktor eror

berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

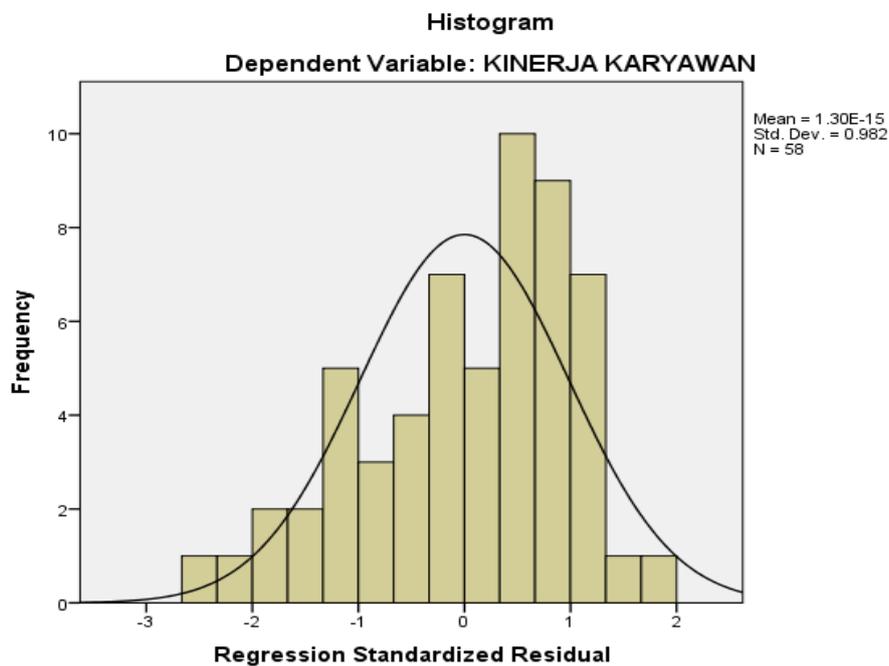
- 1) Konstanta = 3.886 artinya jika variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), sebesar 0, maka kinerja karyawan sebesar 3.886.
- 2)  $B_1 = +0,227$  artinya kinerja karyawan dan motivasi memiliki hubungan yang searah dengan peningkatan 1% pada motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,227
- 3)  $B_2 = +0,307$  artinya kinerja karyawan dan disiplin memiliki hubungan yang searah dengan peningkatan 1% pada disiplin maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,307

#### **E. Uji Asumsi Klasik**

##### **1. Uji Normalitas**

Untuk menguji normalitas data dalam penelitian ini diidentifikasi melalui pemeriksaan grafis dan pengukuran dibuat melalui estimasi kekambuhan dengan SPSS.

Histogram, yaitu pengujian yang memanfaatkan kondisi informasi normal berbentuk lonceng ( bell shaped ). Informasi yang bagus adalah informasi yang memiliki desain alat angkut yang khas. Jika informasi tersebut miring ke satu sisi atau ke satu sisi, itu berarti bahwa informasi tersebut tidak beredar secara normal..

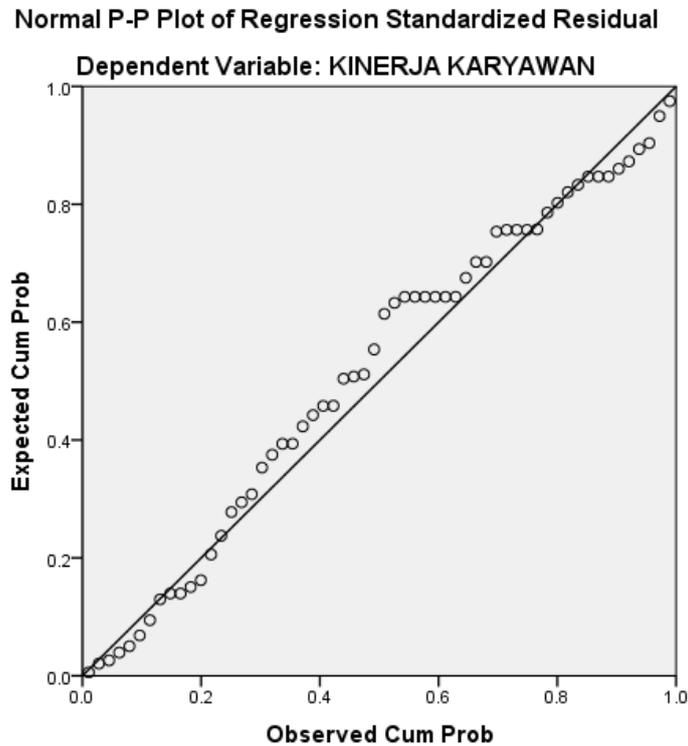


**Gambar 4. 1 Grafik Histogram**

*Sumber: hasil data diolah 2021*

Grafik normality probability plot, ketentuan yang digunakan adalah

- 1) Jika informasi menyebar dari sudut ke sudut dan mengikuti arah garis miring, model kekambuhan memenuhi asumsi normalitas
- 2) Jika informasi menyebar dari sudut ke sudut dan tidak mengikuti arah garis miring, model kekambuhan tidak memenuhi asumsi normalitas



**Gambar 4. 2 Kurva Normal P-P Plot**

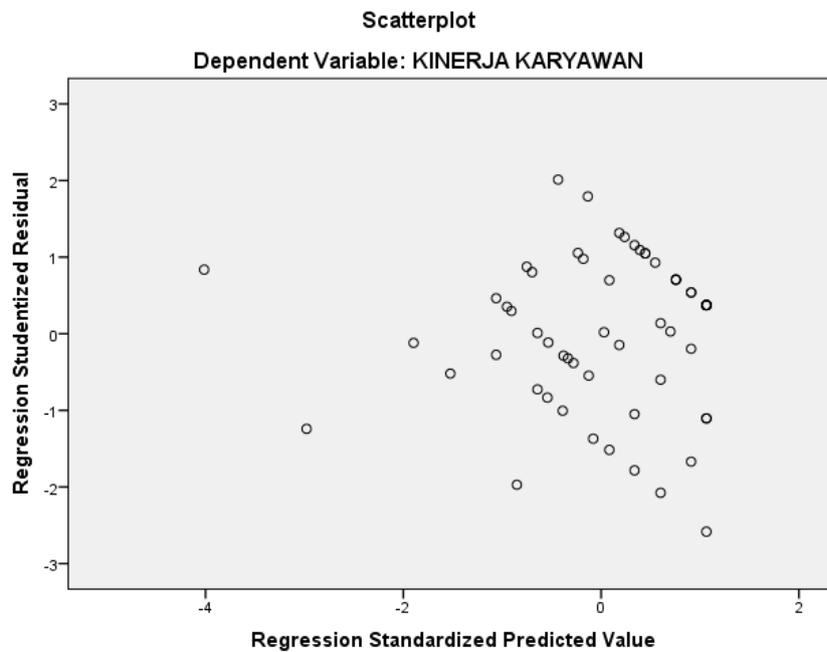
*Sumber: hasil data diolah 2021*

Untuk menguji kenormalan *persebaran* data hasil regresi adalah dengan menggunakan grafik histogram dan kurva normal P-P Plot. Jika pada grafik penyebaran datanya mengikuti pola garis diagonal, maka penyebaran datanya normal. Dari gambar diatas, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sehingga penyebaran data dalam penelitian ini dikatakan normal.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

merupakan tes informasi yang memiliki nilai sig. di bawah 0,05 (sig < 0,05), misalnya apabila suatu informasi bernilai tidak tepat bernilai sig 0,05 maka informasi tersebut memiliki heteroskedastisitas dan pendekatan terbaik untuk

mengenalinya ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian diselesaikan dengan menggunakan grafik scatterplot.



**Gambar 4. 3 Grafik Scaterplot Heteroskedastisitas**

*Sumber: hasil data diolah 2021*

Berdasarkan grafik scatterplot menunjukkan bahwa tidak ada contoh dan fokus yang jelas yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi sangat baik dapat dipelajari bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi.

### 3. Uji Multikolonieritas

Apabila nilai VIF  $< 10$  serta nilai tolerance  $> 0,1$  dapat diartikan tidak terjadinya multikolonieritas

**Tabel 4. 21 Uji Multikolonieritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error					
1	(Constant)	3.886	1.763		2.204	.032		
	MOTIVASI KERJA	.227	.079	.402	2.879	.006	.429	2.334
	DISIPLIN KERJA	.307	.112	.382	2.732	.008	.429	2.334

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
 Sumber: hasil data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.21 nilai VIF berada < 10 dan tolerance lebih dari 0,1 maka dapat ditarik kesimpulan tidak terjadinya multikolonieritas.

**F. Uji Hipotesis**

1. Uji Signifikan Parameter Individual ( Uji Statistik T)

Uji t digunakan untuk menguji arti dari faktor hubungan antara X dan terlepas dari apakah variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> benar-benar mempengaruhi variabel secara eksklusif atau agak (Ghozali, 2006).

**Tabel 4. 22 Uji T**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error			

1	(Constant)	3.886	1.763		2.204	.032
	Motivasi (X1)	.227	.079	.402	2.879	.006
	Disiplin (X2)	.307	.112	.382	2.732	.008

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: hasil data diolah 2021

H<sub>1</sub> : Diketahui nilai signifikansi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar  $0.006 < 0.05$  dan nilai Thitung  $2.879 > T_{tabel} 1.672$  serta nilai beta  $0.227$  dapat disimpulkan bahwa H<sub>1</sub> diterima yang artinya terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub> : Diketahui nilai signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar  $0.008 < 0.05$  dan nilai Thitung  $2.732 > T_{tabel} 1.672$  serta nilai beta  $0.307$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>2</sub> diterima yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2. Uji Koefisien determinasi (Adjusted R square)

Koefisien Determinasi (R<sub>2</sub>) untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang dapat diberikan variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y

**Tabel 4. 23 Uji determinasi R square**

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

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X2), Motivasi (X1)

Sumber: hasil data diolah 2021

Berdasarkan output diatas diketahui nilai R square sebesar 0.540 hal ini mengandung arti bahwa secara simultan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. sebesar 0.540 memiliki presentase 54% dan sisanya 46% dipengaruhi oleh variabel lain.

## **G. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh motivasi terhadap karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Nutrifood Indonesia Cabang Samarinda. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai Thitung  $2.879 > T_{tabel} 1.672$ . Sedangkan nilai signifikan variabel motivasi kerja adalah sebesar  $0.006 < 0.05$ . yang artinya nilai signifikan untuk motivasi karyawan lebih besar dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Pada perusahaan PT Nutrifood Indonesia Cabang Samarinda variabel motivasi kerja terjadi pengaruh positif sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan terhadap perusahaan. Sebab seseorang yang diberikan motivasi dalam bekerja akan merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungannya serta meningkatnya semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan semakin percaya diri dalam bekerja.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Permansari, (2012) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Augrah Raharjo Semarang, hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Nutrifood Indonesia Cabang Samarinda. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai Thitung  $2.732 > T_{tabel} 1.672$ . Sedangkan nilai signifikan variabel disiplin kerja adalah sebesar  $0.008 < 0.05$ . yang artinya nilai signifikan untuk disiplin kerja lebih besar dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hal ini menjelaskan bahwa apabila karyawan telah disiplin dalam pekerjaannya artinya mereka telah mengetahui hal-hal apa saja yang telah menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan PT Nutrifood Indonesia Cabang Samarinda. Dengan menaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan seperti mentaati jam kerja, mengerjakan tugas yang dibebankan dengan menyelesaikan tepat waktu dan sesuai aturan yang ada serta tidak mengeluh dengan pekerjaannya. Bahkan dapat memberikan ide-ide baru untuk meningkatkan hasil kerja. Hal-hal tersebutlah yang lebih meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan PT Nutrifood Indonesia

Cabang Samarinda, yaitu adanya kesadaran dalam diri karyawan tentang tanggung jawabnya yang tercermin pada sikap disiplinnya.

Penelitian ini sejalan dengan pernyataan Afianto & Utami, (2017) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang) hasil penelitian ini diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

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

Berdasarkan hasil penelitian uji Determinasi R square yang telah dilakukan, Motivasi dan Disiplin kerja secara simultan memiliki 54% pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Nutrifood Indonesia Cabang Samarinda. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan.