PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HADJI KALLA TOYOTA KOTA PALOPO

SAPNI[1]

Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo

Jln. Jendral Sudirman KM 03, Binturu, Kota Palopo

Email : sapnisapni66@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 64 responden yang diperoleh dengan menguunakan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai H1 = Berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa T_{hitung} sebesar 2,908 lebih besar dari nilai T_{tabel} sebesar 1,669 maka motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis X1 diterima dan H2 = Berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa T_{hitung} sebesar 2,244 lebih besar dari nilai T_{tabel} sebesar 1,669 maka disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis X2 diterima. Sedangkan nilai F_{hitung} sebesar 6,887 sedangkan F_{tabel} dilihat pada taraf probabilitas 0,05 df1 = variabel – 1 =3-1 dan df2 = jumlah sampel – 2 = 64 – 2 = 62 sehingga nilai F_{tabel} 3,15. Dengan demikian F_{hitung} > F_{tabel} atau 6,887 > 3,15. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara bersama (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata kunci : motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

ABSTRACK

This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at PT. Hadji Kalla Toyota Palopo. The number of samples in this study were 64 respondents obtained by using saturated sampling, which is a sampling technique when all members of the population are used as samples. The results of this study indicate that the value of H1 = Based on the t-test, the result is that Tcount of 2,908 is greater than the value of Ttable of 1,669, so work motivation has a significant effect on employee performance. Thus the hypothesis X1 is accepted and H2 = Based on the t-test, the result is that Tcount is 2.244 which is greater than the Ttable value of 1.669, so work discipline has a significant effect on employee performance. Thus the hypothesis X2 is accepted. While the value of Fcount is 6.887 while Ftable is seen at a probability level of 0.05 df1 = variable – 1 = 3-1 and df2 = number of samples – 2 = 64 – 2 = 62 so that the value of Ftable is 3.15. Thus Fcount > Ftable or 6.887 > 3.15. So it can be concluded that work motivation (X1) and work discipline (X2) have a significant effect on employee performance (Y). Work motivation (X1) and work discipline (X2) have a joint (simultaneous) effect on employee performance (Y).

Keywords: work motivation, work discipline and employee performance.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini, Indonesia menjadi salah satu negara yang sedang berkembang akan menghadapi tantangan yang begitu berat. Hal ini terjadi lantaran dalam era ini negara-negara berkembang berhadapan secara langsung dengan negara-negara maju yang mempunyai keunggulan pada segala aspek. Mulai dari teknologi, modal dan sumber daya manusia. Dari ketiga hal tersebut memiliki arti yang sangat penting, khususnya sumber daya manusia.

Sumber daya manusia dianggap sebagai organisasi yang sangat penting karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam memproduksi barang dan jasa. Karena sumber daya manusia sangat penting dalam bisnis, lahirlah ilmu manajemen yang mempelajari masalah ketenagakerjaan atau rekrutmen yang disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Faktor sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang begitu penting bagi perusahaan yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal ini mengarahkan pada pemikiran bahwa sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, (Hasibuan, 2019). Oleh karenanya, agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para karyawannya dengan baik supaya karyawannya yang memiliki kualifikasi yang baik di dalam perusahaan tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) karena kurang mendapatkan perhatian dari perusahaan dan lebih disiplin dalam bekerja.

Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan, (Sari dkk, 2018). Motivasi sebagai proses yang menyebabkan *(intensity),* arahan *(direction),* dan usaha terus menerus *(persistence)* individu menuju pencapaian tujuan, (Robbins, 2018). Motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan, (Stefan Invanko, 2018). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2019). Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan, karena disiplin kerja seringkali menyinggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan pekerjaan, mendorong semangat kerja, dan meningkatkan kesadaran terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik, perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuan perusahaan. Kinerja merupakan hal yang penting dalam mencapai kemajuan perusahaan, semakin meningkatnya kinerja yang dimiliki karyawan suatu perusahaan maka akan semakin cepat tercapainya tujuan perusahaan tersebut (Kusjono & Ratnasari, 2019). Kinerja merupakan hasil proses produksi yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang dilakukan seseorang dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu (Rialmi &

Morsen, 2020). Kinerja karyawan merupakan hasil dari pelaksanaan pekerjaan karyawan yang dicirikan dengan kuantitas, kualitas dan kemampuan bekerja sama (Rianto, 2020).

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pengembangan dari beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh ketidakamanan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Salman Farisi (2019), menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Ichlapio Fitrianto (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Beby Silvya (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dan Meri Indriyani (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Hadji Kalla Toyota Kota Palopo".** Peneliti ingin mengetahui apakah terdapat perbandingan hasil penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti dengan tempat yang berbeda.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah usaha dan kemauan yang akan menggerakkan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, memberikan kekuatan dan perilaku secara langsung. Motivasi kerja adalah proses penentuan kepadatan, tujuan, dan kelangkaan karyawan untuk kepentingan suatu perusahaan. Motivasi adalah kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang, yang dapat berkembang secara mandiri atau berkembang oleh beberapa kekuatan eksternal yang sifatnya berkisar pada hal-hal material dan immaterial, yang dapat mempengaruhi secara positif atau negatif kinerja mereka, tergantung pada keadaan dan kondisi yang sedang dihadapi oleh seseorang yang bersangkutan. Motivasi pekerja akan bervariasi, tergantung pada tingkat pendidikan dan kondisi ekonomi mereka. Motivasi kerja biasa dimaksud dengan suatu proses yang perlu mendorong karyawan untuk mencapai serangkaian kegiatan untuk memenuhi tujuan dan memenuhi kebutuhan, (Heruwanto et al, 2019). Motivasi adalah proses yang menyebabkan *(intensity),* arahan *(direction),* dan usaha terus menerus *(persistence)* individu menuju pencapaian tujuan, (Robbins, 2018). Menurut (Hartatik, 2018), terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, sebagai berikut:

1. Keteladanan pimpinan

   Seorang pimpinan harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan harapan karyawan karena pemimpin merupakan panutan bagi karyawannya.

2. Keadilan

   Aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua karyawan tanpa memandang kedudukan. Sanksi yang diberikan juga harus merata kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran kerja.

3. Sanksi hukuman

   Adanya sanksi hukuman menjadikan tindakan koreksi dan pencegahan pelanggaran peraturan terhadap karyawan yang menentang dan tidak mematuhi prosedur oranisasi.

4. Ketegasan

   Pimpinan harus tegas ketika memberikan sanksi kepada karyawan yang

melakukan pelanggaran kerja agar karyawan berdisiplin diri dalam bekerja.

5. Hubungan manusia

Disiplin bertujuan untuk mendidik karyawan agar mematuhi peraturan dan kebijakan yang ada pada suatu organisasi, hal ini dilakukan agar menghasilkan kinerja yang baik.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan hal yang sangat penting bagi pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar disiplin dalam melakukan pekerjaan baik secara individu maupun secara tim. Selain itu, disiplin juga membantu dalam mendidik karyawan untuk mematuhi dan menikmati aturan, prosedur, dan kebijakan yang ada untuk kinerja yang baik.

Disiplin yang tinggi dapat mendorong semangat kerja yang diinginkan oleh perusahaan (Husain et al., 2018). Disiplin adalah kekuatan yang berasal dalam diri karyawan sehingga seorang karyawan mau secara sukarela beradaptasi pada aturan, nilai kerja dan perilaku yang tinggi (Sujatmiko dan Sadar, 2018). Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dari dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikianlah bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaiknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik, (sutrisno, 2019). Menurut (Hartatik, 2018), terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, sebagai berikut:

6. Keteladanan pimpinan

Seorang pimpinan harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan harapan karyawan karena pemimpin merupakan panutan bagi karyawannya.

7. Keadilan

Aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua karyawan tanpa memandang kedudukan. Sanksi yang diberikan juga harus merata kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran kerja.

8. Sanksi hukuman

Adanya sanksi hukuman menjadikan tindakan koreksi dan pencegahan pelanggaran peraturan terhadap karyawan yang menentang dan tidak mematuhi prosedur oranisasi.

9. Ketegasan

Pimpinan harus tegas ketika memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran kerja agar karyawan berdisiplin diri dalam bekerja.

10. Hubungan manusia

Disiplin bertujuan untuk mendidik karyawan agar mematuhi peraturan dan kebijakan yang ada pada suatu organisasi, hal ini dilakukan agar menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah ekspresi nyata dari kemampuan seseorang atau adalah hasil pekerjaan yang telah diselesaikan karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Banyak sekali para ahli yang memberikan definisi disiplin kerja, dan masing-masing ahli mengartikannya secara berbeda-beda sehingga di bawah penulis mencantumkan beberapa definisi dari beberapa ahli diantaranya: Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning)* suatu organiasi, (Fahmi, 2018).

Kinerja adalah hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya, (Wibowo, 2018). Menurut (Wibowo, 2018), indikator kinerja yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Produktivitas

Produktivitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara *input* dan *output* fisik suatu proses. Oleh karena itu, produktivitas merupakan hubungan antara jumlah *output* dibandingkan dengan sumber daya yang dikonsumsi dalam memproduksi output.

2. Kualitas

Pada kualitas biasanya termasuk baik ukuran internal seperti susut, jumlah ditolak, dan cacat per unit, maupun ukuran eksternal *rating* seperti kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan ulang pelanggan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu menyangkut presentase pengiriman tepat waktu atau presentase pesanan dikapalkan sesuai dijanjikan. Pada dasarnya, ukuran ketepatan waktu mengukur apakah orang melakukan apa yang dikatakan akan dilakukan.

4. *Cycle time* /siklus waktu

Cycle time menunjukkan jumlah waktu yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik lain dalam proses. Pengukuran *cycle time* mengukur berapa lama sesuatu dilakukan.

5. Pemanfaatan sumber daya

Pemanfaatan sumber daya merupakan pengukuran sumber daya yang dipergunakan lawan sumber daya yang tersedia untuk dipergunakan. Pemanfaatan sumber daya dapat diterapkan untuk mesin, kendaraan, dan bahkan orang.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah cara utama yang digunakan penelitian untuk mencapai tujuan dan menentukan jawaban atas masalah yang diajukan, (Arikunto, 2019). Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa metode penelitian adalah metode atau teknik ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan data tentang suatu objek dari penelitian untuk tujuan pemecahan suatu masalah.

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantatif. Penelitian kuantitatif merupakan proses observasi atau pengamatan obyek secara mendalam dengan menggunakan pengalaman sebagai dasar analisanya. Metode ini biasanya digunakan dalam penelitian ilmu sosial, (Qomariyatus Sholihah). Penelitian kuantitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data berupa angka-angka dan umumnya dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial, (Silaen, 2018). Penelitian ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Kota Palopo.

Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada PT. Hadji Kalla Toyota Kota Palopo, serta waktu penelitian selama 3 bulan setelah seminar proposal dilakukan.

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, (Sugiyono,2018). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 64 responden atau seluruh karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Kota Palopo.

Penentuan jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan

metode sensus, berdasarkan yang dikemukakan oleh (Sugiono, 2018), mengatakan bahwa "sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel".

Instrument Penelitian

Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner yang dibuat sendiri oleh peneliti. Skala *likert* digunakan untuk pengukuran sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Variabel yang digunakan dalam setiap pengukuran menggunakan modifikasi skala *likert.* Responden akan memilih tingkat kesetujuan dan ketidaksetujuannya terhadap pertanyaan tertentu. Skala *likert* akan dimodifikasi menjadi lima poin antara lain: 5, 4, 3, 2, 1.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kueioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Ghozali,2018). Suatu instrument dikatakan valid jika dilengkapi dengan syarat-syarat.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data yang tidak reliable, tidak dapat diproses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan bias, (Sugiono, 2018). Uji yang digunakan beberapa kali dalam mengukur serta menghasilkan obyek yang sama. Koesioner bisa dikatakan realibel jika jawaban seseorang terhadap pertnyaan bersifat stabil serta konsisten.

Teknik Analisis Data

Metode analisis data adalah sutau proses pengelolaan data untuk menjadi sebuah informasi baru agar karakteristik data menjadi lebih mudah dan dimengerti dan berguna sebagai solusi suatu permasalahan khusunya yang berhubungan dengan penelitian. Mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis liner ini digunakan untuk menganalisis data yang bersifat *multivariatiev*, maksudnya yaitu digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y), dengan variabel dependen yang lebih dari satu (minimal dua), sehingga analisis regresi berganda juga bisa disebut analisis *multivariate* karena variabel yang mempengaruhi naik turunnya variabel dependen (Y) lebih dari satu variabel independen (X).

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja (X1), dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e}$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan
X_1 : Motivasi Kerja
X_2 : Disiplin Kerja
b_1b_2 : Koefisien Regresi
a : Konstanta
e : Error (Variabel bebas lain diluar model regresi).

Uji T (Parsial)

Uji T adalah analisis statistik dalam regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) secara sendiri-sendiri atau individu terhadap variabel terikat (Y). untuk mengetahui adanya pengaruh variabel X terhadap variabel Y signifikan atau tidak-nya maka akan dilakukan uji T parsial dengan hipotesis sebagai berikut;

Ho = X tidak berpengaruh signifikan terhadap Y
H1 = X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y

Dengan tingkat kepercayaan yang digunakan sebesar 95%, maka a = 0,05 Uji T parsial dilakukan dengan bantuan program SPSS. Uji t digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dimana apabila nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} yang menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Langkah-langkah pengujian;

a. Menentukan formulasi H0 dan Ha

Ho =B=0: tidak ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)

H2 =B tidak sama dengan 0 artinya ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel (Y)

b. Kesimpulan

bila F hitung < F tabel, maka Ho diterima dan H2 ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh secara simultan . apabila F > dari F tabel dikatakan Ho ditolak dan Ha diterima maka hal tersebut dapat dikatakan adanya pengaruh yang simultan.

Koefesien Determinasi (R^2)

Koefisien jaminan (R2) adalah penunjuk yang digunakan untuk menggambarkan seberapa banyak variasi yang digambarkan dalam model. Dilihat dari nilai R2, cenderung dilihat derajat kepentingan atau kesesuaian hubungan antara faktor otonom dan variabel terikat pada kekambuhan langsung. Nilai koefisien jaminan adalah antara nol (0) dan satu (1). Jika nilai koefisien penjaminan hampir tidak ada (0), ini menyiratkan bahwa kapasitas model untuk mengklarifikasi variabel terikat sangat tinggi. terbatas. Kemudian lagi, jika koefisien penjaminan dari variabel tersebut mendekatisatu (1) menyiratkan kapasitas faktor bebas untuk menyebabkan kehadira variabel bergantung semakin membumi. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis liner ini digunakan untuk menganalisis data yang bersifat *multivariatiev,* maksudnya yaitu digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y), dengan variabel dependen yang lebih dari satu (minimal dua), sehingga analisis regresi berganda juga bisa disebut analisis *multivariate* karena variabel yang mempengaruhi naik turunnya variabel dependen (Y) lebih dari satu variabel independen (X).

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja (X1), dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e}$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan
X_1 : Motivasi Kerja
X_2 : Disiplin Kerja
b_1b_2 : Koefisien Regresi
a : Konstanta
e : Error (Variabel bebas lain diluar model regresi)

Berdasarkan dari data penelitian yang telah dikumpulkan baik untuk variabel bebas (X) maupun untuk variabel terikat (Y) yang diolah dengan menggunakan bantuan dari program SPSS versi 22, maka peneliti memperoleh hasil perhitungan regresi linear berganda sebagai berikut:

Hasil yang diperoleh dari persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 22,077 + 0,114X1 + 0,315X2 + e}$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan dibawah ini:

a. Nilai konstan (a) sebesar 22,077 artinya apabila motivasi kerja dan disiplin kerja nilainya sama dengan nol maka kinerja karyawan akan bernilai 22,077.
b. Koefisien (b_1) sebesar 0,114 artinya setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja maka kinerja karyawan bernilai 0,114.
c. Koefisien (b_2) sebesar 0,315 artinya setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja maka kinerja karyawan bernilai 0,315.

Uji T (Parsial)

Uji T adalah analisis statistik dalam regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) secara sendiri-sendiri atau individu terhadap variabel terikat (Y). untuk mengetahui adanya pengaruh variabel X terhadap variabel Y signifikan atau tidak-nya maka akan dilakukan uji T parsial dengan hipotesis sebagai berikut;

Ho = X tidak berpengaruh signifikan terhadap Y

H1 = X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y

Dengan tingkat kepercayaan yang digunakan sebesar 95%, maka a = 0,05 Uji T parsial dilakukan dengan bantuan program SPSS. Uji t digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dimana apabila nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} yang menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai T_{hitung} dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai T_{tabel} dapat melalui sig. $\alpha = 0,05$ dangan df = n-k. Dimana, df = 64-2 = 62 maka nilai T_{tabel} = 1669 yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Jika $T_{hitung} < T_{tabel} = H_o$ diterima dan H_a ditolak

Jika $T_{hitung} > T_{tabel} = H_o$ ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

H1 = Berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa T_{hitung} sebesar 2,908 lebih besar dari nilai T_{tabel} sebesar 1,669 maka motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis X1 diterima.

H2 = Berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa T_{hitung} sebesar 2,244 lebih besar dari nilai T_{tabel} sebesar 1,669 maka disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis X2 diterima.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Langkah-langkah pengujian;

c. Menentukan formulasi H0 dan Ha

Ho =B=0: tidak ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)

H2 =B tidak sama dengan 0 artinya ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel (Y)

d. Kesimpulan

bila F hitung < F tabel, maka Ho diterima dan H2 ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh secara simultan . apabila F > dari F tabel dikatakan Ho ditolak dan Ha diterima maka hal tersebut dapat dikatakan adanya pengaruh yang simultan.

Berdasarakan nilai F_{hitung} sebesar 6,887 sedangkan F_{tabel} dilihat pada taraf probabilitas 0,05 df1 = variabel – 1 =3-1 dan df2 = jumlah sampel – 2 = 64 – 2 = 62 sehingga nilai F_{tabel} 3,15. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau 6,887 > 3,15. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X1) dan

disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefesien Determinasi (R^2)

Koefisien jaminan (R2) adalah penunjuk yang digunakan untuk menggambarkan seberapa banyak variasi yang digambarkan dalam model. Dilihat dari nilai R2, cenderung dilihat derajat kepentingan atau kesesuaian hubungan antara faktor otonom dan variabel terikat pada kekambuhan langsung. Nilai koefisien jaminan adalah antara nol (0) dan satu (1). Jika nilai koefisien penjaminan hampir tidak ada (0), ini menyiratkan bahwa kapasitas model untuk mengklarifikasi variabel terikat sangat tinggi. terbatas. Kemudian lagi, jika koefisien penjaminan dari variabel tersebut mendekatisatu (1) menyiratkan kapasitas faktor bebas untuk menyebabkan kehadira variabel bergantung semakin membumi. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Koefisien determinasi (R^2) bisa dilihat pada hasil dari uji SPSS sebagai berikut:

Dari hasil yang diperoleh menunjukkan nilai R yang diperoleh adalah sebesar 0,484, artinya hubungan antara variabel independen dengan dependen sekitar 48,4%. Sementara nilai Adjusted R Square (R^2) yang diperoleh adalah sebesar 0,457 atau 45,7%, artinya 45,7% hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen yaitu motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya (100% - 45,7% = 54,3%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil uji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo dapat dijelaskan secara terperinci sebagai berikut:

1. **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo.**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian statistik dengan metode uji F yang telah dilakukan nilai F_{hitung} sebesar 6,887 sedangkan F_{tabel} dilihat pada taraf probabilitas 0,05 df1 = variabel – 1 =3-1 dan df2 = jumlah sampel – 2 = 64 – 2 = 62 sehingga nilai F_{tabel} 3,15, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo. Artinya semakin meningkat motivasi kerja dan disiplin kerja seorang karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Budiman Abdullah (2019) menyatakan berdasarkan hasil analisa menunjukan, bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial.

2. **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo**

Berdasarkan hasil penelitian Berdasarkan hasil penelitian uji t diperoleh hasil bahwa T_{hitung} sebesar 2,908 lebih besar dari nilai T_{tabel} sebesar 1,669, maka motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo. Artinya jika motivasi kerja karyawan yaitu kemauan dan usaha yang dilakukan karyawan tinggi maka

kinerja karyawan akan semakin meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bambang Siswanto (2019) menyatakan bahwa variabel Motivasi kerja menyatakan terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo

Berdasarkan hasil penelitian uji t diperoleh hasil bahwa T_{hitung} sebesar 2,244 lebih besar dari nilai T_{tabel} sebesar 1,669, maka disiplin kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo. Artinya setiap ada peningkatan disiplin kerja seperti pertumbuhan organisasipada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Oki Agustian (2019) menyatakan bahwa berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan mengenai judul pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo, sehingga semakin tinggi motivasi kerja dan disiplin kerja seorang karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaru positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dansignifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja seorang karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber referensi peneliti selanjutnya yang memiliki topik dan tema yang sama.
2. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk mencara variabel lain seperti insentif, kompensasi, lingkungan kerja dan lain-lain, yang lebih dapat memberikan pengaruh yang signifikan dari penelitian ini.
3. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan PT. Hadji Kalla Toyota Palopo.
4. Diharapkan peneliti dapat menerapkan teori-teori ekonomi yang diperoleh di bangku perguruan tinggi kedalam praktik-praktik sesungguhnya.

DAFTAR RUJUKAN

Abdulah, B. (2019). pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan smk ksatrya jakarta. *Pdfs.Semanticscholar.Org*, *9*, 40–55. https://pdfs.semanticscholar.org/685f/ed5dddb6bed44cd36eb3ad1f21d764d6c069.pdf

Adawiyah, A. R. (2020). pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di pariwisata umbul square.

Afandi. 2018. pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. bangunsari perkasa damai.

Afandi. 2018. pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Afandi. 2018. pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Agustian, O. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (Bps) Kota Makassar. *Universitas Muhammadiyah Makassar*. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/6216-Full_Text.pdf.

Azis, Sari. 2019. pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di moderasi kompensasi.

Binjai, I. J. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Mewah.

Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, *2*(1), 11–19. https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27

Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan , Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, *01*(02), 159–166.

Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, *26*(1), 72. https://doi.org/10.24843/bse.2021.v26.i01.p06

Djendoko, D. (2018). pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. 7–18. http://dewey.petra.ac.id.

Dkk, Sari. 2018. pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap teinover intention.

Dr. Vladimir, V. F. (2020). pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local.*, *1*(69), 5–24.

Dr. Vladimir, V. F. (2019). pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local.*, *1*(69), 5–24.

Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja karyawan : motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. *Forum Ekonomi*, *22*(1), 130–137. http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/Forumekonomi

Fahmi. 2018. pengaruh kinerja keuangan (ROA) & ukuran perusahaan (size) terhadap nilai (per) Pt. indofood sukses makmur Tbk.

Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, *4*(1), 15–33.

Fitrianto, I. (2020). Pengaruh Motivasi,

Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara. *Journal Stiemkop*, *3*(1), 113–134. https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume.

Garjito, D. (2021). *9* Metode Penelitian Menurut Para Ahli. Suara.Com. https://www.suara.com/news/2021/08/18/202926/9-metode-penelitian-menurut-para-ahli.

Ghozali. (2018). metode penelitian: uji validitas. stie indonesia.

Hartatik. (2018). pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Hasibuan. (2019). pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Heruwanto. (2020). pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Tec Indonesia.

Husain et, al (2018). pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhaap kinerja karyawan Pt. Tec Indonesia.

Idrus, I., Hakim, H., & Kamaruddin, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Industrial Engineering & Management (JUST-ME)*, *2*(2), 46–52. https://doi.org/10.47398/just-me.v2i2.658

Idrus, I., & Kamaruddin, Y. (2021). pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *02*(2), 46–52.

Indriyani, M. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan umkm songket silungkang aina kota sawahlunto.

Jufrizen. (2018). pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kunto, A. (2018). Serupa.id, metode penelitian kuantitatif: penegrtian dan jenis menurut para ahli, https://serupa.id/metode-penelitian/. April 2022.

Kurniasari. (2018). pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Meliala, E. (2019). Analisis Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. 7–46. http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/427/.

Morzen, & Rialmi. (2020). pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di moderasi kompensasi. https://serupa.id/metode-penelitian/.

Nurasia, J. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Dinas Kesehatan Provinsi Jambi). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, *11*(01), 77–90. https://online-journal.unja.ac.id/mankeu/article/view/17278

Pratiwi, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Sertajaya Kecamatan Cikarang Timur.

Ratnasari, & Kusjono. (2019). pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di moderasi kempetensi.

Rayyan, A. (2021). pengaruh motivasi kerja

dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan toko buku gramedia matraman jakarta. 2(1), 9–19.

Rianto. (2020). pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di moderasi kompetensi.

Rivai. (2019). pengaruh disiplin kerja dan kinerja karyawan terhadap komitmen organisasi.

Robbins. (2018). pengaruh motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Rukhayati. (2018). pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Tec. Indonesia.

Sabar, & Sujatmiko. (2018). pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Tec. Indonesia.

Sinambela. (2018). pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Siswanto, B. (2019). pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *45*(45), 95–98.

Sugiyono (2018). metode penelitian kuantitaif: pengertian populasi dan penentuan sampel Pt. Dcn Indonesia.

Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, *7*(1), 6–12.

Sutrisno. (2019). pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Syarifudin, A. (2020). pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. tec indonesia. *2507*(February), 1–9.

Thabroni, G. (2021). Metode Penelitian: Pengertian dan Jenis menurut Para Ahli. Serupa.Id. https://serupa.id/metode-penelitian/.

Wibowo. (2018). pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.