
Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Suracojaya Abadimotor Kabupaten Maros

M. Fikri Nugraha ^{1*)} ; Azhary Ismail ²⁾ ; Pra Gemini ³⁾

^{1,2,3)} Manajemen, STIM-LPI Makassar

mfikrinugraha19110262@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Showroom Motor Yamaha PT SJAM di Kabupaten Maros. Objek penelitian ini adalah Karyawan Showroom Motor Yamaha PT SJAM di Kabupaten Maros yang bergerak dibidang otomotif. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan sumber data primer, Angket (kuosiner), dan data sekunder. Metode pengambilan sampel menggunakan metode non probability sampling, sedangkan sampel yang diambil sebanyak 60 karyawan. Hasil penelitian tersebut telah diuji validitas dan realibilitasnya, dan telah diuji asumsi klasik berupa asumsi normalitas, multikoleniaritas dan asumsi heterokedastisitasnya. Metode analisis data menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Showroom Motor Yamaha PT SJAM di Kabupaten Maros.

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

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance at the PT SJAM Yamaha Motor Showroom in Maros Regency. The object of this research is employees of the PT SJAM Yamaha Motor Showroom in Maros Regency who operate in the automotive sector. This research is a type of quantitative research using primary data sources, questionnaires and secondary data. The sampling method used a non-probability sampling method, while the sample taken was 60 employees. The results of this research have been tested for validity and reliability, and the classical assumptions in the form of normality, multicollinearity and heteroscedasticity assumptions have been tested. The data analysis method uses multiple linear regression analysis techniques and hypothesis testing. The research results show that there is an influence between work discipline and motivation on employee performance at the PT SJAM Yamaha Motor Showroom in Maros Regency.

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

1. Pendahuluan

Perkembangan usaha pada saat ini sangat berpengaruh bagi era globalisasi. Salah satu dampak yang terlihat adalah terdapat persaingan dalam dunia usaha sehingga para pengusaha semakin berusaha untuk melakukan inovasi-inovasi untuk memenangkan persaingan. Faktor yang dapat menunjang keunggulannya adalah kemampuan internal perusahaan atau melalui sumber daya perusahaan. Salah satu komponen penting tersebut adalah sumber daya manusia SDM. Penentuan kualitas SDM sangat diperlukan bagi perusahaan untuk mengisi setiap struktur organisasi berdasarkan keahlian dan keterampilan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, Departemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan apakah suatu perusahaan mencapai tujuan (SDM) atau tidak. Oleh karena itu, agar suatu

perusahaan dapat bersaing dalam lingkungan bisnis yang selalu berubah, departemen sumber daya manusia harus memiliki keterampilan yang sesuai.

Dengan adanya pegawai yang cakap dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang besar merupakan salah satu factor penting dalam suatu perusahaan agar dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Selain itu karyawan juga harus memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi sehingga dapat menunjang kinerja suatu perusahaan tersebut. Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti bermaksud mengarahkan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Showroom Motor PT.SJAM kabupaten Maros.

Menurut Nurjaya (2021), Disiplin kerja merupakan sebuah sarana bagi perusahaan untuk mempertahankan kinerjanya. Dengan sikap ini, para karyawan akan senantiasa taat dengan segala peraturan yang ada dalam perusahaan tersebut sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang ditentukan perusahaan. Disiplin kerja harus ditanamkan pada seluruh karyawan. Disiplin mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai karena membantu pegawai mematuhi berbagai aturan dan standard untuk mencegah kesalahan. Untuk menciptakan kedisiplinan perusahaan, selain peraturan atau tata tertib yang jelas, diperlukan penjelasan yang jelas dan mudah dipahami mengenai tugas dan wewenang, tata cara atau cara kerja setiap karyawan. Disiplin mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai karena membantu pegawai mematuhi berbagai aturan dan standar untuk mencegah kesalahan. Untuk menciptakan kedisiplinan perusahaan, selain peraturan atau tata tertib yang jelas, diperlukan penjelasan yang jelas dan mudah dipahami mengenai tugas dan wewenang, tata cara atau cara kerja setiap karyawan.

Motivasi memang merupakan suatu hal yang perlu bagi setiap orang, yang dibutuhkan setiap hari untuk menjalani hidup, membantu orang lain, memimpin sekelompok orang dan mencapai tujuan yang diinginkan, kekuatan dalam diri seseorang member kekuatan, arah dan mempertahankan perilaku yang bersangkutan. Motivasi diartikan dalam kehidupan kita sehari-hari sebagai keseluruhan proses mendorong atau mendorong karyawan untuk bekerja dengan sukarela tanpa merasa terpaksa (Anggrainy et al. 2018). Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, perusahaan melakukan berbagai hal yang dapat mendorong motivasi karyawan, seperti: menawarkan gaji dan tunjangan yang sesuai dengan tempat kerja, asuransi kesehatan, kegiatan pariwisata untuk mempererat hubungan interpersonal, dan kerjasama karyawan. Mengenai lingkungan kerja, peneliti mengetahui berdasarkan pengamatan sebelumnya bahwa pihak perusahaan sangat memperhatikan pengecekan setiap tamu yang datang, mewajibkan pengendara sepeda motor memakai helm saat memasuki tempat parkir kendaraan, dan menjaga ventilasi untuk menjamin sirkulasi udara di dalam ruangan. Tetap genap. selalu segar. , dan pencahayaan yang bagus (yanuari 2019).

Kinerja karyawan merupakan hasil dari tindakan yang dilakukan. Aktivitas dihasilkan tidak hanya melalui pelatihan formal, namun melalui praktik kerja lapangan. Kinerja dihasilkan melalui berbagai pelatihan personel operasional dan pelatihan manajemen perusahaan Pengembangan bisnis dan pelatihan kepemimpinan perusahaan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja bisnis secara efektif, dan tujuan pengembangan teknologi adalah untuk meningkatkan konsep dan strategi dalam perencanaan dan pengelolaan potensi pengembangan setiap perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja, manajer harus berusaha menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2019). Organisasi perlu menangkap potensi tenaga kerjanya seiring dengan semakin kompetitifnya lingkungan bisnis. Kemampuan kerja yang tinggi dari para personel akan meningkatkan produktivitas perusahaan dan juga keuntungan perusahaan. Penilaian kinerja adalah sistem formal dan terstruktur untuk mengukur, mengevaluasi, dan mempengaruhi karakteristik, perilaku, dan hasil yang berhubungan dengan pekerjaan, termasuk ketidakhadiran. Salah satu cara melihat kemajuan suatu perusahaan adalah dengan melihat hasilnya. Yang menjadi pokok penilaian kinerja adalah keterampilan, kemampuan kerja atau tugas kerja pegawai yang dinilai secara obyektif dan berkala dengan menggunakan nilai-nilai pengendalian tertentu.

2. Metode Penelitian

Dalam penulisan ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang menggunakan disiplin kerja dan motivasi kerja yaitu variabel X (variabel bebas) dan karyawan. Kinerja adalah variabel Y (variabel terikat). Metode yang peneliti gunakan untuk menyelesaikan makalahnya adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) for Windows. Teknik pengambilan sampel yang penulis gunakan adalah non-probability sampling, Model non-probabilistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah model saturasi disebut juga statistik. Adapun metode pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan pembagian kuosioner.

1. Uji Validitas

Uji validasi dilakukan untuk mengetahui apakah suatu alat ukur mampu mengukur apa yang hendak diukur, dan digunakan untuk mengetahui seberapa baik alat ukur tersebut benar-benar menjalankan fungsi pengukurannya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner sebagai indikator variabel atau kesepakatan atau pertanyaan bersifat profesional.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk menguji model. Tujuan analisis ini adalah untuk mengetahui sejauh mana penilaian kinerja mempengaruhi respon pegawai.

Rumus yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta x + e$$

Keterangan:

Y = kinerja pegawai

α = konstanta

X = Gaya Kepemimpinan Demokratis

β = koefisien regresi

e = (error terms)

3. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Responden

Penelitian dilakukan di PT. Suraco Jaya Abadi Motor atau PT.SJAM di kabupaten maros dengan karyawan yang terdiri dari laki-laki dan perempuan.

Tabel 1.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Freque ncy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
LAKI-LAKI	14	56,0	56,0	56,0
PEREMPUA	11	44,0	44,0	100,0
Valid N				
Total	25	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah di SPSS

Melihat tabel data di atas, mayoritas laki-laki menjawab 24 (56,0%), sedangkan perempuan menjawab 11 (44,0%). Hal ini menunjukkan showroom sepeda motor PT SJAM Yamaha didominasi oleh karyawan laki-laki. Salah satu alasan PT SJAM Yamaha di Maros lebih banyak mempekerjakan pekerja laki-laki dibandingkan pekerja perempuan.

Tabel 2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<26 Tahun	7	28,0	28,0
	26-30 Tahun	15	60,0	88,0
	31-35 Tahun	2	8,0	96,0
	36-40 Tahun	1	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0

Sumber : Data diolah di SPSS

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas kelompok umur adalah antara 26 dan 30 tahun, dengan persentase 60,0% berjumlah 15 orang. Tingkat kedua adalah 7 orang atau lebih berusia 26 tahun, proporsinya 28,0% Tingkat ketiga adalah tingkat terendah dengan 2 orang berusia 31 hingga 35 tahun, proporsinya 8,0% tingkat terendah adalah 36 hingga 40 banding 1. Persentase orang adalah 4,0%.

Tabel 3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	4	16,0	16,0
	S1	13	52,0	68,0
	SMK	8	32,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0

Sumber : Data diolah di SPSS

Melihat tabel diatas maka tingkat pendidikan responden pada penelitian ini sebesar 16,0%, 4 responden berpendidikan D3, 13 responden berpendidikan sarjana atau 52,0% dan 52,0% pelatihan profesi. 8 orang menjawab dengan pendidikan menengah, 32,0%.

Uji Validitas

Tabel 4.
Uji Validitas Data

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	X1.1	0,658	0,396	Valid
	X1.2	0,491	0,396	Valid
	X1.3	0,563	0,396	Valid
	X1.4	0,801	0,396	Valid
	X1.5	0,662	0,396	Valid
	X1.6	0,608	0,396	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0,754	0,396	Valid
	X2.2	0,727	0,396	Valid
	X2.3	0,671	0,396	Valid
	X2.4	0,700	0,396	Valid
	X2.5	0,681	0,396	Valid
	X2.6	0,620	0,396	Valid

Kinerja Karyawan	Y2.1	0,761	0,396	Valid
	Y2.2	0,800	0,396	Valid
	Y2.3	0,729	0,396	Valid
	Y2.4	0,582	0,396	Valid
	Y2.5	0,614	0,396	Valid
	Y2.6	0,584	0,396	Valid

Sumber : Data diolah di SPSS

Melihat hasil pada tabel, semuanya mempunyai nilai korelasi seimbang, dan r dgt dihitung; Tabel r berarti data yang diperoleh valid dan dapat diuji kembali.

Uji Reliabilitas

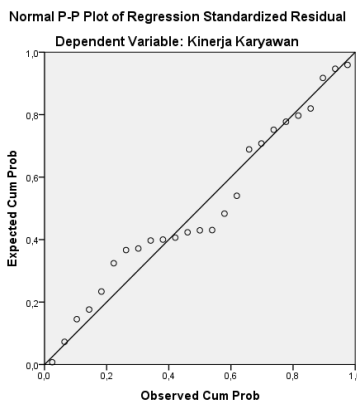
Tabel 5.
Uji Reliabilitas

Variabel	Crobach's alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,706	Reliabel
Motivasi Kerja	0,776	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,763	Reliabel

Sumber : Data diolah di SPSS

Dari hasil table tersebut menunjukkan nilai *Cronbach'Alphadari* semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan untuk penjelasan variabel Disiplin Kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan yaitu dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variable.

Uji Normalitas



Gambar 1.
Hasil Uji Normalitas

Gambar 1 menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar secara diagonal dan sebaran titik-titik tersebut mengikuti arah diagonal. Artinya model regresi penelitian ini memenuhi asumsi normalitas berdasarkan analisis plot probabilitas normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 6.
Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	,781	1,281
	Motivasi Kerja	,781	1,281

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah di SPSS

Melihat hasil pengujian pada Tabel 6 di atas, nilai VIF seluruh variabel kurang dari 10, indeks lapangan kerja sebesar 1,281, dan motivasi kerja sebesar 1,281 yang menunjukkan bahwa tidak terdapat derajat multikolinieritas antar variabel independen. Semua variabel memiliki nilai di bawah 10. Hasil ini juga didukung oleh nilai korelasinya yang menunjukkan nilai di atas 0,10. Dimana penalti kerja sebesar 0,781 dan motivasi kerja sebesar 0,781.

Uji Hipotesis

Tabel 7.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	,771 ^a	,594	,557	1,64079

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah di SPSS

Melihat hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas terlihat bahwa nilai R-squared model regresi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan kepercayaan variabel. Melihat tabel diatas terlihat nilai R-squared sebesar 0,557. Hal ini menunjukkan bahwa 55,7% responden menjawab pembelajaran kerja dan motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel dependen. Sisanya sebesar 44,3% dipengaruhi oleh variabel yang tidak berhubungan dengan penelitian ini.

4. Kesimpulan

Berdasarkan pada pengolahan data secara langsung yang telah dilakukan oleh penulis, maka dapat diambil kesimpulan yaitu hasil pengujian hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT SJAM Kabupaten Maros. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT SJAM Kabupaten Maros

Referensi

- Abdullah, L.M., & Alex W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi, dan Pelayanan Publik*, 9(3), 1-8.
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

- Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1-10.
- Irfan, A., Irwan, A., & Alim, A. Pengaruh Servant Leadership dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros.
- Irfan, A. (2022). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Hutan Produksi (BPHP) Wilayah XIII Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2), 380-386.
- Iwah, I., Irfan, A., & Jumaidah, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Di Kecamatan Tommo Kabupaten Mamuju. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 1(3), 238-245.
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 3(2), 236-245.
- Kilvin, & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Sintera Di Kota Batam, 7(1), 206–219.
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 94-103.
- Nuryadin, A., & Irfan, A. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Syam, A. H., & Irfan, A. (2023). Pengaruh Kedisiplinan dan Kompetensi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Pada Madrasah Ibtidaiyah (MI) DDI Kabupaten Mamasa. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 3(1), 521-532.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Business And Entrepreneurship*, 2(1), 45-54.

