



## **HUBUNGAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA (PT RIFAN FINANCINDO BERJANGKA JAKARTA)**

### ***THE RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT (PT RIFAN FINANCINDO BERJANGKA JAKARTA)***

Marselus Macau

[macaumarselus@gmail.com](mailto:macaumarselus@gmail.com)

Nenny Anggraini

[nennysus@yahoo.com](mailto:nennysus@yahoo.com)

Melinda Malau

[melinda.malau@uki.ac.id](mailto:melinda.malau@uki.ac.id)

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Indonesia  
Jakarta, Indonesia**

#### ***Abstract***

*PT Rifan Financindo Futures (RBF) is an investor liaison company with the Jakarta Futures Exchange (BBJ) with more than 20 years of experience in the Commodity Futures Trading Industry and is the largest brokerage company by occupying the number one position of the ten most active brokerage companies from PT Kliring Berjangka Indonesia (Persero). The Company is committed to carrying out regular, fair, effective and transparent futures trading as stipulated in the law in the Futures Trading sector to provide legal certainty for all parties in Futures Trading activities in Indonesia.). In this study, the issues to be discussed is how is the relationship between motivation and work discipline on employee productivity at PT Rifan Financindo Berjangka (RFB). The research was conducted at the PT Rifan Financindo Berjangka (RFB). The purpose of this study was to determine the relationship of motivation and work discipline on employee productivity at At PT Rifan Financindo Berjangka (RFB). This research is a survey research with a quantitative approach. The sample of this research is the employees of PT Rifan Financindo Berjangka Jakarta, which found 50 employees with the sampling technique is Non Probability Sampling. The result of this study was indicated that 1) there is a positive and significant the relationship of motivation and work discipline At PT Rifan Financindo Berjangka (RFB). It is shown by Rank Sperman (0,576), 2) there is a positive and significant relationship between work discipline and employee productivity at PT Rifan Financindo Berjangka (RFB). It is shown by (0,732)*

*Keyword : Motivation; Work discipline; Employee productivity*

## **A . PENDAHULUAN**

### **1. LATAR BELAKANG MASALAH**

Suatu perusahaan ataupun organisasi membentuk suatu tim didalam merencanakan suatu aktivitas organisasi. Kegiatan organisasi tersebut perlu memperhatikan dan mengatur pegawainya sehingga menumbuhkan motivasi dan disiplin dalam bekerja. Adanya motivasi dan disiplin kerja adalah untuk menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal. Menurut Azar & Shafighi (2013), satu diantara alasan berhasilnya karyawan serta organisasi yakni motivasi kuat, serta konsep motivasi yang dipergunakan dalam menjelaskan potensi peluang kerja. Beberapa faktor yang bisa memberikan pengaruh pada motivasi karyawan yakni minat, gaji, kebutuhan keamanan, hubungan interpersonal, serta kesempatan kerja. Seiring dengan motivasi, bisa menginspirasi karyawan dalam mencurahkan energinya serta pemilikan untuk mencapai visi perusahaan. Ketika kebutuhan tersebut telah dipenuhi, kepuasan serta transparansi tercipta dan kinerja karyawan ditingkatkan.

Bisnis dan organisasi membutuhkan kemampuan untuk mengelola karyawan mereka untuk meningkatkan kinerja organisasi mereka. Manajemen karyawan amatlah penting dikarenakan menjadi faktor penting serta berperan menjadi faktor kunci bagi lancarnya usaha serta kinerja perusahaan. Karyawan bukanlah masalah yang mudah dalam sebuah perusahaan, tetapi mereka perlu dihargai, utamanya untuk perusahaan dan organisasi yang banyak mempergunakan tenaga manusia. Perusahaan dan organisasi memiliki kode etik yang harus ada didalam kaitannya dengan pekerjaan mereka, baik tertulis ataupun tidak. Karyawan harus mematuhi Kode Etik ini untuk meningkatkan kinerja mereka.

PT Rifan Financindo Futures (RBF) adalah perusahaan penghubung investor Bursa Berjangka Komoditi (BBJ) Jakarta dengan pengalaman >20 tahun di industri perdagangan berjangka komoditas serta merupakan yang terbesar dari jenisnya. PT Kliring Berjangka Perusahaan Efek Indonesia (Persero). RBF melakukan perdagangan berjangka dengan teratur, adil, efisien serta transparan sebagaimana disyaratkan oleh undang-undang industry berjangka dalam memastikan hukumnya bagi seluruh pihak yang terlibat didalam transaksi berjangka.

Dalam riset ini, penulis memiliki keinginan mengetahui motivasi dan disiplin kerja karyawan karena pekerjaan ini dianggap sangat santai dan tidak perlu pergi ke kantornya langsung. Namun, yang terjadi karyawan banyak sekali sudah

---

hadir di kantornya ketika pukul 7.30 WIB. Kemudian mereka melakukan morning meeting dan melanjutkan pantau pasar dunia khususnya di produk Loco Gold London. Karyawan di perusahaan tersebut tidak boleh hanya berfokus pada satu investor saja, tetapi mereka diharapkan dapat mencaricalon investor yang lain sebanyak-banyaknya agar para karyawan mendapat promosi untuk kenaikan karir.

Karyawan yang belum mendapatkan investor sering datang terlambat dan terkadang tidak hadir sama sekali. Apabila kejadian seperti ini sering terjadi maka karyawan yang belum mendapatkan calon investor akan menghambat kesempatan memiliki penghasilan (komisi) yang besar. Selain itu, karyawan tersebut tidak memiliki rasa tanggungjawab dan tentunya tidak memiliki penghasilan yang diharapkan karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik melaksanakan penelitian mengenai hal terkait dengan judul “Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT RIFAN FINANCINDO BERJANGKA JAKARTA”

## 2. Rumusan Masalah

Didasarkan latar belakang permasalahan yang sebelumnya diuraikan, permasalahan yang bisa dirumuskan yakni :

1. Apakah motivasi yang diberikan oleh PT Rifan Financindo Berjangka berhubungan terhadap kinerja karyawan PT Rifan Financindo Berjangka Jakarta?
2. Apakah disiplin kerja berhubungan terhadap kinerja karyawan PT Rifan Financindo Berjangka Jakarta?

## 3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis motivasi apakah berhubungan secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Rifan Financindo Berjangka Jakarta.
2. Untuk menganalisis disiplin kerja apakah berhubungan secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Rifan Financindo Berjangka Jakarta.

## 4. Manfaat Penelitian

1. Bagi universitas penelitian yang dilakukan penulis ini dapat berguna sebagai tambahan pengetahuan mengenai motivasi dan manfaat penerapan disiplin kerja pegawai dalam upaya meningkatkan pelayanan publik.
2. Bagi penulis penelithan ini dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan tentang motivasi dan upaya penerapan disiplin kerja pegawai PT Rifan Financindo Berjangka Jakarta dalam mewujudkan kinerja yang produktif.

3. Bagi penulis Tugas Akhir selanjutnya sebagai bahan bacaan lebih lanjut untuk meneliti tentang motivasi dan penerapan disiplin kerja karyawan dalam upaya meningkatkan pelayanan publik pada PT Rifan Financindo Berjangka Jakarta.
4. Menambah pengetahuan dan wacana kepustakaan mengenai penerapan kedisiplinan pada Pada Karyawan PT Rifan Financindo Berjangka Jakarta.

## **B. Uraian Teoritis**

### **1. Kinerja**

Kemajuan sebuah perusahaan tidak dapat dilepaskan dari kinerja karyawan, sedangkan kinerja karyawan yang baik artinya karyawan mampu mencapai sasaran kerja sesuai dengan penilaian kinerja untuk bisa bersaing memperoleh penghargaan atau bahkan promosi jabatan (Pandapotan et al., 2016). Menurut Sihombing, kinerja optimal menjadi dambaan bagi seluruh manajemen disetiap organisasi, namun kinerja yang baik baru bisa dicapai apabila proses kerja dilaksanakan sesuai dengan fungsi dan tupoksinya masing-masing.

### **2. Motivasi**

Motivasi bermula dari kata *movere* (latin) yang mengandung artian mendorong ataupun memberikan gerakan. Motivasi kerja menimbulkan pertanyaan cara apa yang dipergunakandalam memanfaatkan daya serta potensi guna menggapai visi yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2001). Motivasi yakni tindakan dari rangkaian faktor yang memberikan dorongan pada individu dalam melakukan tindakan melalui suatu cara (Griffin, 2003). Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keadaan yang ada dalam diri karyawan untuk melakukan berbagai hal yang dapat mendukung mereka untuk bekerja dan mencapai suatu tujuan (Sebayang et al., 2017).

### **3. Disiplin Kerja**

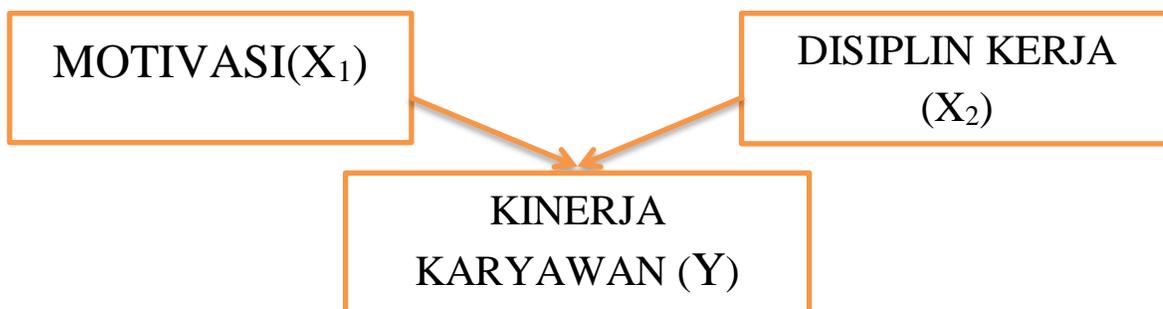
Menurut Hasibuan (2013) disiplin yakni hati nurani serta kehendak mereka yang patuh pada peraturan serta standar sosial semua perusahaan yang berlaku. Nurmansyah (2011) berpendapat disiplin adalah tindakan manajemen yang bertujuan untuk memastikan bahwa sikap, perilaku dan perilaku karyawan dijalankan dengan benar. Dengan kata lain, disiplin dapat diartikan sebagai perilaku pegawai menurut aturan atau ketentuan yang diberlakukan.

## **C. Kerangka Berpikir**

---

Berlandaskan kerangka teoritis beserta hasil riset sebelumnya, maka kerangka pikir didalam riset ini yakni:

**GAMBAR II- 1  
KERANGKA BERPIKIR**



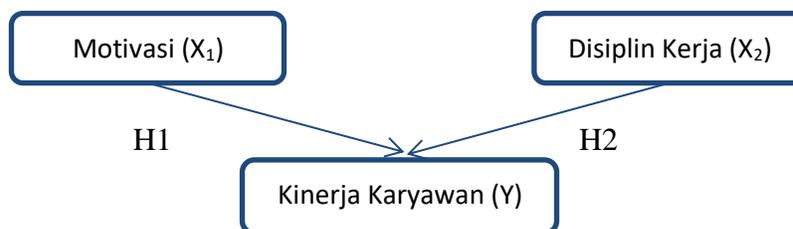
Motivasi dan disiplin kerja adalah (x) mempegaruhi kinerja karyawan PT Rifan Financindo Berjangka (y).

Variabel Penelitian: didalam riset ini penulis mempergunakan variabel penelitian Hafizah (2018) yang pembahasannya mencakup:

1. Variabel independent yaitu motivasi kerja (X<sub>1</sub> ) disiplin kerja (X<sub>2</sub>)
2. Variabel dependent yaitu kinerja karyawan PT Rifan Financindo Berjangka (Y)

Berdasarkan kerangka berpikir, maka dapat disusun paradigma penelitian (Riyanto, 2016) berikut:

**GAMBAR II- 1  
PARADIGMA PENELITIAN**



Keterangan:

1. X<sub>1</sub> : Motivasi kerja
2. X<sub>2</sub> : Disiplin Kerja

3. Y : Kinerja Karyawan
4. H<sub>1</sub> dan H<sub>2</sub> : Hubungan interaksi masing-masing variabel X terhadap Y

#### **D. Metode Penelitian**

##### 1. Populasi

Menurut Kuncoro (2008), populasi biasanya seluruh kelompok orang, barang, transaksi atau kejadian yang kita ingin menyelidiki atau obyek. Berdasarkan rekomendasi di atas, didalam riset ini, kelompok-kelompok populasi yang dipergunakan oleh penulis yakni personil logistik: Sales Manager (1), Senior Sales Manager (10)), Operasi (12), Administrasi (6), GA dan ini adalah manusia sumber daya. (21), dari staf RNTke PT. Rifan Financindo Berjangka Jakarta, seluruhnya berjumlah 50.

##### 2. Lokasi dan Waktu Penelitian

###### a. Lokasi Penelitian

Didalam riset ini dilaksanakan di Jl. Prof. DR. Satrio Kav 3-5, Gedung DBS Bank Tower Lantai 14, Ciputra World 1. Kuningan, Jakarta Selatan.

###### b. Waktu Penelitian

Riset ini dilakukan pada 8 April 2021 didalam waktu 3 bulan lamanya yakni dimulai pada Juni - Agustus 2021.

##### 3. Definisi Operasioal Variabel

Definisi Operasional didalam riset ini ada empat variabel yang diteliti, yakni :

###### a. Harga (X1)

Variabel X1 pada penelitian ini adalah motivasi kerja. Motivasi bermula dari kata *movere* (latin) yang mengandung artian mendorong ataupun memberikan gerakan. Motivasi kerja menimbulkan pertanyaan cara apa yang dipergunakan dalam memanfaatkan daya serta potensi guna menggapai visi yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2001). Motivasi yakni tindakan dari rangkaian faktor yang memberikan dorongan pada individu dalam melakukan tindakan melalui suatu cara (Griffin, 2003). Indikator motivasi kerja yang dipergunakan pada riset ini yakni:

- (1) Upah atau gaji yang layak
  - (2) Insentif yang diberikan pimpinan,
  - (3) Mempertahankan harga diri
  - (4) Kebutuhan rohani
  - (5) Partisipasi aktif
  - (6) Menempatkan karyawan pada tempat yang sesuai
  - (7) Menimbulkan rasa amandi masa depan
  - (8) Memperhatikan lingkungan tempat kerja
-

- (9) Termotivasi untuk maju
- (10) Menciptakan persaingan yang sehat.

b. Disiplin Kerja (X2)

Variabel X2 pada riset ini adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2013). disiplin yakni hati nurani serta kehendak mereka yang patuh pada peraturan serta standar sosial semua perusahaan yang berlaku. Nurmansyah (2011), berpendapat disiplin adalah tindakan manajemen yang bertujuan untuk memastikan bahwa sikap, perilaku dan perilaku karyawan dijalankan dengan benar. Dengan kata lain, disiplin dapat diartikan sebagai perilaku pegawai menurut aturan atau ketentuan yang diberlakukan. Indikator disiplin kerja yang dipergunakan pada riset ini yakni:

- (1) Kehadiran
- (2) Ketaatan pada peraturan
- (3) Ketaatan pada standar kerja
- (4) Tingkat kewaspadaan tinggi
- (5) Bekerja etis

c. Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Y pada penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja yakni hasil kerja yang dikaitkan dengan visi organisasi, kepuasan pelanggan, serta kontribusinya pada perekonomian. Kinerja pegawai yakni hasil dari prestasi kerja baik fisik/mental ataupun tidak berwujud/nonmental. Indikator merek yang dipergunakan pada riset ini yakni:

- (1) Jumlah Pekerjaan
- (2) Kualitas Pekerjaan
- (3) Ketepatan Waktu
- (4) Kehadiran dan
- (5) Kemampuan Kerja Sama

4. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer.

Data yang didapatkan secara langsung dari informasi lapangan dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner dan observasi.

b. Data Sekunder.

Pendukung data dasar yang didapatkan dari dokumen misalnya dokumen, sertifikat, pencatatan resmi dan dokumen lain yang terkait dengan permasalahan yang diselidiki.

## 5. Teknik Pengumpulan Data

### a) Metode Angket(Kuesioner)

Menurut Suharno (2017), survei dipergunakan dalam melakukan pengumpulan data langsung dari responden dengan mengirimkan daftar pertanyaan yang ingin mereka selidiki (Bimo, 2010).

### b) Studi Dokumentasi

Kelebihan studi dokumentasi menurut Soeharno (2017) merupakan cara cepat untuk subjek penelitian yang sukar atau sulit dijangkau. Cara terbaik untuk kasus longitudinal, khususnya yang menjangkau ke masalah. Teknik ini memungkinkan untuk mengambil sampel yang lebih besar karena biaya yang diperlukan relatif kecil. Studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang tidak ditujukan langsung kepada subjek penelitian. Studi dokumentasi digunakan untuk melihat letak perbedaan riset ini dengan riset sebelumnya yang mempunyai tema sejenis. Dokumen yang diperoleh yakni jurnal riset.

## E. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

### 1) Validitas dan Reliabilitas

Teknik analisis data dalam melakukan pengukuran pada variabel yang dipergunakan dalam penelitian, mempergunakan *software* SPSS versi 26, yakni dengan menginput hasil operasionalisasi variabel yang akan diujikan.

#### a. Uji Validitas

Pengujian validitas riset ini dipergunakan guna mengetahui apakah pernyataan didalam angket valid atau tidak (Bawono, 2006). Kriteria untuk mengevaluasi pemeriksaan validasi yakni:

- 1) Jika  $r_{hitung} > r_{table}$  (taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ ), maka bisa dinyatakan bahwa item kuesioner valid.
- 2) Jika  $r_{hitung} < r_{table}$  (taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ ), maka bisa dinyatakan bahwa item kuesioner tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dipergunakan guna melakukan pengukuran pada kuesioner, yang termasuk indeks variabel. Kuesioner dinyatakan reliabel apabila jawabannya konsisten dengan statistik *Alpha Cronbach*  $>0,6$  digunakan untuk mengukur reliabilitas.

### 2) Uji Asumsi Klasik

Hal ini diberlakukan guna memastikan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan konsisten, tidaklah bias, serta konsisten didalam estimasinya. Pengujian hipotesis klasik yang dipergunakan didalam riset ini yakni:

(a) Uji Normalitas

Pengujian ini dipergunakan dalam model regresi guna memeriksa data yang dipergunakan dalam kedua variabel berdistribusi normal ataukah tidak. Terdapat beberapa cara dalam memeriksa normalitas. Didalam riset ini, peneliti mempergunakan analisis histogram untuk menguji normalitas data. Histogram probabilitas konvensional dan pengujian Kolmogorov-Smirnov. Penerapan pengujian tersebut berarti data yang dipertimbangkan berbeda secara signifikan dari data normal standar jika tingkat signifikansinya  $<0,05$ . Dengan kata lain, data terkait tidaklah sah. Data berdistribusi normal (Bawono, 2006).

- $p < 0,05 \Rightarrow$  distribusi data tidak normal
- $p \geq 0,05 \Rightarrow$  distribusi data normal

(b) Uji Linearitas

Pengujian linearitas digunakan untuk menguji apakah spesifikasi model yang digunakan tepat atau lebih baik menggunakan spesifikasi model bentuk lain. Spesifikasi model dapat berupa linear, kuadrat, atau kubik. Untuk melihat spesifikasi model yang tepat salah satunya adalah menggunakan uji Lagrange Multiplier. Uji ini digunakan untuk mendapatkan nilai  $X^2$ . Untuk mendapatkan nilai  $X^2$  adalah dengan cara mengalikan jumlah data observasi dengan  $R^2$  atau  $n \cdot R^2$ .

(c) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi apabila varian dari variabel pengganggu tidak sama untuk semua observasi, akibat yang timbul apabila terjadi heteroskedastisitas adalah penaksir tidak bisa tetap tidak efisien lagi baik dalam sampel besar maupun sampel kecil, serta uji t-test dan F-test akan menyebabkan kesimpulan yang salah. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dilihat dengan menggunakan Uji Korelasi Rank Spearman. Uji Korelasi Rank Spearman dilakukan dengan mengkorelasikan absolut residual (AbsR) sebagai variabel tidak bebas dengan variabel bebas tetap. Jika korelasi signifikan secara statistik mempengaruhi variabel tidak bebas, maka ada terjadi heteroskedastisitas.

(d) Uji Multikolinieritas

Pengujian ini merupakan suatu keadaan yang mana ada keterhubungan diantara variabel bebas. Hal tersebut dipergunakan dalam memvisualisasikan data yang dipergunakan dalam mempengaruhi variabel dependen dan yang lainnya. Nilai VIF  $>10$  menunjukkan bahwa model menunjukkan gejala multikolinieritas. Untuk memverifikasinya, peneliti mempergunakan metode VIF (Ghozali, 2009).

**3) Uji Koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)**

Koefisien determinasi dipergunakan dalam melakukan pengukuran pada daya

penjelas dari variabel terikat. Nilai  $R^2$  berkisar diantara 0-1. Nilai  $R^2$  yang kecil mengandung artian variabel bebasnya mempengaruhi variabel terikat amat terbatas. Adapun  $R^2$  yang mendekati 1 mengandung artian variabel bebas menyediakan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi perubahan variabel terikat.

#### 4) Uji t

Pengujian ini dipergunakan dalam melakukan pengujian secara parsial pada tiap-tiap variabel. Hasil pengujian t disajikan dalam tabel *coefficients* di kolom *sig.* Sugiyono (2011) mengemukakan, apabila probabilitas nilai t ataupun signifikansi  $<0,05$ , maka bisa dinyatakan ada pengaruh diantara kedua variabel secara parsial. Tetapi, apabila probabilitas nilai t ataupun *sig*  $>0,05$ , maka bisa dinyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan diantara kedua variabel.

#### 5) Pengujian Hipotesis

Teknik analisis data dalam melakukan pengukuran pada variabel yang dipergunakan dalam penelitian, mempergunakan *software* SPSS versi 26, yakni dengan menginput hasil operasionalisasi variabel yang akan diujikan.

##### (a) Uji Rank Spearman

Pengujian ini ialah alat pengujian statistic yang dipergunakan dalam melakukan pengujian pada hipotesis asosiatif 2 variabel jika datanya menggunakan skala ordinal (ranking). Nilai korelasinya bersimbolkan (dibaca : rho). Dikarenakan dipergunakan pada data berskala ordinal, maka sebelum datanya dioleh, data kuantitatif yang akan dilakukan analisis mesti dilakukan penyusunan berbentuk ranking.

Nilainya berkisar  $(-1 < 0 < 1)$ . Jika nilai = 0, mengandung artian tidak terdapat korelasi ataupun tak terdapat hubungan positif diantara variabel independen serta dependen. Nilai = +1 mengandung artian ada hubungan positif diantara variabel independen dan dependen. Dalam artian lain, tanda (+) dan (-) menampilkan arah hubungan diantara variabel yang sedang berlangsung.

Pengujian signifikansi Spearman mempergunakan pengujian Z dikarenakan pendistribusiannya mendekati normal. Kekuatan hubungan diantara variabel diwujudkan dengan nilai korelasinya. Berikut disajikan tabel nilai korelasi:

---

#### TABEL III- I

---

**MAKNA NILAI RANK SPERMAN**

<b>NILAI</b>	<b>MAKNA</b>
0,00 – 0,19	Sangat rendah
0,20 – 0,39	Rendah/lemah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Tinggi/kuat
0,80 – 1,00	Sangat tinggi/kuat

Sumber: Statistik Sosial dan Aplikasi Program SPSS, Nanang Martono  
Langkah-langkah untuk menghitung adalah:

1. Menentukan formulasi hipotesis (H1 dan H0).
2. Menentukan taraf nyata ( $\alpha=0,05$ ) untuk menentukan  $t_{\text{tabel}}$ .
3. Menyusun table penolong untuk menentukan hitung.
4. Menghitung nilai hitung dengan rumus:  $p=1-([b]/(n(n^2-1)))$ .

Keterangan:

P: nilai korelasi rank spearman,

B: jumlah kuadrat selisih ranking variabel x dan y atau  $R_X-R_Y$ ,

N: jumlah sampel.

Menurut kriteria pengujian:

Bila  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ , maka H1 diterima

Bila  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ , maka H0 diterima

Melakukan uji signifikansi menggunakan uji  $Z = p / (1/(n-1))$ .

Mengambil kesimpulan:

- Bila  $Z_{\text{hitung}} > Z_{\text{tabel}}$ , maka hubungan x dan y adalah signifikan.
- Bila  $Z_{\text{hitung}} < Z_{\text{tabel}}$ , maka hubungan x dan y adalah tidak signifikan.

**F. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN****1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

a. Sejarah PT. Rifan Financindo Berjangka

PT. Rifan Financindo Berjangka “RFB” merupakan perusahaan pialang terbesar yang memiliki pengalaman >20 tahun di industri komoditasberjangka, peringkat diantara 10 perusahaan berjangka paling aktif di PT Kliring Berjangka Indonesia (Persero). Tak hanya menjadi anggota KBI saja, RFB juga memiliki keanggotaan pada Bursa Berjangka Komoditi Jakarta serta resmi tercatat dalam daftar di Badan Pengatur Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEPBTI). Sejak 2000, RFB mengalami perkembangan dan kini memiliki kantor di berbagai daerah (Jakarta (2), Bandung, Semarang, dll).

b. Penyajian Data Penelitian

Objek didalam riset ini yakni karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka (RFB). Perusahaan memiliki komitmen dalam menjalankan perdagangan berjangka dengan teratur, wajar, efektif, serta transparan yang tercatat didalam UU pada bagian Perdagangan Berjangka dalam memberikan kepastian hukum untuk seluruh pihak didalam aktivitas Perdagangan Berjangka di Indonesia. Obyek penelitian ini berdasarkan data PT Rifan Financindo Berjangka Jakarta.

c. Karakteristik Responden

Satu diantara karakteristik respondennya yakni menggambarkan tentang subjek yang dijadikan sample untuk survei ini. Adapun respondennya dicirikan oleh jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir, serta masa kerjanya.

a) **Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	22	44
Perempuan	28	56
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data diolah peneliti, 2021.*

Pada tabel 1 memberikan informasi bahwa pada 50 responden didominasi perempuan dengan 28 orang merupakan 56%.

b) **Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
------------	-----------	----------------

SLTP	0	0
SLTA/Sederajat	16	32
D-III	9	18
Akademi/Sederajat	2	4
S1/S2	23	46
<b>JUMLAH</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah peneliti, 2021.

Pada tabel 2 memberikan informasi bahwa pada 50 responden didominasi tingkat pendidikan SMA dengan 23 orang atau 46%.

**c) Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1 s/d 5 tahun	33	66
6 s/d 10 tahun	10	20
10 s/d 20 tahun	7	14
20 s/d tahun	0	0
<b>JUMLAH</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah peneliti, 2021.

Dari tabel 3 diatas menunjukkan bahwa jumlah karyawan terbanyak yaitu karyawan dengan masa kerja 1 sampai 5 tahun yaitu sebanyak 33 orang. Sedangkan yang terlama 10 sampai 20 tahun hanya 7 orang. Seseorang yang semakin lama bekerja akan menunjukkan hubungan yang positif dibuktikan dengan tingkat prestasi individu akan semakin meningkat, tingginya tingkat pelayanan dan akan berdampak kepada kinerja dan tingkat keuntungan perusahaan yang lebih baik.

**B. Analisis dan Olah Statistik**

**a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen**

pengujian validitas serta reliabilitas instrumen mempergunakan SPSS versi 26 yang memiliki jumlah responden sebanyak 50 orang.

**Tabel 7 Hasil Uji Validitas Motivasi**

	Pertanyaan X1	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Motivasi (X <sub>1</sub> )	1	0,518	0,279	Valid
	2	0,615	0,279	Valid
	3	0,391	0,279	Valid
	4	0,611	0,279	Valid
	5	0,715	0,279	Valid

	6	0,645	0,279	Valid
	7	0,728	0,279	Valid
	8	0,716	0,279	Valid

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 26.0) 2021.

**Tabel 8 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja**

	Pertanyaan X2	r-hitung	r-tabel	Keterangan
<b>Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	1	0,696	0,279	Valid
	2	0,697	0,279	Valid
	3	0,681	0,279	Valid
	4	0,716	0,279	Valid
	5	0,839	0,279	Valid
	6	0,731	0,279	Valid
	7	0,737	0,279	Valid

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 26.0) 2021.

**Tabel 9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

	Pertanyaan Y	r-hitung	r-tabel	Keterangan
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	1	0,605	0,279	Valid
	2	0,630	0,279	Valid
	3	0,688	0,279	Valid
	4	0,797	0,279	Valid
	5	0,820	0,279	Valid
	6	0,769	0,279	Valid
	7	0,800	0,279	Valid
	8	0,765	0,279	Valid

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 26.0) 2021.

Pada table 7, 8, serta 9 memperlihatkan, semua pernyataan mempunyai corrected item-total correlation ( $r$ -hitung) >  $r$ -tabel yakni dinyatakan valid.

a. Uji Reliabilitas

Reliabilitas yakni pengukur kestabilan serta konsistensi responden didalam menjawab berbagai hal yang memiliki kaitannya dengan beberapa konstruksi pernyataan yang menjadi dimensi variabel serta dilakukan penyusunannya menjadi kuesioner. Alat pengukuran yang dipergunakan yakni *Cronbach Alpha* dengan bantuan *Excel Statistic Analysis & SPSS*. Reliabilitas suatu konstruksi variabel dinyatakan baik apabila nilai *cronbach alphanya* >0,60.

**Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi	0,761	Reliabilitas baik
Disiplin Kerja	0,850	Reliabilitas baik
Kinerja Karyawan	0,879	Reliabilitas Baik

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 26.0) 2021.

Dari table10 diatas, diketahui:

- 1) Nilai Cronbach's Alpha motivasi yakni 0,761. Adapun nilai  $r_{tabel}$  senilai 0,279 signifikansi 5%. Adapun kesimpulan yang bisaditarik yakni data bersifat reliable karena nilai *cronbach alpha*(0,761) > 0,60.
- 2) Nilai Cronbach's Alpha motivasi yakni 0,850. Adapun nilai  $r_{tabel}$  senilai 0,279 signifikansi 5%. Adapun kesimpulan yang bisaditarik yakni data bersifat reliable karena nilai *cronbach alpha*(0,850) > 0,60.
- 3) Nilai Cronbach's Alpha motivasi yakni 0,879. Adapun nilai  $r_{tabel}$  senilai 0,279 signifikansi 5%. Adapun kesimpulan yang bisaditarik yakni data bersifat reliable karena nilai *cronbach alpha*(0,879) > 0,60.

### C. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Spearman

**Tabel 11 Hasil Uji Sperman**

Correlations					
			X1	X2	Y
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1,000	,684**	,576**
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000
		N	50	50	50
	X2	Correlation Coefficient	,684**	1,000	,732**
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000
		N	50	50	50

	Y	Correlation Coefficient	,576**	,732**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.
		N	50	50	50
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 26.0) 2021.

Interpretasi analisis korelasi Rank Spearman:

### 1. Pengujian Hipotesis I

Pengujian pertama dilaksanakan untuk memperoleh informasi mengenai apakah ada hubungan signifikan diantara kedua variabel. Adapun perumusan hipotesisnya yakni:

H<sub>0</sub>: Tidak terdapat hubungan signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan

H<sub>a</sub>: Terdapat hubungan signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan.

Kriteria pengujiannya yakni dengan melakukan pengujian t, apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  serta nilai signifikannya (sig)  $< 0,05$ , maka H<sub>0</sub> ditolak ataupun H<sub>a</sub> diterima, hal tersebut berarti hubungan diantara kedua variabel signifikan.

Didasarkan tabel 11 variabel motivasi dengan kinerja karyawan mempunyai koefisien korelasi Rank Spearman dengan nilai 0,576 yang mengandung artian korelasi kedua variabel yang memiliki sifat sedang serta nilainya positif. Hal tersebut berarti jika motivasi berjalan dengan baik, maka hal tersebut menyebabkan ada hubungan yang sedang pada kinerja karyawan RFB Jakarta. Tak hanya itu, koefisien determinasi yang menampilkan kontribusi variabel motivasi dengan kinerja karyawan yakni  $r^2 \times 100\% = 0,576^2 \times 100\% = 33,1\%$ , sementara faktor lainnya mempengaruhi 66,9% sisanya. Kemudian dalam mengetahui korelasi keduanya dengan mempergunakan rumus uji t berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r_{s1} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s1}^2}}$$

keterangan :

$r_{s1}$ : Koefisien Korelasi Rank Spearman X1 dengan Y

n : Jumlah Sampel

Sehingga didapatkan  $t_{hitung}$  sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r_{s1} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s1}^2}} = \frac{0,576 \sqrt{50-2}}{\sqrt{1-0,576^2}} = \frac{0,576 \cdot 6,928}{\sqrt{1-0,331}} = \frac{3,990}{0,817} = 4,871$$

Diketahui  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05, dengan sampel (n) = 50 serta derajat bebas (db) = n-2 = 48 guna pengujian 2 arah yakni 11,875. Berdasarkan penghitungan tersebut, bisa diperoleh informasi bahwa  $t_{hitung} (4,871) > t_{tabel} (2,0106)$  dan sig (0,000)  $< 0,05$ . Apabila H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Hal tersebut mengandung artian ada hubungan yang penting diantara disiplin dan kinerja karyawan pada PT Rifan Financindo Berjangka.

Maka, disiplin kerja dapat membuat karyawan yang ada di perusahaan tersebut teratur dan terarah.

## 2. Pengujian Hipotesis II

Pengujian pertama dilaksanakan untuk memperoleh informasi mengenai apakah ada hubungan signifikan diantara kedua variabel. Adapun perumusan hipotesisnya yakni:

Ho: Tidak terdapat hubungan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Ha: Terdapat hubungan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan

Kriteria pengujiannya yakni dengan melakukan pengujian t, apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  serta nilai signifikannya ( $\text{sig}$ )  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak ataupun  $H_a$  diterima, hal tersebut berarti hubungan diantara kedua variabel signifikan.

Berdasarkan tabel IV-14 didapatkan variabel disiplin dengan kinerja karyawan mempunyai koefisien korelasi Rank Spearman senilai 0,732 yang mengandung artian korelasi kedua variabel sifatnya kuat dan bernilai positif. Hal tersebut berarti jika disiplin kerja meningkat, maka hal tersebut dapat meningkatkan hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan PT Rifan Financindo Berjangka Jakarta. Tak hanya itu Koefisien determinasi yang menunjukkan kontribusi variabel motivasi dengan kinerja karyawan yakni senilai  $r^2 \times 100\% = 0,732^2 \times 100\% = 53,5\%$ , sedangkan sisanya sebesar 46,5% dipengaruhi faktor lainnya diluar riset ini.

Kemudian guna memperoleh informasi mengenai korelasi kedua variabel signifikan ataukah tidak dengan mempergunakan rumus uji t berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r_{s1} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s1}^2}}$$

keterangan :

$r_{s1}$ : Koefisien Korelasi Rank Spearman X2 dengan Y

n : Jumlah Sampel

Sehingga diperoleh  $t_{hitung}$  sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r_{s1} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s1}^2}} = \frac{0,732 \sqrt{50-2}}{\sqrt{1-0,732^2}} = \frac{0,732 \cdot 6,928}{\sqrt{1-0,535}} = \frac{5,071}{0,427} = 11,875$$

Diketahui  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 0,05, jumlah sampel (n)= 50, serta derajat bebas (db) = n-2= 48 dalam pengujian dua arah yakni 11,875. Didasarkan penghitungan tersebut, didapatkan  $t_{hitung} (11,875) > t_{tabel} (2,0106)$  serta nilai sig (0,000)  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang mengandung artian ada hubungan signifikan diantara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT Rifan Financindo Berjangka.

Dengan demikian, disiplin kerja dapat membuat karyawan yang ada di perusahaan tersebut teratur dan terarah.

## G. Kesimpulan dan Saran

### 1) Kesimpulan

- a. Hasil yang diperoleh dari teknik analisis menggunakan rank spearman diperoleh variabel motivasi dengan kinerja karyawan memiliki koefisien korelasi dengan nilai 0,576 yang mengandung artian bahwa korelasi kedua variabel bersifat sedang dan bernilai positif. Hal tersebut berarti jika motivasi berjalan dengan baik, maka hal tersebut menyebabkan ada hubungan yang sedang pada kinerja karyawan PT Rifan Financindo Berjangka Jakarta.
- b. Hasil yang di peroleh dari teknik analisis menggunakan rank spearman diperoleh variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan mempunyai koefisien korelasi Rank Spearman dengan nilai 0,732 yang mengandung artian korelasi keduanya bersifat kuat serta nilainya positif. Hal tersebut berarti jika disiplin kerja meningkat , maka hal tersebut dapat meningkatkan hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan PT Rifan Financindo Berjangka Jakarta.

### 2) Saran

Didasarkan simpulan yang diuraikan sebelumnya, peneliti membuat beberapa saran. Berikut beberapa saran yang dikemukakan peneliti:

- a. Berdasarkan pada tabel responden variabel motivasi skor terendah pada pertanyaan “Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankantugas pekerjaan dengan hasil memuaskan” dimana pujian dari atasan sangat penting untuk meningkatkan sumber daya manusia PT. Rifan Financindo Berjangka Jakarta.
- b. Berdasarkan pada tabel responden variabel disiplin kerja skor terendah pada pertanyaan “Saya selalu datang ke kantor tepat waktu, Saya selalu menggunakan pakaian yang rapi ditempat bekerja, dan Saya selalu menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati”. Ditemukan 3 pertanyaan yang memiliki skor terendah. Berarti karyawan dalam PT. Rifan Financindo Berjangka Jakarta sebaiknya disiplin ke kantor tepat waktu, memakai pakaian yang rapi dan memakai perlengkapan kantor secara berhati-hati lebih ditingkatkan lagi.
- c. Berdasarkan pada tabel responden variabel kinerja karyawan skor terendah pada pertanyaan “Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak instruksi dan umpan balik dari atasan saya”. Hal ini berarti karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka Jakarta kurangnya inisiatif daribawahan untuk melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien kalau tidak di arahin oleh atasannya. Untuk itu, diperlukan inisiatif agar pekerjaan itu bisa selesai secepatnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Angel, J. (2017). *Analisis Hubungan Pemberian Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, PT Vivaces Prabu Investment*. Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Indonesia.
- Azar, M., & Shafighi, A. A. (2013). The Effect of Work Motivation on Employees job Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Science*, 3.
- Bawono, A. (2006). *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga Press.
- Bimo, W. (2010). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: CV Andi.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Griffin, J. (2003). *Customer Loyalty: Menumbuhkan dan Mempertahankan Pelanggan*. Erlangga.
- Hafizah, I. N. (2018). *Pelestarian Lingkungan Hidup dalam Perspektif Pendidikan Islam*. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kuncoro, M. (2008). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Nurmansyah. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Pandapotan, F. D., Tampubolon, E., & Hutapea, G. T. (2016). Hubungan Kepemimpinan, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Fundamental Management Journal*, 1(1). <http://ejournal.uki.ac.id/index.php/jm/article/view/227>
- Riyanto, B. (2016). *Dasar-Dasar Pembelian Perusahaan (Edisi Keem)*. Yogyakarta: BPFE.
- Sebayang, M. S. C., Tobing, S. J., & Regina, D. (2017). Hubungan gaya Kepemimpinan dan Motivasi dengan Kinerja Karyawan di PT. Bina Valasindo Jakarta. *Fundamental Management Journal*, 1(1). <http://ejournal.uki.ac.id/index.php/jm/article/view/225>
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharno. (2017). Upsus SIWAB jadi prioritas Pembangunan Peternakan 2017. *Majalah Peternakan Dan Kesehatan Hewan*. <http://www.majalahinfovvet.com/2017/01/upsussiwabjadi-prioritas-pembangunan.html>
-