

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi.

Hakikatnya sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan atau instansi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansi-instansi. Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya pegawai yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi.

Seorang pegawai yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga

kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Selanjutnya menurut Moekijat, ada hubungan yang sangat erat antara motivasi kerja yang tinggi dengan disiplin. Apabila pegawai- pegawai merasa bahagia dalam pekerjaannya, maka mereka pada umumnya mempunyai disiplin. Sebaliknya apabila moril kerja atau semangat kerja mereka rendah, maka mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik. Bahkan mungkin juga mereka tidak bersikap sopan terhadap pimpinan. Pada umumnya mereka itu menyetujui saja perintah-perintah, tetapi dengan perasaan yang kurang senang. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan/ instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moril kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah dari penelitian ini, yaitu:

- a. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor cabang Masamba?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang kemudian diidentifikasi kedalam rumusan masalah, tujuan penelitian ini, yaitu

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Suraco Jaya Abadi Motor cabang Masamba
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Suraco Jaya Abadi Motor cabang Masamba

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan penelitian ini bermanfaat untuk

1. Manfaat teoritis
 - a. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan yang berhubungan dengan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Menjadi bahan masukan untuk keperluan pengembangan ilmu bagi pihak-pihak tertentu dalam menggunakan penelitian ini menjadi penelitian lanjutan terhadap objek sejenis atau aspek lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi lembaga swasta maupun lembaga lainnya dalam hal meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja dan motivasi kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi Kerja

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata Latin “*Movere*” yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Secara harafiah, motivasi dipahami sebagai pemberian motif. Pegawai bekerja karena memiliki motif. Motif tersebut terkait dengan maksud atau tujuan yang ingin diraihinya. Motivasi merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi membuat karyawan tetap mempunyai semangat kerja walaupun dihadapkan pada masalah-masalah sulit. Motivasi merupakan suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Menurut Wahjono (2008) kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan untuk kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu. Menurut Hamali (2018) motivasi yaitu sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistence dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Menurut Bismalah dkk (2015) motivasi adalah sebagai kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat persistensi dan atusismenya dalam melaksanakan suatu kegiatan baik yang bersumber dalam diri individu itu sendiri (motivasi intriksi) maupun dari luar ndividu motivasi (ekstrinsik). Motivasi kerja dapat disimpulkan sebagai suatu kondisi dimana

seseorang mau melakukan sesuatu karena adanya alasan untuk melakukan hal tersebut.

Menurut Rivai (2013) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi merupakan proses yang berhubungan dengan psikologi yang mempengaruhi alokasi pekerja terhadap sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut Hasibuan (2013) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dari defenisi di atas dapat dilihat bahwa motivasi merupakan hal yang penting untuk mendorong kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2011) motivasi adalah kondisi suatu energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai.

Kinerja maksimal. Artinya karyawan dalam bekerja harus siap secara mental, fisik, sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja yakni tujuan utama organisasi. Dalam kehidupan sehari-hari motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa.

Motivasi adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin: 2003). Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Siagian: 2003).

Teori kebutuhan Mc Clelland dalam Robbins (2011) McClelland's *theory of need* dikembangkan oleh David Mc Clelland dan rekan-rekannya. Dikatakan bahwa prestasi (*achievement*) kekuasaan (*power*), dan afiliasi (*affiliation*) adalah motivasi yang kuat pada setiap individu. Mc Clelland mengajukan teori yang berkaitan dengan konsep belajar dimana kebutuhan diperoleh dari budaya dan dipelajari melalui lingkungannya. Karena kebutuhan ini dipelajari, maka perilaku yang diberikan cenderung lebih sering muncul. Mc Clelland juga mengungkapkan bahwa terdapat kebutuhan seseorang untuk mencapai tujuannya hal ini juga 20 berkaitan dengan pembentukan perilaku serta pengaruhnya terhadap prestasi akademik, hubungan interpersonal, pemilihan gaya hidup, dan unjuk kerja. Hal-hal tersebut didefinisikan sebagai berikut:

1. Kebutuhan prestasi (*need for achievement*): dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.

2. Kebutuhan kekuatan (*need for power*): kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
3. Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*): keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

a. Faktor-Faktor Motivasi

Menurut Mulyadi (2015) motivasi dipengaruhi oleh berbagai faktor intern dan ekstern. Faktor intern yaitu:

1. Keinginan untuk hidup Untuk mempertahankan hidupnya karyawan mau melakukan apa saja, apa pekerjaan tersebut baik atau buruk, halal atau haram dan sebagainya.
2. Keinginan untuk hidup dapat meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan belum memadai dan kondisi bekerja yang nyaman.
3. Keinginan untuk dapat memiliki Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong karyawan untuk mau melakukan pekerjaan, contohnya seperti karyawan yang ingin membeli motor maka mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan.
4. Keinginan untuk mendapatkan pengakuan Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, karyawan mau mengeluarkan uangnya dan untuk memperoleh uang itu karyawan harus bekerja keras.
5. Keinginan untuk memperoleh penghargaan Keinginan untuk memperoleh penghargaan meliputi adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan

kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana serta pekerjaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

6. Keinginan untuk berkuasa. Karyawan akan merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat hak otonomi, variasi dalam melakukan pekerjaan, kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran dan kesempatan untuk memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah diselesaikan.

Adapun Faktor ekstern dalam motivasi yaitu:

- a. Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan jelas memotivasi para karyawan untuk melakukan pekerjaan yang baik. Oleh sebab itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreatifitas yang tinggi mampu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawannya.

- b. Kompensasi yang Memadai

Kompensasi yang memadai adalah penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri serta keluarga. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

- c. Supervisi yang Baik

Posisi supervisi sangat dekat dengan karyawan dan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari, bila supervisi ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

d. Adanya Jaminan Pekerjaan

Adanya jaminan pekerjaan membuat karyawan akan bekerja secara sungguh-sungguh mengorbankan apa saja yang ada pada diri karyawan untuk perusahaan, apabila karyawan merasa adanya jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan Tanggung Jawab

Dengan menduduki jabatan karyawan merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f. Peraturan yang fleksibel

Peraturan yang fleksibel bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur ini dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi karyawan, seperti hak dan kewajiban, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya.

Menurut Sule & Priansa (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain berkaitan dengan:

1. Keluarga dan Kebudayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman.

2. Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berpikir tentang dirinya. Jika pegawai percaya, bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.

3. Jenis Kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikkan dengan maskulinitas sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada di antara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.

4. Pengakuan dan Presentasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

5. Cita-Cita atau Aspirasi

Cita-cita atau disebut juga aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi karyawan. Aspirasi ini dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif. Karyawan yang mempunyai aspirasi positif adalah karyawan yang menunjukkan hasratnya untuk memperoleh keberhasilan. Sebaliknya, karyawan yang mempunyai aspirasi negatif adalah karyawan yang menunjukkan keinginan atau hasrat menghindari kegagalan.

6. Kemampuan Belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri karyawan, misalnya pengamatan, perhatian, ingatan daya pikir dan fantasi. Dalam kemampuan belajar ini, taraf perkembangan berpikir pegawai menjadi ukuran. karyawan yang taraf perkembangan berpikirnya konkret tidak sama dengan pegawai yang sudah sampai pada taraf perkembangan berpikir rasional.

7. Kondisi Karyawan

Kondisi fisik dan kondisi psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis karyawan.

8. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan unsur-unsur yang datang dari luar diri karyawan. Unsur-unsur di sini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi ataupun lingkungan masyarakat.

9. Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan.

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat, kadangkala lemah bahkan kehilangan sama sekali, khususnya kondisi-kondisi yang sifatnya kondisional.

10. Upaya Pimpinan Memotivasi Karyawan

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi karyawan.

b. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran.

Menurut Siagian (2008) menyatakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Daya Pendorong

Semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.

2. Kemauan

Dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.

3. Kerelaan

Suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

4. Membentuk Keahlian

Kemahiran di suatu ilmu (kepandaian, pekerjaan) membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau perubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.

5. Keterampilan

Kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu. Keterampilan bukan hanya meliputi gerakan motorik melainkan juga

penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Konotasinya pun luas sehingga sampai pada memengaruhi atau mendayagunakan orang lain. Artinya orang yang mampu mendayagunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.

6. Tanggung Jawab

Sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan baik peranan itu merupakan hak mampu kewajiban ataupun kekuasaan. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

7. Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan.

8. Tujuan

Merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang di mana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

Syaripuddin & Handayani (2011) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

a. Kerja Keras

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai harus melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh agar mendapat hasil kerja yang maksimal.

b. Orientasi Masa Depan

Merupakan gambaran yang dimiliki individu tentang dirinya dalam konteks masa depan.

c. Tingkat Cita-cita yang Tinggi

Keinginan, harapan atau tujuan untuk memiliki hidup yang lebih baik.

d. Orientasi Tugas/Sasaran

Program yang memiliki suatu tujuan untuk menyelesaikan tugas dan tujuan perusahaan.

e. Usaha untuk Maju

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan tugas dan mencapai tujuan.

f. Ketekunan

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap giat dalam melaksanakan tugas.

g. Pemanfaatan Waktu

Pegawai diharuskan untuk bias menggunakan waktu kerja dengan sebaik-baiknya agar tidak ada tugas yang terbengkalai. Motivasi yang dibangkitkan karena mendapatkan rangsangan dari luar merupakan motivasi eksternal berupa, peraturan, kebijakan perusahaan, interaksi antara karyawan, dan lain sebagainya. Motivasi dapat pula dibangkitkan dari dalam atau sering disebut motivasi internal. Sasaran yang ingin dicapai berada di dalam individu itu sendiri. Karyawan dapat bekerja karena tertarik dan senang pada pekerjaannya, ia akan merasa pekerjaan yang dilakukan memberikan makna, kepuasan dan kebahagiaan pada dirinya.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Berbicara tentang disiplin kerja tidak sedikit orang yang mengidentikan disiplin kerja dengan selalu datang tepat waktu dan pulang tepat waktu, tapi nyatanya itu merupakan salah satu dari beberapa yang diterapkan oleh organisasi atau perusahaan, diluar dari ada banyak hal-hal yang berkaitan dengan disiplin kerja dan berikut ini beberapa pendapat para ahli mengenai disiplin kerja.

Hasibuan (2006) dalam Agung setiawan (2013) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, dikatakan karyawan itu disiplin apabila ia sadar serta bersedia mengerjakan tugas juga tanggungjawab yang dipikulnya dengan baik. Kedisiplinan itu harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin yang baik dari karyawan itu menyulitkan perusahaan dalam mewujudkan tujuannya. Hingga kita dapat menarik berang merah bahwa kedisiplinan merupakan kunci dari keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Beda dengan pendapat Mangkunegara (2008:129) dalam Jeli nata liyas dan Reza primadi (2017), beliau berpendapat bahwa disiplin kerja diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Disiplin adalah fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Dan kesiplinan merupakan sifat seorang

karyawan yang secara sadar, mematuhi aturan, dan peraturan organisasi tertentu. Sjafriz Mangkuprawira (2007:1).

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun nonformal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja setiap karyawan yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri (M. Harlie, 2012).

Disiplin kerja adalah salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan, bukan hanya persoalan waktu tapi semua peraturan yang ada dalam perusahaan tersebut. Disiplin kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan dan harus menjadi budaya dalam suatu perusahaan, dengan diterapkan disiplin kerja dalam suatu perusahaan dan dilaksanakan dengan baik oleh para karyawan akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Prasetyo (2008: 36) dalam Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti (2016), menyatakan bahwa salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan.

Disiplin adalah salah satu aspek kerja dalam organisasi atau perusahaan, oleh karena itu disiplin kerja harus betul-betul diperhatikan oleh perusahaan karena disiplin adalah salah satu faktor penentu baik buruknya kinerja karyawan.

Dalam pelaksanaan disiplin kerja manajemen membagi bentuk-bentuk disiplin kerja tersebut dalam dua macam, yang mana diutarakan oleh Mangkunegara (2009: 281) dalam Agung setiawan (2013) sebagai berikut:

1. Disiplin preventif yaitu dimana disiplin yang berupaya menggerakkan pegawainya untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan berlaku yang telah digariskan oleh perusahaan.
2. Disiplin korektif yaitu disiplin yang diberikan kepada pegawai yang melanggar dengan sanksi yang berlaku.

2.2.2 Indikator Disiplin Kerja

Malayu S.P Hasibuan (2007:194) menjelaskan indikator-indikator disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Tujuan dan Kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan Pimpinan.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus member contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

c. Balas Jasa.

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan.

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

e. Waskat.

Waskat (Pengawasan Melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir

ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

f. Sanksi Hukum.

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan bekurang.

g. Ketegasan.

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah diterapka. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

h. Hubungan Kemanusiaan.

Hubungan kemanusiaan yang harmoni di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Mochammad Subagio (2015), menyatakan kinerja adalah output dari pengaruh input. Kinerja memiliki pengertian sebagai suatu hasil atau efek samping atas usaha yang telah dilakukan. Sering orang menggunakan kata kinerja atau prestasi kerja untuk suatu pekerjaan yang telah berhasil dilaksanakan, baik prestasi yang diraih secara individu seperti kinerja karyawan, maupun secara berkelompok seperti kinerja organisasi perusahaan. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan.

Menurut Handoko (2004) dalam Sri Winarsih, dkk (2018), kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan karyawan dalam mencapai kerja yang dapat dipertanggung jawabkan. Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk lebih baik lagi dalam pencapaian tujuan.

Menurut Rivai (2013) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Robbins (2008), kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Sulistiyani dan Rosidah, 2009).

Sedangkan menurut Bernardin dan Russell dalam Sulistyani dan Rosidah (2009) kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu. Mc Clelland seperti dikutip oleh Mangkunegara (2010), berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motif berprestasi adalah suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

Dari beberapa definisi kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja seseorang karyawan, baik itu dari segi kualitas ataupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya sebagaimana yang telah diberikan.

2.3.2 Faktor-faktor Kinerja

Menurut Mahmudi (2010: 20) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor personal atau individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.

3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (*situasional*), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Wirawan (2009) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

- a. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- b. Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman bekerja.
- c. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain

kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

Menurut Wirawan (2009) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
2. Kualitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian
3. Efisiensi yaitu penyelesaian kerja karyawan secara cepat dan tepat.
4. Disiplin kerja yaitu kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
5. Ketelitian kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan.
6. Kepemimpinan yaitu kemampuan karyawan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.
7. Kejujuran yaitu ketulusan hati seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
8. Kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide atau usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

Menurut Artana (2002) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

- a. Kualitas kerja yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
- b. Kuantitas kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan yaitu pengertian tentang semua tingkat pekerjaan dan hal-hal yang berkaitan dengan hal tersebut.
- d. Kesetiaan yaitu ketaatan karyawan terhadap pekerjaannya dan jabatannya dalam perusahaan. Kesetiaan karyawan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela perusahaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.
- e. Kemampuan bekerja sama yaitu kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- f. Kemampuan beradaptasi yaitu kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan juga pekerjaannya.
- g. Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk suatu tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Bila atasan selalu menjegal inisiatif karyawan maka organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju.

- h. Kemandirian yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya sendiri.
- i. Kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

Adapun Indikator untuk mengukur kinerja menurut Setiawan dan Kartika (2014), indikator-indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
4. Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama penulis, Tahun	Judul Penelitian	Hasil penelitian
1.	Jeli Nata Liyas & Reza Primadi, 2017	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat.	Berdasarkan hasil penelitian, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mengacu pada $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $10,770 > 2,023$, maka H_1 diterima. Hal ini dibuktikan dengan pengujian Koefisien Determinasi (R^2) dengan rendemen sebesar 74,8%
2.	Olivia Theodora, 2015	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang	Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana nilai koefisien regresi budaya organisasi (b_1) sebesar 0,362 dan $t_{hitung} (2,726) > t_{tabel} (1,697)$ atau $sig < t$ $0,011 < 0,05$, dengan demikian H_4 diterima

3.	Nova Syafrina, 2017	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru	Hasil penelitian ini adalah bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Dengan ketentuan t hitung lebih besar dari t tabel
4.	Erga Adnan Ramtha, 2017	Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Smp Negeri 3 Surakarta)	Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menyimpulkan bahwa: ada pengaruh positif dan signifikan kedisiplinan kerja
5.	Oki Agustian, 2019	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Padakantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar.
6.	Kartika Dewi, 2017	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Taspen (Persero) Kcu Medan.	Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang

			Utama Medan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan diimplementasikan pada PT. TASPEN (PERSERO) karyawan Kantor Cabang Utama Medan
7.	Muhamad Ekhsan, 2019	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variable motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (Uji F) dan hasil Uji Parsial (Uji t) juga menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesa.
8.	Ella Novalena, 2017	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Jasa Indonesia (Jasindo) Kota Palembang	Hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi linier berganda yang didapat $Y = 3,780 + 0,292X_1 + 0,382X_2$, untuk uji F di dapat $F_{hitung} (15,710) > F_{tabel} (3,204)$,

			artinya ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia (Jasindo) Kota Palembang. Untuk uji t variabel motivasi (X_1) diperoleh $t_{hitung} (2,628) > t_{tabel} (2,014)$, artinya motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja. Uji t variabel disiplin kerja (X_3) diperoleh $t_{hitung} (2,809) > t_{tabel} (2,014)$, artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan
9.	Almira Miranda Nova, 2019	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan	Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi daerah Kota Medan. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi daerah Kota

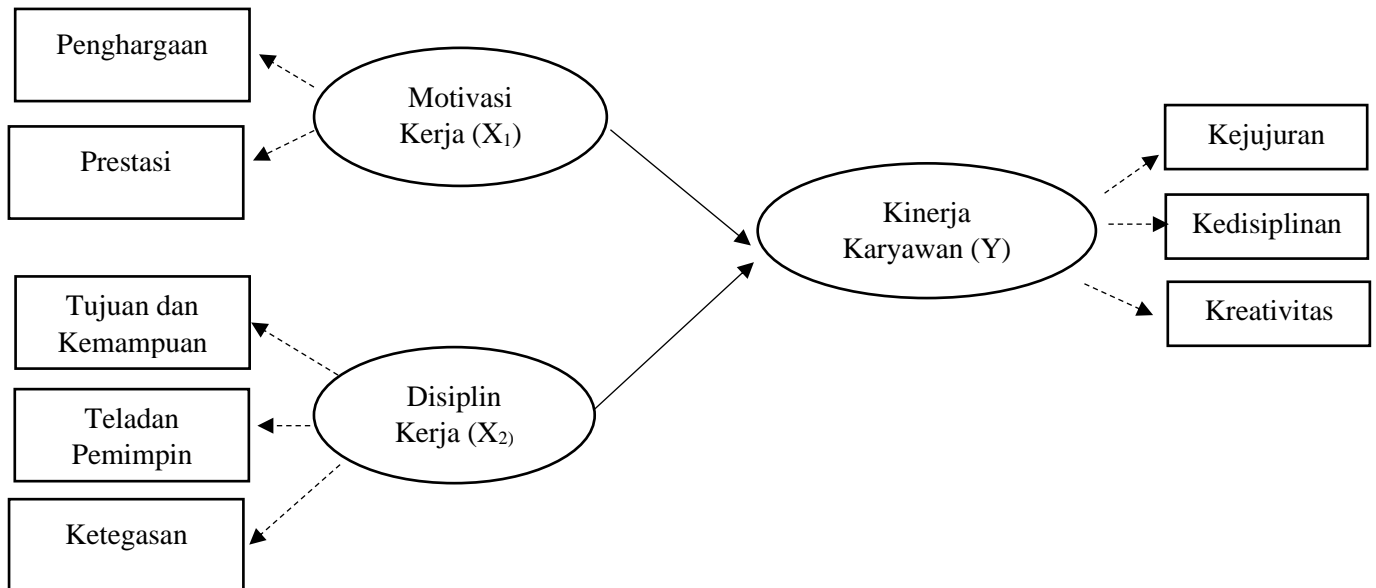
			Medan. Secara simultan diketahui disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan dimana di peroleh ($t_{hitung} 45.382 > (t_{tabel} 2.021)$ dan angka sig $0.000 < 0.05$.
10.	Suwanto, 2019	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan.	Berdasarkan hasil penelitian, Nilai thitung untuk variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah $7,524 > 1,673$ dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Nilai thitung untuk Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar $9,879$, jadi $0,829 < 1,673$ dapat disimpulkan variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja. Diperoleh model persamaan regresi linear berganda $Y = 5,103 + 0,171X1 + 0,028X2$. Nilai R

			sebesar 0,809 atau 80,9% yang berarti korelasi Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada kategori Kuat (0,600 – 0,800) dengan nilai koefisien determinasi adjusted R ² (adjusted R Square) sebesar 0.641. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 64,1% Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja
--	--	--	--

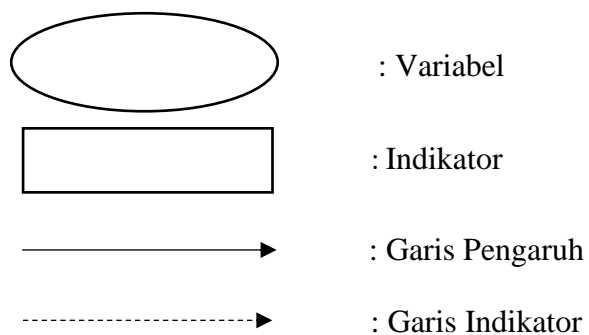
2.5 Kerangka Konseptual

Keberhasilan dari sebuah perusahaan dapat dilihat dari kinerja pegawainya. Apabila pegawai tersebut menunjukkan kinerja yang baik maka dapat dikatakan perusahaan tersebut berhasil dalam mengelola kegiatan perusahaannya. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, kinerja pegawai harus diimbangi dengan kedisiplinan pegawai terhadap perusahaan dan motivasi dapat mendorong kinerja pegawai karna tanpa adanya kesesuaian kinerja yang dicapai dengan disiplin dan motivasi yang di dapat maka akan sulit terwujud tujuan yang akan dicapai dan disiplin merupakan sikap ketaatan dan kepatuhan pegawai terhadap perusahaan yang dapat memberikan kontribusi terhadap kelangsungan hidup perusahaan.

Gambar 2.1 Keterkaitan hubungan antara variabel X1, X2, dan Y



Keterangan Gambar:



2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan rumusan masalah maka dapat dirumuskan hipotesis statistik untuk

rumusan masalah 1 (satu) dan rumusan masalah 2 (dua). Adapun hipotesis peneliti dalam penelitian ini, yaitu:

1. Diduga motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba.
2. Diduga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan model atau metode yang digunakan peneliti untuk melakukan suatu penelitian yang memberikan arah terhadap jalannya penelitian. Desain penelitian ditetapkan berdasarkan tujuan dan hipotesis penelitian (Creswell, 2016).

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah Kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel menggunakan instrumen atau alat ukur

3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi lokasi penelitian adalah di PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba yang terletak di Baliase Kec. Masamba Kab. Luwu Utara. Untuk penelitian ini dibutuhkan waktu kurang lebih 2 bulan untuk menyelesaikan penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba sebanyak 30 karyawan.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi. Sampel pada penelitian ini adalah Seluruh populasi dari jumlah karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba sebanyak 30 karyawan.

3.5 Jenis Dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya berupa wawancara dari individu atau kelompok maupun hasil observasi dari suatu objek.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

3.5.2 Sumber Data

Sumber data pada penelitian yaitu dari seluruh karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pernyataan yang dikirim kepada responden ditempat penelitian baik secara langsung maupun tidak langsung. Kuesioner atau angket secara umum dapat berbentuk pertanyaan atau pernyataan yang dapat dijawab sesuai bentuk angket. Apabila angket tertutup cara menjawab cukup dengan membubuhkan check list (√) pada kolom. Sementara itu, apabila angket bersifat terbuka, cara menjawabnya dengan mengisi jawaban pada kolom yang tersedia.

2. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah pengumpulan data dari hasil bacaan, baik dari skripsi, jurnal maupun media yang berkaitan dengan penelitian yang kita lakukan.

3. Dokumentasi

Pengumpulan data yang dengan cara melakukan pencatatan dari data-data yang berhubungan dengan objek penelitian.

3.7 Variabel Penelitian dan Devinisi Operasional

Dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan yaitu variabel dependent (variabel terikat) dan variabel independent (variabel bebas).

1. Variabel Dependent

Pengertian variabel dependen menurut Sugiyono (2012) “sering disebut sebagai variabel *output*, *kriteria*, *konsekuensi*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat, variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel dependent dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan pada PT Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba.

2. Variabel Independent

Pengertian variabel independen menurut Sugiyono (2012, hlm. 64) menyatakan bahwa, “variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent*, dalam bahasa Indonesia sering disebut juga variabel bebas, variabel bebas adalah merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel independent dalam penelitian ini adalah, Motivasi kerja (X_1), dan Disiplin kerja (X_2)

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Motivasi kerja (X_1)	Rivai dan Sagala (2009: 155) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik dengan tujuan individu.	1. Penghargaan. 2. Kebutuhan untuk berprestasi.
2.	Disiplin kerja (X_2)	Hasibuan (2006:237) dalam Agung setiawan (2013) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	1. Tujuan dan kemampuan. 2. Teladan pemimpin 3. Ketegasan
3.	Kinerja karyawan (Y)	Mochammad subagio (2015), menyatakan kinerja adalah output dari pengaruh input. Kinerja memiliki pengertian sebagai suatu hasil atau efek samping atas usaha yang telah dilakukan.	1. Prestasi kerja 2. Kejujuran 3. Kedisiplinan 4. Kreativitas

3.8 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif merupakan suatu analisis yang diperuntukkan bagi data yang besar yang dikelompokkan ke dalam kategori-kategori yang berwujud angka-angka. Metode analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan uji hipotesis dengan bantuan komputer melalui *SPSS ver. 20 for window*.

3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasi data, menyajikan dan menganalisis data. Cara untuk menggambarkan data adalah dengan melalui teknik statistik seperti membuat tabel, distribusi frekuensi dan diagram atau grafik. Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden berupa perhitungan mean, median, modus, variansi, standar deviasi, nilai minimum, nilai maksimum, tabel distribusi frekuensi dan lain-lain.

3.8.2 Uji Kualitas Data

Sebelum angket dibagikan terlebih dahulu angket dilakukan uji kualitas data yaitu uji validasi dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur kualitas kuesioner yang digunakan sebagai instrument penelitian sehingga dapat dikatakan instrument tersebut valid. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat untuk mendapatkan hasil

penelitian yang valid dan reliabel suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji koefisien korelasi. Bila korelasi faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka instrumen yang digunakan bisa dikatakan valid (Sugiyono, 2013).

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh mana sebuah alat ukur dapat digunakan atau dipercaya. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh item pernyataan. Untuk mengetahui hasil reliabel apabila dalam beberapa kali pengukuran, item pertanyaan terdapat kesamaan yang sama atau tidak berubah. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut. suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 menurut Sugiyono (2014).

3.8.3 Analisis Statistik Inferensial

Menurut Sugiyono, statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diperlukan untuk populasi. Adapun analisis statistik inferensial dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji yang dilakukan peneliti untuk menilai apakah terdapat masalah-masalah klasik dalam sebuah model *Ordinary Least Square* (OLS) yang bertujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan

regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias serta konsisten.

1. Uji Normalitas

Ali Muhson dalam Risma (2020) menjelaskan bahwa tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak. Jika berdistribusi normal, maka uji hipotesis menggunakan statistik parametrik, sedangkan jika data tidak berdistribusi normal, maka uji hipotesis menggunakan non parametrik. Alat uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov pada *SPSS ver.20 for window*. Kriteria pengambilan keputusan uji normalitas adalah jika nilai *Asymp Sig* lebih dari atau sama dengan 0,05 ($p > 0,05$) maka data berdistribusi normal, jika *Asymp Sig* kurang dari 0,05 maka distribusi data tidak normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan mencari besarnya *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai tolerancinya. Jika VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 maka regresi bebas dari multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ketidaksamaan *variance* dari *residual* pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan

ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk menguji bahwa data bebas dari heteroskedastisitas, data akan di uji dengan uji Glejser dengan bantuan program *SPSS ver 20.0 for window*, uji ini digunakan untuk memberikan angka-angka yang lebih detail untuk menguatkan apakah data yang akan diolah mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila hasil uji Glejser kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami heteroskedastisitas dan sebaliknya (Ghozali, 2012).

b. Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linear yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independen dimanipulasi/dirubah-rubah atau dinaik-turunkan (Sugiyono, 2014:260).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X₁ = Motivasi kerja

X₂ = Disiplin kerja

e = Kesalahan residual (*error*)

c. Uji Hipotesis

Dalam pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik yang didukung oleh uji ekonometrika sebagai berikut:

1. Uji t (t-test)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012:97). Untuk melakukan uji t bisa dengan menggunakan *quick look*, yaitu kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Cara lainnya bisa dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

2. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2012: 98), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen atau terikat. Untuk melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Bila koefisien determinasi $r^2 = 0$, berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali (= 0%) terhadap variabel tidak bebas. Sebaliknya, jika koefisien determinasi $r^2 = 1$, berarti variabel tidak bebas 100% dipengaruhi oleh variabel bebas. Karena itu letak r^2 berada dalam selang (interval) antara 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan $0 \leq r^2 \leq 1$. r^2 secara sederhana merupakan suatu ukuran kemajuan ditinjau dari sudut pengurangan kesalahan total (*total error*). r^2 menunjukkan pengurangan atas kesalahan total ketika diplot sebuah garis regresi.

Besarnya koefisien determinasi secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari skor r^2 atau kuadrat *partial correlation* dari tabel *coefficient*. Sedangkan besarnya koefisien determinasi secara simultan diperoleh dari besarnya R^2 atau *adjusted R Square*. Nilai *adjusted R Square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. “nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat” (Ghozali, 2012).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Lokasi Penelitian

a. Sejarah Singkat PT Suraco Jaya Abadi Motor

PT Suraco Jaya Abadi Motor didirikan pada tahun 1969 di Makassar dan berkedudukan di jalan Sulawesi nomor. 55. Pada awalnya bernama UD. Suraco dan memulai aktivitasnya pada penjualan sepeda motor merek Yamaha. Pada tahun 1970, UD. Suraco berganti nama menjadi UD. Suraco Jaya Abadi Motor, kemudian pada tahun 1987 UD. Suraco Jaya Abadi Motor mengubah statusnya menjadi perseroan terbatas dengan nama PT. Suraco Jaya Abadi Motor sesuai dengan SIUP No. 152.138120-23/PB/1/1995. Tahun 2000, PT. Suraco Jaya Abadi Motor kemudian mengembangkan usahanya di Kota Palopo dan menjadi cabang resmi penjualan sepeda motor merek Yamaha satu-satunya di Tana Luwu sampai tahun 2005 dengan memulai jaringan resmi Yamaha dengan aktivitas 3S, yaitu *Sales* (penjualan), *Spare Parts* (suku cadang) dan *Service* (perbaikan). Di Tana Luwu, PT. Suraco Jaya Abadi Motor mempunyai cabang lain antara lain cabang Masamba, cabang Malili dan cabang belopa. Di antara beberapa cabang PT. Suraco Jaya Abadi Motor, cabang Palopo yang memiliki tingkat aktivitas 3S yang lebih tinggi dari cabang-cabang lain. Dengan kata lain, dalam bidang penjualan motor, penjualan *spare parts* dan jumlah motor yang di *servis* setiap hari menunjukkan bahwa cabang Palopo mencapai rating teratas. Hal ini mungkin disebabkan jumlah penduduk dan pengguna sepeda motor merek Yamaha di Kota

Palopo lebih tinggi serta ditunjang lokasi yang strategis dan terletak di pusat kota, sedangkan dalam hal penyediaan suku cadang (*spare parts*) dan *servis* tidak semua cabang Yamaha melakukan aktivitas ini. Sejalan dengan peningkatan kesejahteraan masyarakat dan terbukanya kesempatan berusaha yang diberikan oleh pemerintah serta dukungan tersedianya sumber daya manusia, sumber daya alam yang melimpah dan kemajuan teknologi memungkinkan banyaknya perusahaan didirikan dalam satu bidang usaha dan menghasilkan barang dan jasa yang sama, hal ini mengakibatkan persaingan usaha yang semakin kompetitif saat ini. Oleh karena itu, bagi perusahaan yang bergerak dibidang *marketing* (pemasaran) hendaknya memberi sumbangan pada perluasan dan pemuasan kebutuhan dan keinginan manusia. Pemasaran haruslah merupakan sarana dari organisasi untuk mengetahui kebutuhan manusia yang tidak terpenuhi, barulah menjadi peluang usaha, menciptakan pemenuhan kebutuhan yang digunakan itu sendiri. Mempertahankan untuk tetap hidup dan memperoleh keuntungan sangat tergantung dari kemampuan untuk menciptakan manusia yang selalu berubah. PT. Suraco Jaya Abadi Motor sebagai perusahaan yang bergerak di bidang penjualan motor, *spare parts* dan jasa *service* yang berupa jasa *service* bergaransi dan umum (*servis bayar*) berupa mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki secara berkesinambungan dalam sistem manajemen yang diterapkan untuk mengutamakan kepuasan pelanggan/konsumen.

b. Visi dan Misi PT. Suraco Jaya abadi Motor

Visi dan Misi PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba sebagai berikut:

1. Visi Perusahaan:

Menjadi perusahaan yang distributor motor, produk dan jasa pendukung nya yang memiliki jaringan pemasaran terbesar di Indonesia.

Menjadi perusahaan yang terpercaya, meliputi sumber daya manusia yang handal, sistem pengelolaan keuangan yang solid, dan infrastruktur yang tepat dan guna.

2. Misi Perusahaan:

Melakukan terobosan dan analisa untuk pengembangan bisnis dengan membentuk jaringan (penjualan, perawatan, dan suku cadang) baru di seluruh Indonesia.

Memastikan terjadinya pertumbuhan penjualan dan pangsa pasar di setiap wilayah operasional. Melakukan strategi bisnis perusahaan yang didukung oleh strategi kebijakan yang optimal. Mengembangkan dan menempatkan karyawan sesuai dengan tuntutan kompetensi jabatan sehingga karyawan memiliki kapasitas serta dapat menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Menerapkan standar operasional yang tepat guna, sebagai landasan kerja untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Mengembangkan sistem infrastruktur, informasi teknologi serta sumber daya fisik yang tepat guna dan terintegrasi dengan departemen terkait, sesuai standar yang berlaku.

Melakukan audit internal control secara periodik dan objektif.

c. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah mekanisme-mekanisme formal dengan nama organisasi yang dikelola yang menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola

tetap antara hubungan dan fungsi, bagian-bagian dari posisi-posisi maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan tugas wewenang dan tanggung jawab yang berbeda dalam suatu organisasi. Struktur organisasi memberikan stabilitas dan kepergian orang-orang mengkoordinasikan hubungan dengan lingkungan PT. Suraco Jaya Cabang Masamba memiliki struktur organisasi yang berbentuk matriks. PT. Suraco Jaya Cabang Masamba dipimpin oleh direktur dan setiap jejang organisasi dipimpin oleh seorang kepala bagian yang membawahi beberapa karyawan. Hal ini terlihat pada PT. Suraco Jaya Cabang Masamba memiliki beberapa kepala bagian. Selanjutnya terlihat adanya pembagian tugas dan wewenang serta tanggung jawab pada setiap tingkat direktur dan kepala bagian. Tugas pokok dan fungsi Adapun Struktur Organisasi pada PT. Suraco Jaya Cabang Masamba: Terdapat fungsi-fungsi yang dalam kegiatan sehari-hari dalam melaksanakan tugas dan kewajiban masing-masing, sebagai berikut:

Kepala cabang Tugas dan tanggung jawab kepala cabang antara lain, Menyusun dan merencanakan penjualan. Menginteraksikan pencapaian target penjualan dan jasa secara efektif dan efisien. Menjaga hubungan baik dengan *image customer*. Menganalisa, mengevaluasi dan merekomendasikan system prosedur penegerjaan service umum bodi repair dan lain-lainnya yang berhubungan dengan jasa service. Mengawasi dan memotori keberhasilan dan keselamatan kerja karyawannya. Membuat program/advertensi dengan cara yang efektif dan efisien serta mendukung peningkatan penjualan sepeda motor dan service jasa kepada pelanggan. Memastikan tercapainya target penjualan dengan sistem strategi

penjualan jasa *service* yang efektif dan efisien dan meningkatkan hubungan baik dengan *customer*.

Sales counter Kegiatan pada bagian ini Kegiatan menawarkan produk Yamaha, khususnya motor. Memasarkan produk perusahaan khususnya merk yamaha. Membuat rencana penjualan dan promosi atas produk perusahaan. Mengkoordinir berbagai kegiatan pemasaran perusahaan. Membuat program pemasaran serta menetapkan kebijakan pemasaran yang berorientasi pada persaingan penguasaan pangsa pasar. Berusaha memanfaatkan tenaga pemasaran serta maksimal untuk dapat meningkatkan penjualan produk perusahaan.

Spare parts counter Kegiatan pada bagian ini adalah: Penjualan suku cadang, baik itu penjualan secara terpisah maupun penjualan dalam hubungannya dengan *service* motor (penggantian alat saat *service*). Menyediakan dan menjual suku cadang kendaraan bermotor yang dipasarkan. Menjaga persediaan suku cadang secara stabil agar setiap dapat memenuhi permintaan konsumen. Mengarahkan dan mengawasi kegiatan kerja kepada pelaksanaan yang menunjang kegiatan yang berhubungan dengan spare parts.

Service counter Kegiatan pada bagian ini adalah: Pelayanan jasa perawatan sepeda motor konsumen, khusus merek Yamaha yang mencakup perawatan berkala, penggantian alat dan turun mesin (*over houle*) yang mengutamakan kualitas. Melaksanakan dan menyelesaikan administrasi keuangan dari transaksi penjualan. Membuat program pelayanan yang bisa menjamin kepuasan konsumen. Menyediakan fasilitas dan sarana pelayanan secara maksimal.

Chief mechanic Tugas dan tanggung jawabnya adalah: Mengadakan pengawasan terhadap peralatan dan fasilitas-fasilitas perusahaan yang disusun pada setiap personil atau dialer perusahaan. Mengidentifikasi sumbangan personil kepada perusahaan dan meningkatkan profesi dengan sistem tertentu.

Keuangan Tugas dan tanggung jawab keuangan: Bertanggung jawab atas kelancaran atas administrasi dan keuangan perusahaan, baik urusan transaksi penerimaan maupun pengeluaran uang. Bertanggung jawab dalam pembuatan laporan, baik yang menyangkut data seluruh kegiatan atau aktivitas yang berkaitan erat dengan urusan administrasi perusahaan. Memberi wewenang pada bagian kredit untuk melakukan penagihan atas piutang perusahaan. Mengevaluasi kegiatan yang dapat meminimumkan biaya sumber data manusia dan menyelesaikan keluhan yang muncul Bertanggung jawab atas pengelolaan keuangan perusahaan.

Staf administrasi Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut: Bertanggung jawab atas kelancaran dan pelaksanaan administrasi. Mengurus pembukuan. Memelihara, menyusun, dan mengevaluasi statistik, membandingkan dan membantu aktivitas promosi. Mempersiapkan, menulis dan menyusun faktur. Mengatur file dan mempersiapkan pembayaran gaji. Berkorespondensi dengan customer bila dibutuhkan dan pekerjaan kantor rutin. Menyiapkan segala kebutuhan rumah tangga perusahaan pada saat dibutuhkan.

Driver, Tugas driver adalah mengantarkan motor kepada pelanggan.

4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara detail tentang karakteristik suatu objek yang diteliti. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang sederhana dan tidak sulit untuk dianalisis.

1. Analisis Karakteristik Responden

Penulis menyebarkan kuesioner sebanyak 30 kuesioner, di mana responden merupakan pegawai/karyawan di PT Suraco Jaya Abadi Motor. Dalam kuesioner yang ditanyakan adalah jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja dari masing-masing responden. Data tentang profil responden akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	20	60
Perempuan	10	40
Jumlah	30	100

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang (60%). Sedangkan perempuan sebanyak 10 orang (40%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba berjenis kelamin laki-laki, dikarenakan sales lapangan lebih banyak berjenis kelamin laki-laki dan bagian *mechanic* atau *driver* lebih diutamakan laki-laki pada perusahaan tersebut karena pekerjaan tersebut membutuhkan fisik dan mental yang kuat.

b. Usia Responden

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
20-29 tahun	18	60
30-39 tahun	8	26,7
40-49 tahun	3	10
50-59 tahun	1	3,3
Jumlah	30	100

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa responden yang berusia 20-29 tahun sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 60%, responden yang berusia 30-39 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 26,7%, kemudian reponden yang berusia 40-49 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase 10% , dan yang berusia 50-59 berjumlah 1 orang dengan presentase 3,3%. Hal ini berarti bahwa karyawan di PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba mayoritas berusia 20-29 tahun, dimana usia tersebut termasuk dalam usia yang produktif sebab perusahaan memang membutuhkan dan betul-betul membuka peluang untuk anak muda yang ingin berkarir dan disesuaikan dengan tingkat kemampuannya.

c. Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
SLTA	22	73,3
D3	1	3,37
S1	7	23,33
S2	-	-
Jumlah	30	100

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang tamat SLTA yaitu sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 63,33%. Kemudian yang tamat D3 sebanyak 1 orang dengan persentase sebanyak 3,37%, S1 berjumlah 7 orang dengan persentase 23,33%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba merupakan lulusan SLTA.

d. Masa Kerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1- 5 Tahun	8	26,67
5-10 Tahun	7	23,33
10-15 Tahun	13	43,33
15-20 Tahun	2	6,67
Jumlah	30	100

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa responden yang mempunyai masakerja 1-5 tahun berjumlah 8 orang atau 26,67%, masa kerja 5-10 tahun 7 orang atau 23,33%, masa kerja 10-15 tahun 13 orang atau 43,33%, masa kerja 15-20 tahun 2 orang atau 6,67%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata masa kerja yang paling banyak menjadi karyawan di PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba yaitu 10-15 tahun masa kerja.

2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini meliputi disiplin kerja, motivasi dan kinerja Karyawan yang akan diuji secara statistik seperti pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1 (Motivasi Kerja)	30	34	45	39.90	2.280
X2 (Disiplin Kerja)	30	34	44	40.53	2.432
Y (Kinerja karyawan)	30	37	43	39.83	1.840
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Data Olah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa pada variabel motivasi (X_1) jawaban minimum responden sebesar 34 dan maksimum 45, dengan rata-rata jawaban 39,90 dan standar deviasi sebesar 2,280. Artinya pada jawaban minimum rata-rata responden menjawab pada pilihan ragu-ragu, kurang setuju dan tidak setuju, sedangkan pada jawaban maksimum rata-rata responden menjawab setuju dan sangat setuju. Dengan nilai penyimpangan sebesar 2,280.

Pada variabel disiplin kerja (X_2) jawaban minimum responden sebesar 34 dan maksimum 44, dengan rata-rata jawaban 40,53 dan standar deviasi sebesar

2,432. Artinya pada jawaban minimum rata-rata responden menjawab pada pilihan ragu-ragu, kurang setuju dan tidak setuju, sedangkan pada jawaban maksimum rata-rata responden menjawab setuju dan sangat setuju. Dengan nilai penyimpangan sebesar 2,432.

Pada variabel kinerja karyawan (Y) jawaban minimum responden sebesar 37 dan maksimum 43, dengan rata-rata jawaban 39,83 dan standar deviasi sebesar 1,840. Artinya pada jawaban minimum rata-rata responden menjawab pada pilihan ragu-ragu, kurang setuju dan tidak setuju, sedangkan pada jawaban maksimum rata-rata responden menjawab setuju dan sangat setuju. Dengan nilai penyimpangan sebesar 1,840.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Nilai validitas dalam penelitian ini dicari dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dari Pearson. Penafsiran nilai *product moment* dilakukan dengan membandingkan harga r_{xy} dengan r_{tabel} . Harga r_{tabel} untuk validitas butir instrumen adalah 0,3 dengan taraf signifikansi 5%. Artinya apabila r_{xy} lebih besar atau sama dengan 0,3 ($r_{xy} \geq 0,3$) maka nomor butir dapat dikatakan valid. Sebaliknya apabila r_{xy} lebih kecil dari 0,3 ($r_{xy} < 0,3$) maka nomor butir dapat dikatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.0 for window*. Adapun hasil uji validitas dari masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Pernyataan	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,575	0,3	Valid
2	0,418	0,3	Valid
3	0,567	0,3	Valid
4	0,602	0,3	Valid
5	0,383	0,3	Valid
6	0,461	0,3	Valid
7	0,643	0,3	Valid
8	0,527	0,3	Valid
9	0,584	0,3	Valid
10	0,639	0,3	Valid

Sumber: Data olah SPSS (2022)

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,518	0,3	Valid
2	0,496	0,3	Valid
3	0,679	0,3	Valid
4	0,385	0,3	Valid
5	0,674	0,3	Valid
6	0,776	0,3	Valid
7	0,738	0,3	Valid
8	0,455	0,3	Valid
9	0,580	0,3	Valid
10	0,755	0,3	Valid

Sumber: Data olah SPSS (2022)

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,681	0,3	Valid
2	0,651	0,3	Valid
3	0,417	0,3	Valid
4	0,627	0,3	Valid
5	0,649	0,3	Valid
6	0,601	0,3	Valid
7	0,627	0,3	Valid
8	0,425	0,3	Valid
9	0,605	0,3	Valid
10	0,365	0,3	Valid

Sumber: Data olah SPSS (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa butir-butir pernyataan dari masing-masing variabel semuanya valid, sehingga dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai *cronbach alpha* (α). Suatu variabel dikatakan *reliabel* jika memberikan nilai *cronbach alpha* (α) $> 0,6$ yaitu jika dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan hasil kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya bila *alpha* (α) $< 0,6$ maka dianggap kurang handal, artinya bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu yang berbeda. Adapun hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alfa Cronbach	Hasil	Kesimpulan
Motivasi (X ₁)	0,725	0,725 $>$ 0,60	<i>Reliabel</i>
Disiplin Kerja (X ₂)	0,749	0,749 $>$ 0,60	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,736	0,736 $>$ 0,60	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data olah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua data *reliabel* karena nilai *Cronbach Alpha* melebihi 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Kriteria yang digunakan yaitu data dikatakan berdistribusi normal jika harga koefisien *Asymp. Sig* pada output *Kolmogorov-Smirnov test* > dari *alpha* ($p > 0,05$) yang ditentukan yaitu 5% (0,05). Hasil uji normalitas dapat dilihat dalam tabel di berikut ini:

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1 (Motivasi Kerja)	X2 (Disiplin Kerja)	Y (Kinerja karyawan)
N		30	30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	40.53	39.90	39.83
	Std. Deviation	2.432	2.280	1.840
Most Extreme Differences	Absolute	.193	.088	.140
	Positive	.169	.087	.140
	Negative	-.193	-.088	-.104
Kolmogorov-Smirnov Z		.483	1.060	.769
Asymp. Sig. (2-tailed)		.974	.211	.595

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Olah SPSS (2022)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal karena nilai *Asymp.Sig(p value)* dari masing-masing variabel lebih dari 0,05.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas dengan menyelidiki besarnya interkorelasi antar variabel bebasnya. Ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF), yaitu jika *Tolerance Value* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Perhitungan		Keterangan
	<i>Tolarance</i>	VIF	
Motivasi (X_1)	0,560	1,785	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin Kerja (X_2)	0,560	1,785	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data olah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *tolerance* dari semua variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel bebas satu dengan variabel bebas lainnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji bahwa data bebas dari heteroskedastisitas, data akan di uji dengan uji Glejser, uji ini digunakan untuk memberikan angka-angka yang lebih detail untuk menguatkan apakah data yang akan diolah mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Motivasi (X_1)	0,186	Bebas Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X_2)	0,813	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data olah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.12, dapat diketahui bahwa probabilitas untuk semua variabel independen tingkat signifikannya di atas tingkat kepercayaan 5% (0,05).

Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda, berfungsi untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen dan variabel dependen. Berikut ini adalah hasil uji analisis regresi linear berganda:

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.131	3.387		2.991	.006
1 X1 (Motivasi Kerja)	.402	.106	.498	3.803	.001
X2 (Disiplin Kerja)	.337	.099	.446	3.406	.002

a. Dependent Variable: Y (Kinerja karyawan)

Sumber: Data olah SPSS (2022)

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari koefisien regresi tersebut, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 10,131 + 0,402X_2 + 0,337X_1$$

Dari persamaan di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstan (a) sebesar 10,131 mengindikasikan bahwa jika variabel independen disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) sama dengan nol, maka kinerja karyawan sebesar 10,131.

- b. Koefisien (X_1) sebesar 0,402. Artinya setiap ada kenaikan variabel Motivasi sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,402 dengan asumsi variabel (X_2) tetap.
- c. Koefisien (X_2) sebesar 0,337. Artinya setiap ada kenaikan variabel Disiplin Kerja sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,337 dengan asumsi variabel (X_1) tetap.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, jika tingkat signifikansi $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 dan H_2 diterima. Demikian pula sebaliknya jika tingkat signifikansi $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 , dan H_2 , ditolak. t_{tabel} didapatkan dari: $t (df (n-k), 30 - 2 = 28, \alpha = 0,05) = 1,701$.

Tabel 4.14 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.131	3.387		2.991	.006
1 X1 (Motivasi Kerja)	.402	.106	.498	3.803	.001
X2 (Disiplin Kerja)	.337	.099	.446	3.406	.002

a. Dependent Variable: Y (Kinerja karyawan)

Sumber: Data olah SPSS (2022)

Adapun penjelasan mengenai hasil uji t di atas adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pada tabel 4.13, pada variabel motivasi diperoleh nilai signifikansi $0,001 > 0,05$ dan $t_{hitung} 3,803 < t_{tabel} 1,701$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pada tabel 4.13, pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,406 > t_{tabel} 1,701$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Dengan kriteria jika probabilitas $< 0,05$ dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis diterima. Dan sebaliknya jika probabilitas $> 0,05$ dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. F_{tabel} yang diperoleh dengan melihat tabel untuk derajat df ; α , $(df_1 = k - 1)$, $(df_2 = n - k - 1)$ atau $0,05$; $(2 - 1)$, $(30 - 2 - 1) = 4,210$.

Tabel 4.15 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	72.725	2	36.363	38.590	.000 ^b
Residual	25.441	27	.942		
Total	98.167	29			

a. Dependent Variable: Y (Kinerja karyawan)

Sumber: Data olah SPSS (2022)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas didapatkan F hitung sebesar 38,590 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena F hitung > F tabel ($38,590 > 4,210$) dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun hasil uji koefisien determinasi (R^2) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.741	.722	.971

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

b. Dependent Variable: Y (Kinerja karyawan)

Sumber: Data olah SPSS (2022)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.15 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,741 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) mempunyai kontribusi atau berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) sebesar 74,10%, sedangkan sisanya sebesar 25,90% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba. Penelitian ini memperoleh hasil penelitian setelah melakukan analisis data yang bersumber dari kuesioner dan menggunakan regresi linear berganda dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Agar seseorang dapat bekerja lebih optimal dan baik diperlukan motivasi kerja yang baik, sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik. Motivasi kerja karyawan yang baik menyebabkan karyawan akan bekerja dengan lebih semangat dan maksimal. Motivasi kerja tidak hanya berasal dari dalam diri karyawan akan tetapi dapat berasal dari luar seperti motivasi yang diberikan oleh atasan/pimpinan dalam bentuk perhatian atau pun penghargaan kepada bawahannya. Semakin dekat dan semakin sering atasan memberikan perhatian dan melakukan pendekatan kepada bawahan akan membuat semangat kerja karyawan meningkat dan kepuasan kerja dari karyawan juga akan didapatkan, sehingga dapat meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang diungkapkan oleh Rivai (2013) yang menyatakan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Selain itu hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Ekhsan (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang diterapkan pada karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Begitupun sebaliknya semakin rendah disiplin kerja karyawan, maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan di aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Nursasongko (2012) yang menyatakan bahwa dengan tingkat disiplin yang tinggi maka kinerja dapat ditingkatkan, oleh sebab itu kesuksesan organisasi atau perusahaan dicapai melalui disiplin kerja yang tinggi dari karyawan atau pegawai untuk kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian ini sejalan dengan hasil

penelitian yang dilakukan oleh Almira Miranda Nova (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F diperoleh bahwa motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja, kedua variabel tersebut dapat berdampak atau menimbulkan peningkatan kinerja karyawan. Besarnya kontribusi atau pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 74,10%, sedangkan sisanya sebesar 25,90% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Almira Miranda Nova (2019) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- b. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang diterapkan pada karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Begitupun sebaliknya semakin rendah disiplin kerja karyawan, maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan pada perusahaan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba.
- c. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba. Besarnya kontribusi atau pengaruh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba sebesar 74,10%, sedangkan sisanya

d. sebesar 25,90% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini..

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan pada penelitian ini adalah:

a. Bagi Pimpinan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam mempertahankan disiplin kerja. Selain itu untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan hendaknya pihak perusahaan memberikan penghargaan (*reward*) bagi karyawan yang berprestasi. *Reward* yang diberikan tidak hanya berbentuk materi (uang), namun bisa juga dalam bentuk pujian atau perhatian perusahaan terhadap karyawan. Karena dengan hal tersebut karyawan merasa lebih dihargai, sehingga termotivasi untuk lebih giat dalam bekerja dengan demikian kinerja yang dihasilkan pun akan jauh lebih baik.

a. Bagi Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba

Diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan lagi kedisiplinan dalam bekerja, sehingga dapat memberikan kinerja yang baik pula bagi perusahaan.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini hanya menguji 2 (dua) variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi, maka disarankan untuk peneliti selanjutnya agar menguji variabel-variabel yang lain yang mempengaruhi kinerja perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Agung Setiawan. 2013. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 1 Nomor 4 Juli 2013*
- Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti. 2016. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi jawa barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 9. No. 2, Agustus 2016*
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. 2015. *Perilaku Organisasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Griffin, R.W. 2003. *Manajemen: Teori & Praktek*. Jakarta. Erlangga
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007. *Manajemen Sumber Data Manusia*. Jakarta: Cetakan PT. Bumi Aksara.
- Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi. 2017. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan-Volume 2, Nomor 1, Januari-Juni 2017*.
- M. Harlie. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal aplikasi manajemen volume 10 nomor 4 desember 2012*
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafrli. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

- Mochammad Subagio. 2015. Pengaruh kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ithaca Resources. *Jurnal Manajemen/Volume XIX, No.01 Febuari 2015: 101- 120*
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.
- Nursasongko, Ginanjar Sigit. 2012. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Badan Kekaryawanan Daerah Kabupaten Pemasang)”. *Skripsi Universitas Diponegoro*. Semarang
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Muri Kencana.
- Rivai, V., & Sagala, D. E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siagian, S. P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sri Winarsih, Dkk. 2018. Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Bank kalsel syariah kandungan). *Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 6, Nomor 2, 2018*.
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. 2018. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.