

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.ASTRA INTERNASIONAL TBK CABANG JAMBI

Sukmawati 1¹, Friska Artaria Sitanggang 2², Nyayu Fadilah Fabiany³, Erny Melina⁴, Abdul Wahab Daeng 5⁵

Program Studi Manajemen dan akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jambi

*e-mail: Artaria888@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Astra Internasional Tbk Jambi. Hasil observasi awal di temukan bahwa disiplin kerja di PT Astra Internasional Tbk. Cabang Jambi belum maksimal, dilihat dari kurangnya tanggung jawab karyawan atas disiplin waktu masuk kerja dan pulang kerja dan karyawan masih banyak yang tidak memiliki motivasi untuk bekerja lebih giat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Internasional Astra TBK Cabang Jambi.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa (Sedarmayanti, 2018). 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. Apabila pegawai-pegawai merasa bahagia dalam pekerjaannya, maka mereka pada umumnya mempunyai disiplin. Disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal.

Melihat pentingnya motivasi dan disiplin kerja bagi peningkatan kinerja para karyawan, maka dalam hal ini PT. Astra Internasional Tbk Jambi juga perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan kinerja para pegawainya. PT. Astra Internasional Tbk. Cabang Jambi merupakan perusahaan yang menghasilkan sepeda motor merk honda yang berkembang sangat potensial di Indonesia. PT. Astra Internasional Tbk. Cabang Jambi sangat memerlukan sumber daya manusia yang kompeten agar mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Berdasarkan observasi awal penulis menemukan bahwa disiplin kerja di PT Astra Internasional Tbk. Cabang Jambi belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari kurangnya tanggung jawab karyawan atas disiplin waktu masuk kerja dan pulang kerja. Penulis melihat bahwa masih banyak sekali karyawan dan manajer yang

sering datang terlambat yang mengakibatkan mereka tidak bisa menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya dilakukan pada hari itu, meninggalkan kantor disaat jam kerja yang membuat pekerjaan semakin menumpuk, kurang adil, kurang tegas, dan kurangnya pengawasan dari pimpinan untuk mendisiplinkan karyawan yang mengakibatkan karyawan tidak bisa disiplin. Padahal perilaku kepemimpinan mempengaruhi kinerja organisasi yang dimediasi oleh komitmen organisasi secara positif dan signifikan. Perilaku kepemimpinan yang baik, yaitu mampu memberikan penghargaan dan pengakuan, dapat mempengaruhi tingkat komitmen individu terhadap organisasi (Luthfi et al., n.d, 2023)

Berdasarkan observasi yang dilakukan leboh lanjut, penulis melihat bahwa karyawan masih banyak yang tidak memiliki motivasi untuk bekerja lebih giat, sangat sulit untuk karyawan mendapatkan promosi untuk naik jabatan, dan masih ada karyawan yang merasa gaji yang didapat tidak sesuai sehingga mengakibatkan kurangnya motivasi untuk bekerja lebih lagi. Dari masalah tersebut penulis melihat bahwa masalah ini juga membuat motivasi kerja karyawan menurun yang mengakibatkan kurangnya disiplin kerja dan berimbas pada menurunnya kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang tidak hanya para pemimpin memotivasi karyawan, sama pentingnya adalah faktor untuk meningkatkan disiplin dalam pelaksanaan kinerja karyawan. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Hasibuan, 2016). Selain itu, kemampuan dalam meningkatkan pekerjaan kurang memadai serta kualitas pekerjaan dan kerjasama antar karyawan yang ada kurang maksimal yang diakibatkan karena latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan hal ini terjadi karena karyawan sering keluar kantor disaat jam kerja mengakibatkan pekerjaan menjadi menumpuk dan membutuhkan waktu lebih lama lagi untuk diselesaikan.

Salah satu tujuan dari perusahaan yaitu meningkatnya kinerja karyawan, agar tujuan dari organisasi itu dapat segera tercapai. Salah satu tujuannya adalah peningkatan penjualan. Data penjualan dari PT. Astra Interasional Tbk Jambi mengalami kenaikan dan penurunan. Pada tahun 2019 mengalami penurunan yang drastis salah satu alasannya dikarenakan wabah covid 19 yang melanda Indonesia sehingga terjadinya penurunan volume penjualan. Adapun data penjualan produk selama 5 tahun terakhir pada table 1

Tabel 1. Data Penjualan PT. Astra Internasional Tbk. Cabang Jambi

No.	Tahun	Volume Penjualan (Pcs)	Merk Motor Beat	Merk Motor Scoop	Merk Motor Vario	Lainnya
1.	2022	920	311	298	129	182
2.	2021	901	302	290	149	160
3.	2020	808	190	320	120	178
4.	2019	600	111	171	180	138
5.	2018	812	180	255	257	120

Sumber : PT. Astra Internasional Tbk. Cabang Jambi (2023)

Peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan pada suatu organisasi akan meningkat pula kelancaran proses kerja dan dengan kelancaran proses kerja akan mempermudah tercapainya tujuan dari organisasi yang bersangkutan. Melihat pentingnya motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang disiplin kerja, motivasi

kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PT. Astra Interasional Tbk Jambi.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi

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. Indikator-indikator dari motivasi kerja ada empat yaitu perlu untuk pendapatan, Perlu untuk relaksasi, Perlu untuk keuntungan, dan Dorongan untuk bekerja (Rusu & Avasilcai, 2014).

Disiplin

Disiplin yang baik adalah disiplin diri (Marjuki & Soesatyo, 2016). Banyak orang menyadari bahwa ada kemungkinan bahwa di balik disiplin diri adalah peningkatan kemalasan. Dengan kesadaran dalam menerapkan aturan perusahaan atau badan yang tercermin dalam karya disiplin maka tinggi kinerja karyawan juga akan meningkat. Indikator-indikator dari disiplin kerja yaitu: Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi Hukuman, Ketegasan, Hubungan Kemanusiaan (Hasibuan, 2016).

Kinerja

kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017)

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yaitu penelitian yang banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penampilan dari hasilnya. Populasi yang digunakan di dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Astra Internasional Tbk Jambi yang berjumlah sebanyak 30 orang karyawan. Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya (Arikunto, 2010). Oleh karena itu, penulis mengambil 100% jumlah populasi karyawan yang ada pada PT. Astra Internasional Tbk Jambi yaitu sebanyak 30 orang responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut kuesioner, wawancara, studi pustaka. Sumber data yang digunakan meliputi data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan melalui hasil dari pengisian kuesioner mengenai motivasi, disiplin kerja, dan

kinerja karyawan. Adapun data sekunder diperoleh melalui metode dokumentasi berdasarkan dokumen, laporan yang ada di PT. Astra Internasional Tbk Jambi dan artikel yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.. Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Pelaksanaan penelitian ini mulai bulan November 2022 sampai dengan Desember 2023.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Demografi Responden

Karakteristik responden berdasarkan usia yang paling dominan berusia 20 sampai 30 tahun yaitu sebesar 84% atau sebanyak 25 orang. Berdasarkan jenis kelamin yang paling dominan adalah laki-laki sebesar 70% atau sebanyak 21 orang, sedangkan responden perempuan hanya 30% atau hanya 9 orang.

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	r-x,y	r-tabel 5% (df: 30-2 = 28)	Keterangan
Motivasi	X1.1	0,742	0.3610	Valid
	X1.2	0,610	0.3610	Valid
	X1.3	0,644	0.3610	Valid
	X1.4	0,743	0.3610	Valid
	X1.5	0,593	0.3610	Valid
Displin Kerja	X2.1	0,457	0.3610	Valid
	X2.2	0,659	0.3610	Valid
	X2.3	0,529	0.3610	Valid
	X2.4	0,617	0.3610	Valid
	X2.5	0,383	0.3610	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,764	0.3610	Valid
	Y2	0,574	0.3610	Valid
	Y3	0,485	0.3610	Valid
	Y4	0,765	0.3610	Valid
	Y5	0,457	0.3610	Valid

Sumber : data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1, maka dapat diketahui bahwa r-tabel didapatkan nilai dari sampel 30 responden sebesar 0.3610 sehingga merujuk pada hasil dari uji validitas dihasilkan bahwa semua instrumen mulai dari variabel independen X1 (Motivasi) dan X2 (Disiplin Kerja), Y (Kinerja Karyawan) semuanya menghasilkan nilai r-hitung > r-tabel artinya semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach Alpha	N of Items	Keterangan
1.	Motivasi	0,667	0,6	5	Reliabel
2.	Disiplin Kerja	0,821	0,6	5	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,691	0,6	5	Reliabel

Sumber : data diolah, 2023

Berdasarkan table 2 hasil output uji reliabilitas diketahui bahwa sebanyak 15 item pernyataan yang digunakan adalah reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien alpha (Cronbach Alpha) yang didapat dari hasil perhitungan aplikasi SSPS lebih besar dari 0,60.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		15
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,50577712
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,087
	Negative	-,078
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov- smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21,215	5,802		4,217	,001		
	Motivasi	,392	-,286	-,200	11,230	,000	,159	5,122
	Disiplin Kerja	,418	,676	,865	7,618	,001	,159	5,122

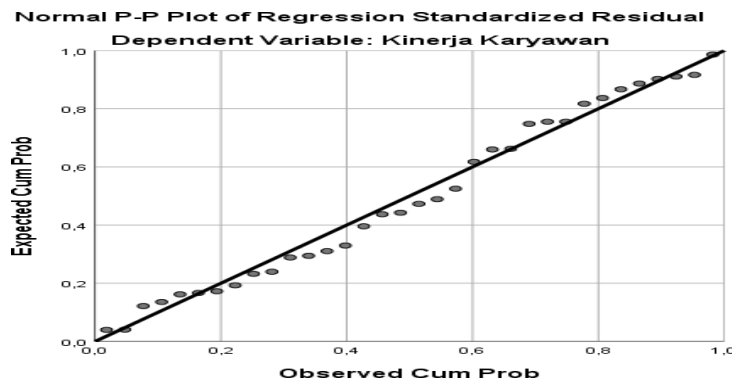
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah, 2023

Berdasarkan hasil tabel 4, menunjukkan bahwa baik motivasi dan disiplin kerja memiliki nilai tolerance kurang dari satu dan VIF memiliki nilai kurang dari 10 maka dapat dikatakan data tidak mengalami multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : data diolah, 2023

Pada gambar *Scatterplot* di atas menunjukkan penyebaran titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0 (nol). Titik – titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja serta penyebaran titik tidak berbentuk pola. Berdasarkan hasil analisa di atas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linear bebas dari asumsi klasik heteroskedastitas dan layak digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21,215	5,802		4,217	,001		
	Motivasi	,392	-,286	-,200	11,230	,000	,159	5,122
	Disiplin Kerja	,418	,676	,865	7,618	,001	,159	5,122

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5 di atas menunjukkan koefisien merupakan bentuk sebuah persamaan regresi yang dapat dihasilkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2$$

$$Y = 21,215 + 0,392X_1 + 0,418X_2$$

Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa nilai koefisien regresi dari variabel X1 adalah 0,392 dan X2 adalah 0,418. Setiap penambahan 1% nilai motivasi dan disiplin kerja, maka nilai dari kinerja karyawan bertambah besar dan koefisien regresi tersebut bernilai positif. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel X1, X2 dengan variabel Y berpengaruh signifikan. Berdasarkan nilai signifikan adalah 0,001 lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji – t

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis (Uji – t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,215	5,802		4,217	,001
	Motivasi	,392	-,286	-,200	11,230	,000

	Disiplin Kerja	,418	,676	,865	7,618	,001
--	----------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah, 2023

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil di atas, diketahui variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan mendapat t hitung sebesar 11,230 lebih besar dari t tabel yaitu 2.04227 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 bisa disimpulkan bahwa variabel Motivasi secara berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian di PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM) Tbk. Cabang Jambi bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Sitanggang et al., 2023). Artinya motivasi karywan harus terus ditingkatkan, sebab apabila sumber daya manusia motivasi menjalankan perannya dalam kategori sedang akan menjadi kendala bagi pimpinan usaha (Herlina, 2020)

Pengaruh Disiplin Keja terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui variabel disiplin keja terhadap kinerja karyawan mendapat t hitung sebesar 7,618 lebih besar dari t tabel yaitu 2.04227 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 kurang dari 0,05 bisa disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel disiplin keja terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	251,033	2	125,517	90,066	,000 ^b
	Residual	43,202	31	1,394		
	Total	294,235	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : data diolah, 2023

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Keja terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai hitung $F 90,066 > 3,29$ sehingga dapat disimpulkan bahwa berarti terdapat pengaruh antara Motivasi dan Disiplin Keja terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Tabel 8. Hasil Uji R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,924 ^a	,853	,844	1,181
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja				

Sumber : data diolah, 2023

Tabel 8 menunjukkan nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,853 yang artinya pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 85,3%. Ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan model regresi yang didapatkan dimana variabel independen yaitu variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 85,3% sedangkan sisanya 14,7% dijelaskan dengan faktor atau variabel lain yang tidak termasuk dalam analisa regresi ini.

PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- 2) Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- 3) Terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Adapun saran yang dapat penulis ajukan dari hasil penelitian ini yaitu kepada perusahaan sebaiknya mengubah sistem insentif bagi para karyawannya apabila sudah mencapai dan melebihi target yang telah ditetapkan perusahaan sehingga dapat meningkatkan motivasi para karyawan. Seluruh karyawan diharapkan mempunyai rasa tanggung jawab dan disiplin yang besar terhadap tugas yang diberikan, sehingga target pekerjaan berupa penjualan dapat terpenuhi dengan maksimal. Seluruh pemimpin divisi lebih memperketat pengawasan, pengendalian lapangan koordinasi dan inspeksi kegiatan kegiatan para sales agar bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek. (No Title)*.
- Hasibuan, M. (2016). *Malayu SP Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara: Vol. Revisi. Bumi Aksara.*
- Herlina, H. (2020). Human Resources Identification in Ever Inactive Village-Owned Business Entities. *JEJAK: Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan*, 13(1), 103–119.
- Luthfi, M., Tan, S., & Zulfina Adriani, E. (n.d.). *Leadership Behavior on Organizational Performance in Indonesian Government.*
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung). Remaja Rosdakarya.*
- Marjuki, P., & Soesatyo, Y. (2016). Influenc of motivation and dicipline on the performance of employees (studies on, Cv eastern star home in surabaya). *Journal of Global Economics, Management and Business Research*, 214.
- Rusu, G., & Avasilcai, S. (2014). Linking human resources motivation to organizational climate. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 124, 51–58.
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia; reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil.* Reflika Aditama.
- Sitanggang, P. A., Setiadi, H., & Sitanggang, F. A. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wahana Ottomitra Multiartha (Wom) Tbk. Cabang Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 12(2), 585–598.
- .

