

## **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Honda Masamba**

**Sarmila<sup>1</sup> Indra Kusdarioanto<sup>2</sup> Samsinar<sup>3</sup>**

*<sup>1,2,3</sup> Universitas Muhammadiyah Palopo*

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara parsial atau simultan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. Metode penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Subyek penelitian ini adalah seluruh pegawai PT.Astra Honda Masamba yang berjumlah 30 pegawai. Sampel sebanyak 40 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data melalui wawancara, kuesioner, dokumentasi dan studi literatur. Sementara itu, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji korelasi berganda, uji heteroskedastisitas, regresi linier, koefisien determinasi dan uji signifikansi (uji t dan uji F) digunakan dalam analisis data. Berdasarkan hasil penelitian nilai thitung variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja (Y) . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel jenis pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai thitung variabel motivasi kerja (X2) pada hasil (Y) maka dapat disimpulkan bahwa variabel insentif berpengaruh positif terhadap kinerja. Kita mendapatkan model persamaan regresi linier berganda Y. antara disiplin kerja dengan motivasi kerja dengan koefisien determinasi adjusted R2 (adjusted R-squared) seb disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

**Kata Kunci :** Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Copyright (c) 2023 Sarmila

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [sarmilamhila468@gmail.com](mailto:sarmilamhila468@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

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 penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Pada hakekatnya 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. 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. Keberhasilan suatu kantor juga dapat dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkan kinerja kantor yang mana hal itu dapat dicapai tergantung pada kinerja pegawai. Melihat pentingnya motivasi dan disiplin kerja bagi peningkatan kinerja para karyawan, maka dalam hal ini perusahaan Pt.Astra Honda Masamba kabupaten Luwu utara juga perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan kinerja para pegawainya. Motivasi merupakan wadah atau kunci dari organisasi yang sukses dalam menjaga pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan dari dalam atau luar diri yang kuat untuk bertahan hidup (Pamela & Oloko, 2015). Tujuan memberikan motivasi kepada karyawan, agar karyawan selalu berusaha memberikan ide-ide, karya, dan kinerja terbaik bagi perusahaan. Pt.Astra Honda Masamba kabupaten Luwu utara merupakan perusahaan bidang manufaktur yang merakit sepeda motor merek Honda dan menyediakan layanan purna jual. Kualitas motor cub, matic, sport, dan big bike keluaran Honda sudah diakui seluruh dunia dibuktikan dalam berbagai kesempatan, baik di jalan raya maupun di lintasan balap. Selain itu, perusahaan ini berkomitmen memberikan layanan purna jual yang terbaik demi mempererat hubungan dengan pelanggan di seluruh tanah air, melalui jaringan operasional Honda.

## METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dimana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Dalam penelitian ini terdapat variabel independent (yang memengaruhi) dan dependent (dipengaruhi). Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2011, hal. 89) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Defenisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan rumusan masalah. Teori ini dipergunakan sebagai landasan atau alasan mengapa suatu yang bersangkutan memang bisa memengaruhi variabel tidak bebas atau merupakan salah satu penyebab Supranto( 2002, hal.322). Kinerja Karyawan (Y)Mangkunegara (2013, hal.67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	7.111	2.144		3.316	.002
	Displin kerja	.343	.137	.449	2.510	.017
	Motivasi kerja	.343	.168	.366	2.047	.048

#### a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas dapat di sajikan ke dalam bentuk persamaan regresi standardized sebagai berikut :

$$Y : 7.111 + 0,343X_1 + 0,343X_2$$

Dimana :

Y : Kinerja karyawan

X1 : Displin kerja

X2 : Motivasi kerja

Adapaun persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta diperoleh sebesar 7.111, meyataka bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan motivasi besarnya nilai kinerja karyawan sudah terbentuk sebesar 7.111
- Variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Y dengan nilai koefisien sebesar 0,343. Hal ini diartikan bahwa jika

variabel disiplin kerja (X1) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel (X2) tetap atau konstan (0), maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan 0,343 satuan.

- c. Variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Y dengan nilai koefisien sebesar 0,343. Hal ini diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja (X2) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel motivasi kerja (X1) tetap atau konstan (0), maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan 0,343 satuan.

#### HASIL UJI DETERMINASI R<sup>2</sup>

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 <sup>a</sup>	.603	.581	.982
a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Displin kerja				

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,603 atau 60,3%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 60,3%, sedangkan sisanya sebesar 39,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

#### HASIL UJI F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54.111	2	27.055	28.069	.000 <sup>b</sup>
	Residual	35.664	37	.964		
	Total	89.775	39			
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Displin kerja						

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, diperoleh nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau (28.069 > 2.86), dengan demikian menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

#### HASIL UJI T

- a. Berdasarkan hasil data disiplin kerja (X1), diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (2.510 > 2.026), hal itu juga diperkuat dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .

Dengan demikian disiplin kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kinerja karyawan.

- b. Berdasarkan hasil data motivasi kerja (X<sub>2</sub>), diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $2.047 > 2.026$ ), hal itu juga diperkuat dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian motivasi kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kinerja karyawan.

## Referensi :

- Nurofik, A., Rahajeng, E., Munti, N. Y. S., Hardiansyah, A., Firmansyah, H., Sani, A., ... & Wiyono, A. S. (2021). *PENGANTAR TEKNOLOGI INFORMASI*. Penerbit Insania.
- Sani, A. (2017). Sistem Manajemen Otomasi Perpustakaan Berbasis Open Source Senayan Library Management System (SLiMS)(Studi Kasus Perpustakaan H. Bata Ilyas STIE AMKOP Makassar). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 1(1), 47-65.
- SYARIFUDDIN, S., ILYAS, J. B., & SANI, A. (2021). PENGARUH PERSEPSI PENDIDIKAN & PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA KANTOR DINAS DIKOTA MAKASSAR. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(2).
- Boediman, S. F., Hendriarto, P., Satmoko, N. D., Sulistiyani, S., & Sani, A. (2021). The Relevance of Using Social Media Applications Strategies to Increase Marketing Potential of Indonesian Maritime Tourism (Analytical Study of Tourism Journals and Online Marketing). *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(4), 8791-8799.
- Majid, A., & Sani, A. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Supervisi Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Diruang Rawat Inap Bedah Rumah Sakit TK. II Pelamonia Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 1(2), 310-412.
- Sani, A., & Hafidah, A. (2020). Pengaruh Shopping Life Style Dan Fashion Involvement Terhadap Impulse Buying Behavior Masyarakat High Income Makassar. *Jurnal Ilmiah Ecosystem*, 20(3), 231-238.
- Irsan, I., & Sani, A. (2018). Praktik Manajemen Pengetahuan Pustakawan Dalam Mengembangkan Koleksi Lokal Makassar Di Dinas Perpustakaan Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 121-135.
- Munir, M., Fachmi, M., & Sani, A. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 161-170.
- Syarifuddin, U., Ilyas, G. B., Misbahuddin, M., Mustafa, H., & Sani, A. (2022). Strategi Pengembangan Usaha Kerajinan Anyaman Rotan dan Bambu melalui Pemasaran Online di Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkep. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 2(2), 1-24.
- Boediman, S. F., Hendriarto, P., Satmoko, N. D., Sulistiyani, S., & Amar Sani, A. S. (2021). Relevance of social media applications as a marketing strategy for Indonesian tourism destinations (literature analysis study). *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(3), 5705-5712.
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20-27.
- Asriani, A., Putri, N., Kurniawan, S., & Sani, A. (2022). Pengaruh Personal Selling terhadap Peningkatan Penjualan Alat Tulis pada CV. Etalase Mitra Jaya di Wajo pada Masa Lockdown Pandemi Covid 19. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 13-19.