

PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HADJI KALLA TOYOTA CABANG URIP SUMOHARDJO MAKASSAR

Surya Kelana Basri¹, Agussalim Rahman²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara Makassar¹, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara Makassar²
Pos-el: skbw20@gmail.com¹, agus.stietdn@gmail.com²

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumohardjo. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kedisiplinan baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumohardjo.

Kata kunci : Motivasi, kedisiplinan, kinerja karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of motivation and discipline on employee performance at PT. Hadji Kalla Toyota Urip Sumohardjo Branch. The type of data used in this research is qualitative and quantitative data. The data sources used in this research are primary and secondary data. The analytical method used is descriptive analysis and statistical analysis. The results showed that motivation and discipline both partially and simultaneously had a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Hadji Kalla Toyota Urip Sumohardjo Branch.

Keywords: motivation, discipline, employee performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai unsur utama pada suatu organisasi memiliki peranan yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Pentingnya peran sumber daya manusia bagi sebuah perusahaan untuk meningkatkan citra perusahaan dan tercapainya tujuan perusahaan maka diharapkan sumber daya manusia mampu memberikan kontribusi yang maksimal pada perusahaan.

Salah satu tujuan perusahaan yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangatlah penting

bagi organisasi, karena dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai.

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu ataupun kelompok untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Setiap perusahaan menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat, untuk mencapai hal tersebut perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerja.

Tanpa adanya motivasi, seorang

karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi sehingga hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan. Hal ini mampu mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan tersebut.

Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika karyawannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Kedisiplinan merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Kedisiplinan sangat penting diterapkan dalam suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja seorang karyawan merupakan salah satu faktor terpenting bagi suatu organisasi atau perusahaan. Karena pencapaian hasil seorang karyawan dapat mempengaruhi tujuan organisasi. Keberhasilan tidak terlepas dari karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu, perlu adanya standar pekerjaan terhadap tugasnya yang dijalankan karyawan. Agar kinerjanya pun dapat berjalan efektif dan efisien. Pada dasarnya, kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang

berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumohardjo Makassar sebagai perusahaan yang saat ini sedang meningkatkan efektivitas dan efisiensi sumber daya secara bertahap, sudah seharusnya memiliki sumber daya manusia yang bermotivasi tinggi dan disiplin dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat menunjukkan hasil akhir berupa kinerja yang tinggi dalam usaha mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan pemberian motivasi yang baik dan tingkat disiplin kerja yang ketat, maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang positif sehingga membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak". Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh-sungguh.

Banyak istilah yang dikenalkan untuk menyebut motivasi atau motif, antara lain kebutuhan, desakan, keinginan, dan dorongan. Dan dalam hal ini akan digunakan istilah motivasi, yang diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Menurut (Rahmat, 2017) motivasi adalah proses pemberian dorongan dan arahan secara tekun atas usaha seseorang dalam mencapai suatu tujuan. Motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan sebuah unsur yang fatal dalam manajemen. Motivasi berbeda-beda dari setiap individu dan sangat tergantung dari faktor-faktor seperti: kewibawaan, ambisi,

pendidikan dan umur.

Sedangkan menurut (Fahmi, 2016), motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Menurut (Sutrisno, 2019), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu sehingga motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.”

Dari beberapa pendapat ahli dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan motivasi adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan cara-cara mengarahkan daya dan potensi seseorang/karyawan agar dapat bekerja secara produktif, sehingga dapat mencapai berbagai tujuan-tujuan yang diinginkan.

Disiplin secara etimologis berasal dari bahasa kedisiplinan atau disiplin berasal dari bahasa latin yaitu *discipulus* atau *disciple* yang berarti mengajari atau mengikuti, pengikut yang dihormati dapat pula berarti hukuman atau latihan. Makna dasar disiplin ialah tertib, *Discipline* (kedisiplinan) yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan diri berkaitan dengan sanksi atau hukuman.

Menurut (Faida, 2019), kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang diterapkan dalam kedisiplinan. Menurut (M. Hasibuan, 2016), kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja

dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, Oleh karena itu setiap manajer berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Selanjutnya menurut (Supomo R. dan Nurhayati, 2019), disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan/pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat tercapai.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat dikatakan bahwa kedisiplinan adalah kepatuhan terhadap aturan-aturan atau perintah yang telah ditetapkan dalam perusahaan untuk menggerakkan karyawan atau pegawai dalam menjalankan pekerjaan sesuai fungsinya masing-masing tanpa ada unsur pemaksaan.

Menurut (Sinambela, 2018), berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada lima, yaitu:

- a. Frekuensi kehadiran
- b. Tingkat kewaspadaan
- c. Ketaatan pada standar kerja
- d. Ketaatan pada peraturan kerja
- e. Etika kerja

Menurut (M. Hasibuan, 2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan yaitu:

- a. Tujuan dan Kemampuan
- b. Kepemimpinan.
- c. Sanksi Hukum
- d. Pengawasan

Kinerja berasal dari pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan kontribusi pada ekonomi. Kinerja dapat didefinisikan sebagai prestasi yang dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugasnya pada periode tertentu sesuai standar dan kriteria yang ditetapkan.

Menurut (Busro, 2020), kinerja merupakan prestasi kerja (*performance*) baik bersifat kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang selama periode tertentu biasanya dalam waktu satu tahun.

Menurut (Affandi, 2021), Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Soedaryanti dalam (Sadariah, 2016), kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses, kinerja memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Berdasarkan pemaparan uraian definisi pendapat para ahli, maka kinerja dapat didefinisikan bahwa merupakan hasil kerja atau prestasi kerja yang telah diraih oleh karyawan dari tanggung jawab yang diembannya tanpa mengesampingkan proses dari hasil kerja tersebut. Jadi kinerja sangatlah penting bagi sebuah perusahaan jika kinerja karyawan meningkat perusahaan akan mengalami kemajuan yang cukup pesat sebaliknya jika kinerja menurun hasil dari perusahaan pun akan menurun.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Enny, 2019) adalah sebagai berikut : kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Motivasi merupakan variabel

penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja karena adanya rangsangan dari luar, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan di dalam suatu organisasi. Menurut (Mangkunegara, 2017), terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

Hubungan kedisiplinan dengan kinerja dapat kita lihat pendapat yang dikemukakan oleh Robert Bacal dalam (Fahmi, 2016), disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja para karyawan.

Seorang manajer berkewajiban untuk mempertahankan kedisiplinan dalam organisasi yang dipimpinnya. Sanksi dan ketegasan lainnya menjadi bagian yang harus dilihat sebagai konsekuensi menjadi seorang pegawai disuatu perusahaan dan konsekuensinya selalu diperoleh sebagai akibat dari perbuatan yang telah dilakukannya. Bagi pihak perusahaan perlu menegakkan kebijakan peraturan dengan konsisten, karena seperti yang dikatakan oleh Mathis dan Jackson dalam (Fahmi, 2016), peraturan haruslah konsisten dengan kebijakan perusahaan, dan haruslah konsisten dengan tujuan perusahaan.

Motivasi dan kedisiplinan memainkan peranan yang sangat penting dalam keberhasilan organisasi dalam berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan

perusahaan. Menurut (Enny, 2019), bahwa motivasi dan kedisiplinan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari perusahaan dan dari dalam dirinya sendiri maka karyawan akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaannya dengan baik. Begitupun juga dengan adanya kedisiplinan maka karyawan akan menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh, dalam hal ini dapat disiplin masuk kerja dengan tepat waktu.

Membangun kedisiplinan yang tinggi dibutuhkan motivasi yang tinggi. Motivasi bisa disebut sebagai *spirit* atau semangat, maka kedisiplinan merupakan semangat untuk menjadi lebih baik. Umumnya mereka yang memiliki kedisiplinan yang tinggi mampu bekerja secara lebih baik. Ini disebabkan pola hidup mereka yang cenderung teratur dan tertata dengan baik.

Berdasarkan pembahasan sebelumnya tentang hubungan motivasi dan kedisiplinan dengan kinerja karyawan, maka untuk menguatkan teori yang ada pada pembahasan sebelumnya penulis mengangkat beberapa hasil penelitian terdahulu seperti (Muslimat, 2021) yang meneliti pada PT. Pos Indonesia di Cipondoh menemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Ajimat dan Mayccylia, 2020), menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan di Gramedia World Emerald Bintaro. Begitupula penelitian yang dilakukan oleh (J. S. dan S. B. Hasibuan, 2019) menemukan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mewah Indah Jaya.

Sesuai dengan tinjauan teori dan hasil penelitian terdahulu maka penulis menduga bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumohardjo Makassar.

2. METODE PENELITIAN

Untuk mendapatkan data penelitian maka penulis mengedarkan kuesioner pada bagian bengkel sehingga sampel pada penelitian ini hanya 65 orang. Data yang diperoleh dilakukan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda.

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Berdasarkan hasil kuesioner yang diberikan kepada responden melalui analisis dengan menggunakan *principal component analysis*, kemudian skor hasil diperoleh diolah.

Analisis statistik dilakukan dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji validitas menurut (Sugiyono, 2017) adalah suatu ukuran yang menentukan kesahihan suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian yang valid mempunyai validitas yang tinggi begitupun sebaliknya. Uji validitas yang dimaksud yaitu validitas *item* kuesioner. Validitas *item* digunakan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan suatu *item* dalam mengukur apa yang ingin diukur. *Item* yang valid ditunjukkan dengan adanya korelasi antara *item* terhadap skor total *item*. Untuk penentuan apakah suatu *item* layak digunakan atau tidak, caranya dengan melakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf signifikan 0,05 yang artinya suatu *item* dianggap valid jika berkorelasi dianggap signifikan terhadap skor total *item*. Metode yang sering digunakan untuk uji validitas dalam SPSS yaitu : metode korelasi pearson dan metode *corrected item-total*

correlation

Uji reliabilitas yaitu suatu alat pengukur yang dimana dikatakan reliabel bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang reliable secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama. Dalam menguji reliabilitas digunakan metode cronbach's alpha. Metode ini sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1 - 4, 1 - 5) atau skor rentangan (0 - 10, 0 - 30). Pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas sebagai berikut:

Cronbach's alpha < 0,6 = reliabilitas buruk.

Cronbach's alpha 0,6 - 0,79 = reliabilitas diterima.

Cronbach's alpha 0,8 = reliabilitas baik.

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun dalam menganalisis hasil data tersebut menggunakan program SPSS ver 25 dengan analisis regresi dapat dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bx_1 + b_2x_2$$

Keterangan:

X_1 : Nilai variable (motivasi)

X_2 : Nilai variable (kedisiplinan)

Y : Nilai variabel (kinerja karyawan)

a : Konstanta

Selanjutnya penulis melakukan analisis koefisien korelasi r , koefisien determinasi r^2 , kemudian dilakukan uji hipotesis parsial dengan uji t maupun uji simultan dengan uji F.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan tiap butir pernyataan dalam angket (kuesioner). Uji validitas dilakukan terhadap seluruh butir pernyataan dalam instrumen penelitian, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor totalnya pada masing-masing konstruk. Teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi *Product Moment Pearson*. Data diolah dengan bantuan program SPSS versi 25 dan hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1 : Hasil uji validitas

Variabel		r _{hitung}	r _{tabel (5%)}	Ket.
MOTIVASI				
X1	Pernyataan 1	0,764	0,244	Valid
	Pernyataan 2	0,765	0,244	Valid
	Pernyataan 3	0,736	0,244	Valid
	Pernyataan 4	0,649	0,244	Valid
	Pernyataan 5	0,750	0,244	Valid
	Pernyataan 6	0,672	0,244	Valid
	Pernyataan 7	0,654	0,244	Valid
	Pernyataan 8	0,571	0,244	Valid
	Pernyataan 9	0,724	0,244	Valid
	Pernyataan 10	0,702	0,244	Valid
KEDISIPLINAN				
X2	Pernyataan 1	0,716	0,244	Valid
	Pernyataan 2	0,662	0,244	Valid
	Pernyataan 3	0,602	0,244	Valid

	Pernyataan 4	0,537	0,244	Valid
	Pernyataan 5	0,641	0,244	Valid
	Pernyataan 6	0,746	0,244	Valid
	Pernyataan 7	0,655	0,244	Valid
	Pernyataan 8	0,635	0,244	Valid
	Pernyataan 9	0,250	0,244	Valid
	Pernyataan 10	0,540	0,244	Valid
KINERJA KARYAWAN				
Y	Pernyataan 1	0,754	0,244	Valid
	Pernyataan 2	0,873	0,244	Valid
	Pernyataan 3	0,832	0,244	Valid
	Pernyataan 4	0,871	0,244	Valid
	Pernyataan 5	0,903	0,244	Valid
	Pernyataan 6	0,916	0,244	Valid
	Pernyataan 7	0,745	0,244	Valid
	Pernyataan 8	0,809	0,244	Valid
	Pernyataan 9	0,887	0,244	Valid
	Pernyataan 10	0,855	0,244	Valid

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel hasil uji validitas tersebut, Jika jumlah responden 65 orang maka semua nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} $n-2 = 63$ (0,2441) pada taraf signifikansi 5%. Artinya tiap *item* pernyataan/indikator variabel motivasi, kedisiplinan dan kinerja karyawan berkorelasi dengan skor totalnya serta data yang dikumpulkan dinyatakan valid dan siap untuk dianalisis

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan.

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat pengukur yang sama. Uji signifikansi 0,05 artinya instrument dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis *product moment* menggunakan batas 0,6 (kurang baik), 0,7 (dapat diterima), 0,8 (baik). Dalam penelitian ini uji reliabilitas yang digunakan yaitu dengan menggunakan *Alpha Cronbach*. Adapun secara ringkas hasil uji reliabilitas dengan menggunakan aplikasi *SPSS 25 for windows* ditunjukkan tabel berikut :

Tabel 2 : Hasil uji reliabilitas

Variable	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi (X1)	0.882	10	Reliabel
Kedisiplinan (X2)	0.792	10	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.954	10	Reliabel

Sumber: Data Primer (2022)

Berdasarkan pada tabel di atas menjelaskan bahwa nilai *cronbach alpha* untuk variabel motivasi $0,882 > 0,6$ variabel kedisiplinan $0,792 > 0,6$ dan untuk variabel kinerja karyawan $0,954 > 0,6$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa

seluruh pernyataan dalam kuesioner adalah reliabel (dapat diandalkan).

c. Regresi Linear Berganda

Teknik analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara motivasi dan

kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumohardjo Makassar.

Tabel 3 : Hasil regresi linear berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	4.630	6.078		.449
Motivasi	.400	.183	.765	.033
Kedisiplinan	.532	.219	.189	.018

a. Dependent Variable:
Kinerja Karyawan

Dari perhitungan di atas, melalui program SPSS 25 maka didapat persamaan regresi linear berganda antara variabel x dan y adalah :

$$Y = 4,630 + 0,400X_1 + 0,532X_2$$

Y = Kinerja Karyawan
a = 4,630 (Constant)
X₁ = 0,400 Motivasi
X₂ = 0,532 Kedisiplinan

Penjelasan :

- 1) Nilai konstanta positif sebesar 4,630 menunjukkan pengaruh positif artinya jika motivasi dan kedisiplinan naik atau berpengaruh

Dengan pengolahan SPSS 25 maka didapat hasil regresi sebagai berikut:

dalam satu satuan, maka kinerja akan naik atau terpenuhi.

- 2) Berdasarkan persamaan koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel motivasi sebesar 0,400 artinya jika motivasi mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,400 atau 40% satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
- 3) Berdasarkan persamaan koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan sebesar 0,532 artinya jika motivasi mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,532 atau 53% satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

b) Uji Koefisien Korelasi (r) Determinasi (r²)

Analisis ini digunakan untuk mengukur keeratan dan kekuatan antar dua variabel maka akan dilakukan dengan analisis koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (r²) analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X₁, X₂,...X_n) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Berikut ini adalah penjelasan dari koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (R²) yakni sebagai berikut :

Tabel 4 : Hasil analisis korelasi dan determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647 ^a	.418	.399	3.863

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kedisiplinan.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.

- 1) Koefisien korelasi (r)
Hasil analisis pada kolom r diperoleh nilai 0,647 atau 64,7% yang berarti dalam kriteria kuat. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan kedisiplinan berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan.
- 2) Koefisien determinasi (r^2)
Nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai Adjust R Square 0,418 atau 41,8% hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat adalah 41,8% sisanya 58,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini

c) Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) dalam analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas X (motivasi, kedisiplinan) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Adapun hasil uji-t secara ringkas dirangkum pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil uji parsial

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel} (5%)	Sig
Motivasi	2,179	1,669	0,033
Kedisiplinan	2,432	1,669	0,018

Sumber : Olahan data 2022

Berdasarkan tabel hasil uji t diatas, maka diketahui bahwa nilai t hitung variabel motivasi (X1) sebesar 2,179 dan kedisiplinan (X2) sebesar 2,432. Untuk mengetahui t tabel, terlebih dahulu ditentukan derajat bebas dengan rumus $df = n - k$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel penelitian, baik variabel bebas maupun variabel terikat. Dengan menggunakan signifikan satu arah $\alpha = 5\%$, $df = n - k = 65 - 3 = 62$, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1.669.

Maka dapat disimpulkan, dimana nilai uji t hitung variabel motivasi sebesar 2,179, dan variabel kedisiplinan sebesar 2,432, dapat dikatakan bahwa motivasi dan kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung $2,179 > 1,669$ t tabel (Motivasi X₁) dan hasil uji t hitung $2,432 > 1,669$ t tabel (Kedisiplinan X₂).

d) Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Apabila uji signifikan diatas 0.05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Sedangkan apabila uji signifikan dibawah 0.05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 6. Hasil uji simultan
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	664.926	2	332.463	22.273	.000 ^a
Residual	925.474	62	14.927		
Total	1590.400	64			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kedisiplinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil regresi dari tabel yang ada menunjukkan bahwa F hitung sebesar 22,273. Untuk mengetahui F tabel, terlebih dahulu ditentukan derajat kebebasan (df_1 dan df_2). Dengan menggunakan signifikansi $\alpha = 5\%$ df_1 (jumlah variabel - 1) = 2 dan df_2 ($n - k - 1$) atau $65 - 2 - 1 = 62$ (dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen).

Dengan demikian F tabel yang dicari terdapat diantara baris $N_2 = 62$ dengan kolom $N_1 = 2$ sehingga F tabel yang diperoleh adalah 3,15. Dengan demikian F hitung $22,273 > F$ tabel 3,15 dengan tingkat Sig f $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan dorongan motivasi yang kuat dari perusahaan dan dari dalam diri sendiri. Begitupun juga dengan adanya kedisiplinan maka karyawan akan menjalankan aktivitas kerjanya dengan sungguh-sungguh sehingga dapat menghasilkan kerja yang memuaskan bagi perusahaan.

Pembahasan

Dari hasil analisis diatas dengan menggunakan metode analisis kuantitatif dengan menggunakan aplikasi SPSS 25 yaitu pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumohardjo Makassar, sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dilihat dari uji t dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Hadji

Kalla Toyota Cabang Urip Sumohardjo Makassar dengan hasil signifikansi sebesar $0,03 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,179 > 1,669$. Hal ini menjelaskan dengan adanya motivasi kerja baik dari sendiri maupun dari luar maka karyawan akan merasa bersemangat dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Hasil sesuai dengan pendapat (Salbiah, 2017), pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan institusi.

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan

Dilihat dari uji t disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumohardjo Makassar dengan hasil sebesar $0,01 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,243 > 1,669$. Yang artinya kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Hal tersebut sejalan dengan pendapat (Supomo R. dan Nurhayati, 2019), disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan/pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi/ instansi tersebut dapat tercapai.

Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan

Dilihat dari hasil uji F (simultan) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh motivasi dan kedisiplinan secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumohardjo Makassar dengan hasil sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 22,273 > F_{tabel} 3,15$. Dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kedisiplinan memainkan peranan yang sangat penting dalam keberhasilan organisasi dalam berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Enny, 2019), bahwa motivasi dan kedisiplinan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari perusahaan dan dari dalam dirinya sendiri maka karyawan akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaannya dengan baik. Dengan adanya kedisiplinan maka karyawan akan menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

4. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian di skripsi ini dapat disimpulkan bahwa skripsi ini menggunakan metode analisis data kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 65 karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumohardjo Makassar, dengan hasil dari analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS 25 dapat menghasilkan $Y = 4,630$ (Konstanta) + $0,400$ (motivasi) + $0,532$ (kedisiplinan). Secara korelasi nilai r sebesar $0,647$. Menunjukkan bahwa variabel independen yaitu motivasi dan kepemimpinan dalam penelitian ini memiliki hubungan (korelasi) yang kuat sebesar $64,7\%$.

Adapun berdasarkan hasil uji t dan uji hipotesis yaitu terdapat pengaruh setiap variabel diantaranya:

1. Variabel motivasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumohardjo Makassar.
2. Variabel kedisiplinan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumohardjo Makassar.
3. Secara simultan kedua variabel secara bersamaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumohardjo Makassar.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, F. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator* (Kedua). Zanafah Publishing.
- Ajimat dan Mayccylia, G. D. (2020). Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gramedia World Emerald Bintaro. *Jurnal Ilmu Sosial, Pendidikan Dan Humaniora*, 3(1).
- Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Kedua). Prenada Media Group.
- Enny, W. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ubhara Manajemen Press.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Alfabeta.
- Faida, E. W. (2019). *Manajemen Sumber*

- Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis (Pertama)*. Indomedia Pustaka.
- Hasibuan, J. S. dan S. B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mewah Indah Jaya. *Prosiding Seminar Nasional.*, 2(1).
- Hasibuan, M. (2016). *Organisasi & Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Muslimat, A. dan H. A. W. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2).
- Rahmat. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Umitoha Ukhwa Grafika.
- Sadariah. (2016). *Menjadi Pemimpin Sejati dari Teori ke Praktek dalam Perspektif Perubahan*. CV. Bintang Selatan.
- Salbiah, dan B. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surabaya. *Jurnal Balance*, 14(3).
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian. Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Supomo R. dan Nurhayati, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mahasiswa & Umum*. Krama Widya.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kesepuluh)*. Prenada Media Group.