

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**
(Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)

Chandra Andika Hadi Purnomo
M. Djudi
Yuniadi Mayowan
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
E-mail: candikahp@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect simultaneously and partially work motivation and discipline on employee performance. This type of research is an explanatory research with quantitative approach. The method of data collection using questionnaires and documentation study. This method is used to describe relationships between variables each other. Mechanical analysis using descriptive analysis, multiple linear regression analysis, F test and t test. The result showed that motivation and discipline simultaneous has influence on employee performance by 32.6% while the remaining 67.4% is influenced by other variables not examined in this study. Work motivation is partially affected by the significant value of 0,011 is smaller than $\alpha = 0,050$. While working Discipline also is partially affected with 0,034 value smaller than $\alpha = 0,050$. It is expected that PT Karoseri Tentrem Sejahtera to always increase the motivation and discipline that employee performance is satisfactory.

Keywords: Motivation, Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi dokumentasi. Metode ini digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel-variabel yang diteliti satu sama lain. Teknik analisis menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 32,6% sedangkan sisanya sebesar 67,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial dengan nilai signifikan 0,011 lebih kecil dari $\alpha = 0,050$. Sedangkan Disiplin kerja juga berpengaruh secara parsial dengan nilai 0,034 lebih kecil dari $\alpha = 0,050$. Maka diharapkan PT Tentrem Sejahtera untuk selalu meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja agar kinerja karyawan lebih memuaskan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. "Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong orang untuk berbuat sesuatu" (Sutrisno, 2010:109). Sedangkan definisi motivasi kerja dari Hasibuan, (2008:121) adalah "Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasikan dengan segala daya upaya untuk mencapai pemenuhan kebutuhan".

Praktek pemeliharaan hubungan karyawan yang ada pada suatu perusahaan, ada salah satu cara yang ditempuh oleh sebuah perusahaan untuk mendorong karyawannya berprestasi lebih baik lagi yaitu dengan memberikan rangsangan. Rangsangan tersebut dapat berupa pemberian hadiah, promosi, penghargaan atau lainnya. Rangsangan itu sendiri merupakan dorongan motivasi pada karyawan agar lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya demi memenuhi kebutuhan mereka sendiri. Namun, terdapat beberapa perusahaan yang mengupayakan karyawannya bekerja bukan untuk memenuhi kebutuhannya saja, akan tetapi untuk menyalurkan kemampuannya pada perusahaan sehingga hubungan antara karyawan dan perusahaan akan saling memberikan keuntungan. Pada dasarnya karyawan yang hanya bekerja untuk memenuhi kebutuhannya saja tidak akan memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan, begitu juga tanpa adanya dorongan motivasi yang maksimal maka kinerja para karyawan akan terpengaruhi. Untuk itu motivasi dan kinerja sangat berhubungan erat satu sama lain.

Menegakkan kedisiplinan merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Peningkatan kinerja tersebut sangat tergantung pada kesadaran karyawan masing-masing dan peningkatan tersebut dapat dilihat dari perilaku para karyawan dalam lingkungan kerjanya. Upaya dalam meningkatkan kinerja, perusahaan wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia yang ada secara efektif dan efisien, dimana salah satu yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan penegakan disiplin yang tegas demi tercapainya lingkungan kerja yang kondusif.

Meningkatkan kinerja karyawan secara optimal dibutuhkan pendisiplinan karyawan secara teratur. Realitanya karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat dilihat dengan tidak

mencuri waktu untuk melakukan hal-hal yang tidak sesuai dengan pekerjaannya. Sehingga karyawan tersebut telah mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja tanpa terpengaruhi paksaan dari pihak lain. Untuk itu karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena karyawan tersebut mempergunakan waktu sebaik mungkin untuk melakukan pekerjaanya dan demi mencapai target yang telah ditentukannya.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik merupakan hal yang penting bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Meningkatnya kinerja karyawan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia dan dengan meningkatnya kinerja pada karyawan maka akan berdampak pula pada ketebalan perusahaan dalam proses mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian kinerja yang baik harus didukung dengan karyawan yang memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi untuk meningkatkan kemampuan dari karyawan tersebut. Sehingga para karyawan akan dapat bekerja sesuai dengan keahlian maupun kemampuan yang mereka miliki dan menghasilkan kinerja yang memuaskan bagi perusahaan. Untuk itu motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki ikatan yang erat terhadap kinerja para karyawan pada sebuah perusahaan maupun organisasi.

Menurut Mathis, *et. al.* (2006:378) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kuantitas dari hasil pekerjaan yang dapat dikerjakan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dari hasil pekerjaan seseorang dengan mentaati prosedur yang ada, kehandalan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan, kehadiran dalam bekerja dan kesesuaian jam kerja yang menjadi tolak ukur kedisiplinan seorang karyawan, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Siagian dalam Harpitasi, (2010:12) kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi.

Meninjau berbagai hal yang telah dipaparkan sebelumnya, PT Karoseri Tentrem Sejahtera memfokuskan manajemen Sumber Daya Manusia sebagai salah satu faktor yang penting dalam kegiatan perusahaan. Upaya dalam meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia mereka, PT Karoseri Tentrem Sejahtera menjadikan motivasi kerja dan

disiplin kerja sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja para karyawan. Salah satu cara untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang mempunyai kinerja yang baik yaitu dengan cara memotivasi kerja para karyawan, sehingga dalam melaksanakan setiap pekerjaan, mereka bekerja dengan baik dan cekatan. Diikuti dengan penegakan disiplin yang secara teratur maka akan tercipta kondisi yang tertib dan nyaman, juga dapat mengurangi penyimpangan yang dilakukan oleh para karyawan. Berikut tabel yang berisikan mengenai jumlah absensi dari para karyawan yang ada pada PT Karoseri Tentrem Sejahtera dari bulan Januari 2015 sampai dengan Oktober 2015:

Tabel 1. Data Absensi Bulan Januari 2015 – Oktober 2015

Bulan	Jumlah Absensi Karyawan
Januari 2015 – April 2015	59
Mei 2015 – Juli 2015	30
Agustus 2015 – Oktober 2015	27
Total	116

Sumber: PT Karoseri Tentrem Sejahtera 2015

Dilihat dari tabel 1 masih ada permasalahan yang harus diperbaiki oleh PT Karoseri Tentrem Sejahtera dalam hal motivasi kerja dan disiplin kerja dari para karyawan itu sendiri.

Sehubungan dengan masalah yang diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja pada PT Karoseri Tentrem Sejahtera dengan judul: *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)*.

II. KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Pada dasarnya motivasi lebih menitikberatkan pada bagaimana caranya untuk membangkitkan keinginan pada seorang karyawan agar mau bekerja secara produktif demi mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Supardi dan Anwar (2004:47) mengatakan bahwa "Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan".

Disiplin Kerja

Siagian (2010:295) mengemukakan bahwa: Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya memenuhi tuntutan berbagai ketentuan perusahaan. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan untuk memperbaiki dan membentuk

pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawannya tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Kinerja Karyawan

Wibowo (2007:7) berpendapat bahwa "kinerja berasal dari pengertian *performance* sebagai hasil atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses bekerja berlangsung". Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

III. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *survey* yaitu penelitian dengan pengambilan sampel dari suatu populasi dengan kuesioner, sedangkan metode penelitian ini menggunakan metode penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel dari jumlah karyawan tetap yang ada pada PT Karoseri Tentrem Sejahtera yaitu 71 orang.

Definisi Operasional

a. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu.

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui suatu proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan dan ketertiban.

c. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan data yang diperoleh seperti lokasi penelitian,

data responden yang diteliti, distribusi frekuensi masing-masing variabel

2. Analisis Inferensial

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam menganalisis data, metode yang digunakan adalah rumus analisis regresi berganda dibantu dengan komputer untuk menggunakan aplikasi pengolah data SPSS 20.0 for windows.

b. Uji Asumsi Klasik

Adapun yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Deteksi Normalitas, Deteksi Multikolinieritas, dan Deteksi Heteroskedastisitas.

c. Uji Hipotesis

1. Uji F

Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara variabel dependen dengan variabel independen.

2. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Tabel 2. Penjelasan Analisis Deskriptif

Variabel	Indikator	Item	Grand Mean
Motivasi Kerja (X ₁)	Keberadaan	1. Gaji yang memenuhi kebutuhan karyawan 2. Adanya asuransi keterangkutan 3. Incentif yang memadai	3,56
	Keterhubungan	1. Hubungan antara karyawan dengan atasan 2. Hubungan antar karyawan 3. Komunikasi antar karyawan	
	Pertumbuhan	1. Satuan yang mendukung karyawan 2. Lingkungan kerja yang kondusif	
Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin Preventif	1. Peraturan yang jelas 2. Sosialisasi peraturan perusahaan	3,46
	Disiplin Korektif	1. Pemberian sanksi yang tegas 2. Pemberian sanksi sesegera setelah pelanggaran 3. Pemberian sanksi yang sesuai pelanggaran	
Kinerja (Y)	Kuantitas Hasil Pekerjaan	1. Jumlah hasil kerja sesuai standar perusahaan 2. Jumlah hasil kerja sesuai keterampilan dan kemampuan	3,38
	Kualitas Hasil Pekerjaan	1. Kualitas hasil kerja sesuai standar perusahaan 2. Target kualitas hasil kerja memenuhi standar	
	Ketepatan waktu	1. Tugas selesai tepat waktu 2. Memanfaatkan waktu dengan baik	
	Kehadiran	1. Hadir tepat waktu 2. Tidak pemabobol bekerja	
	Kemampuan Kerja Sama	1. Mampu bekerja sesuai standar 2. Mampu bekerja sama dengan karyawannya	

Sumber: data premier diolah, 2015

Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai motivasi kerja pada PT Karoseri Tentrem Sejahtera adalah baik, dengan nilai rata-rata keseluruhan (*Grand Mean*) sebesar 3,56. Sebagian besar responden menilai disiplin kerja produksi PT Karoseri Tentrem Sejahtera adalah baik, dengan nilai rata-rata keseluruhan (*Grand Mean*) sebesar 3,46.

Sedangkan secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai Kinerja Karyawan PT Karoseri Tentrem Sejahtera adalah cukup baik, dengan nilai rata-rata keseluruhan (*Grand Mean*) sebesar 3,38.

2. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah semua asumsi regresi sudah terpenuhi, maka dilakukan analisis regresi yang berguna untuk mendapatkan pengaruh variabel-variabel bebas motivasi kerja (X₁), disiplin kerja (X₂) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dalam pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan *software* SPSS 20.0 didapatkan ringkasan seperti berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	t _{hitung}	Signifikikan	Keterangan
Konstanta	9,804			
Motivasi Kerja (X ₁)	0,435	2,598	0,011	Signifikant
Disiplin Kerja (X ₂)	0,673	2,168	0,034	Signifikant
Alpha	= 0,050			
R	= 0,571			
Koefisien Determinasi (R ²)	= 0,326			
F-hitung	= 16,475			
F-tabel (F _{2,71,0,05})	= 3,132			
Signifikansi F	= 0,000			
t-tabel (t _{71,0,05})	= 1,995			

Sumber: data primer diolah, 2015

Berdasarkan ringkasan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 3, maka dapat dirumuskan persamaan regresi berganda seperti berikut:

1. Persamaan Regresi Linier Berganda

$$Y = 9,804 + 0,435(X_1) + 0,673(X_2) + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda maka dapat diinterpretasi model regresi tersebut adalah sebagai berikut :

a. $\beta_0 = 9,804$. Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel-variabel bebas terhadap variabel kinerja karyawan maka nilai skor total dari variabel Y sudah sebesar 9,804.

b. $\beta_1 = 0,435$. Koefisien regresi yang didapatkan bernilai positif, jadi apabila terjadi peningkatan pada variabel motivasi kerja (X₁), maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat dan sebaliknya.

c. $\beta_2 = 0,673$. Koefisien regresi yang didapatkan bernilai positif, jadi apabila terjadi peningkatan pada variabel disiplin kerja (X₂), maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat dan sebaliknya.

2. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) adalah ukuran ketepatan atau kecocokan garis regresi yang

diperoleh dari hasil pendugaan parameter berdasarkan contoh. Selain itu, koefisien determinasi juga dapat digunakan untuk mengukur besar proporsi keragaman total di sekitar nilai tengah yang dapat dijelaskan oleh garis regresi.

Besarnya kontribusi dari variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 24 dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,326. Hasil tersebut menjelaskan sumbangan atau kontribusi dari variabel-variabel bebas (motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) yang disertakan dalam persamaan regresi terhadap variabel kinerja karyawan (Y), adalah sebesar 32,6%, sedangkan 67,4% lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam persamaan ini.

3. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji F (Uji Simultan)

Pengujian secara simultan dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel yang digunakan dalam model regresi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Semua variabel tersebut diuji secara serentak dengan menggunakan uji F.

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

Hipotesis	Nilai	Kesimpulan
H_0 : variabel Independent tidak berpengaruh nyata secara serentak terhadap Y H_1 : variabel independent berpengaruh nyata secara serentak terhadap Y $\alpha = 0,05$	$F = 16,475$ $t_{hitung} = 0,000$ $F_{tabel} = 3,132$	H_0 ditolak

Sumber: data primer diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 16,475 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,132 karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (0,05), sehingga H_0 ditolak. Artinya bahwa secara simultan, variabel motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara nyata terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

2. Hasil Uji t (Parsial)

Pengujian model regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen pembentuk model regresi secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Untuk menguji hubungan tersebut, digunakan uji t, yakni dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Variabel independen pembentuk model regresi dikatakan berpengaruh signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan $< \alpha = 0,05$.

Tabel 5. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t hitung	t tabel 5%	Sig. T	Keterangan
a. $X_1 \rightarrow Y$	2,598	1,995	0,011	Signifikan
b. $X_2 \rightarrow Y$	2,168	1,995	0,034	Signifikan

Sumber: data primer diolah, 2015

- Variabel motivasi kerja (X_1) memiliki statistik uji t sebesar 2,598 dengan signifikansi sebesar 0,011. Nilai statistik uji $|t_{hitung}|$ tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($2,598 > 1,995$) dan nilai signifikan t lebih kecil dari α (0,05). Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Variabel disiplin kerja (X_2) memiliki statistik uji t sebesar 2,168 dengan signifikansi sebesar 0,034. Nilai statistik uji $|t_{hitung}|$ tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($2,168 > 1,995$) dan nilai signifikan t lebih kecil dari α (0,05). Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

1. Deskriptif Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

a. Motivasi Kerja (X_1)

Berdasarkan analisis deskriptif data jawaban responden sebelumnya diketahui bahwa Motivasi Kerja (X_1) pada PT Karoseri Tentrem Sejahtera memiliki nilai rata-rata keseluruhan (Grand Mean) sebesar 3,56. Dengan perincian nilai rata-rata jawaban responden untuk gaji yang memenuhi kebutuhan karyawan sebesar 3,99 yang artinya baik. Nilai rata-rata jawaban responden untuk item asuransi ketenagakerjaan sebesar 3,79 yang artinya baik. nilai rata-rata jawaban responden untuk item insentif yang memuaskan sebesar 3,75 yang artinya baik. Nilai rata-rata jawaban responden untuk item hubungan antara atasan dan bawahan sebesar 3,54 yang artinya baik. Untuk item hubungan antara karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,42 yang artinya cukup baik. Item kerjasama antar karyawan mempunyai nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,32 yang artinya cukup baik. Kemudian untuk item sarana yang mendukung karyawan nilai rata-rata jawaban responden adalah sebesar 3,41 yang artinya cukup baik. Untuk item lingkungan kerja yang kondusif memiliki nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,32 artinya cukup baik. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja (X_1) yang ada PT Karoseri Tentrem Sejahtera dinilai baik.

b. Disiplin Kerja (X_2)

Berdasarkan analisis deskriptif data jawaban responden diketahui bahwa Disiplin Kerja (X_2) pada PT Karoseri Tentrem Sejahtera memiliki nilai rata-rata keseluruhan (Grand Mean) sebesar

3,46 yang artinya cukup baik. Dengan perincian nilai rata-rata jawaban responden untuk item peraturan yang jelas sebesar 3,59 yang artinya baik. Nilai rata-rata jawaban responden untuk item sosialisasi peraturan perusahaan sebesar 3,58 yang artinya baik. Nilai rata-rata untuk jawaban responden untuk item pemberian sanksi yang tegas sebesar 3,54 yang artinya baik. Nilai rata-rata untuk jawaban responden untuk item pemberian sankssi sesegera setelah pelanggaran sebesar 3,35 yang artinya cukup baik. Untuk item pemberian sanksi yang sesuai pelanggaran memiliki nilai rata-rata sebesar 3,27 yang artinya cukup baik. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja (X_2) yang ada PT Karoseri Tentrem Sejahtera dinilai cukup baik.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis deskriptif data jawaban responden diketahui bahwa Kinerja Karyawan (Y) pada PT Karoseri Tentrem Sejahtera memiliki nilai rata-rata keseluruhan (Grand Mean) sebesar 3,38 yang artinya cukup baik. Dengan perincian nilai rata-rata jawaban responden untuk item jumlah hasil kerja sesuai standar perusahaan sebesar 3,42 yang artinya cukup baik. Nilai rata-rata jawaban responden untuk item jumlah hasil kerja sesuai keterampilan dan kemampuan sebesar 3,58 yang artinya baik. Nilai rata-rata jawaban responden untuk item kualitas hasil kerja sesuai standar perusahaan sebesar 3,51 yang artinya baik. Nilai rata-rata jawaban responden untuk item target kualitas hasil kerja memenuhi standar sebesar 3,46 yang artinya cukup baik. Untuk item tugas selesai tepat waktu memiliki nilai rata-rata sebesar 3,44 yang artinya cukup baik. Item memanfaatkan waktu dengan baik mempunyai nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,41 yang artinya sudah cukup baik. Kemudian untuk item hadir tepat waktu nilai rata-rata jawaban responden adalah sebesar 3,28 yang artinya cukup baik. Untuk item tidak pernah bolos bekerja memiliki nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,20 yang artinya sudah cukup baik. Item mampu bekerja sesuai standar memiliki nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,37 yang artinya cukup baik. Untuk item mampu bekerjasama dengan karyawan lain memiliki nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,21 yang artinya cukup baik. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan (Y) yang ada PT Karoseri Tentrem Sejahtera dapat dinilai cukup baik. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang masih dapat dimaksimalkan lagi. Memaksimalkan kinerja para karyawan dilakukan dengan menambah pengetahuan mereka dalam

menjalankan tugas, keterampilan dalam menyelesaikan tugas, kemampuan bekerja sama dalam kelompok, sikap dalam menghadapi kesulitan dan perilaku dalam bekerja di perusahaan. Keseluruhan hal tersebut merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja itu sendiri yang juga mempunyai peran dalam mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Gomes (1992:160) bahwa "kinerja sangat dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap dan perilaku dari para pekerja yang ada dalam organisasi".

2. Pengaruh secara Simultan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis linier berganda, maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai *adjusted R square* 0,373 artinya variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh 32,6% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 67,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Gomes (1992:160) adalah pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*abilities*), sikap (*attitude*), dan perilaku (*behaviors*). Sedangkan menurut Hennry dalam Mangkunegara (2013:50) kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor individu yang meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi dan faktor psikologis yang meliputi persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi dan yang terakhir adalah faktor lingkungan organisasi. Dari keseluruhan pernyataan tersebut maka dapat dikatakan faktor yang mempunyai pengaruh dominan pada kinerja para karyawan PT Karoseri Tentrem Sejahtera adalah motivasi kerja dan disiplin kerja yang dapat dilihat dari sikap dan perilaku para karyawan. Untuk itu peneliti menggunakan motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai faktor dalam penelitian. Hal ini dikarenakan masing-masing faktor mempunyai karakteristik yang berbeda dalam mempengaruhinya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa keterkaitan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja para karyawan. Hasilnya juga signifikan dengan menunjukkan bahwa selama ini

perusahaan memberi asuransi ketenagakerjaan, insentif yang memuaskan, sarana yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu perusahaan juga memperhatikan peraturan-peraturan yang dibuat agar mudah dipahami dan dapat dijalankan dengan baik.

Pada hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mempunyai kesamaan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Frana (2011), yang dibuktikan dengan hasil analisis yang diperoleh nilai F hitung sebesar 50,439 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α ($0,000 < 0,050$).

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda didapat variabel motivasi kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,435. Nilai tersebut berarti bahwa variabel bebas motivasi kerja memiliki pengaruh positif atau berbanding lurus terhadap kinerja karyawan pada PT Karoseri Tentrem Sejahtera yaitu apabila motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,435 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Hasil uji t didapat bahwa variabel bebas motivasi kerja berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari α (α) yang dipakai yaitu sebesar 0,05 sehingga $0,011 < 0,050$. Hasil analisis regresi tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja yang adanya asuransi ketenagakerjaan, sarana yang memadai dan lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh yang signifikan tersebut menunjukkan bahwa semakin baiknya perlakuan perusahaan terkait dengan motivasi kerja karyawan, maka upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan akan mengalami peningkatan. Dalam uji secara parsial tersebut dapat juga diketahui variabel mana yang paling dominan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis yang dilihat dari koefisien regresi dapat diketahui bahwa koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,435 dan disiplin kerja sebesar 0,673. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Karoseri Tentrem Sejahtera. Rata-rata karyawan PT Karoseri Tentrem Sejahtera menunjukkan nilai

3,56. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan karyawan terhadap motivasi adalah baik. Menyangkut kondisi lingkungan kerja, sarana yang kondusif, kerjasama antar karyawan maupun atasan dengan bawahan, insentif yang memuaskan dan asuransi ketenagakerjaan. Hasil tersebut sesuai teori ERG (*Existence/E*, *Relatedness/R*, dan *Growth/G*) dalam Nimran (2009:55) tentang motivasi kerja adalah dorongan untuk menjadi lebih baik dalam menjalankan aktivitas bekerja menyangkut semua kondisi yang sebelumnya sudah dijelaskan. Berdasarkan pendapat tersebut menyatakan bahwa kondisi ini tergolong baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ridwan (2014). Pada penelitian tersebut diperoleh nilai signifikansi t sebesar $(0,026) < (0,05)$, yang menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan.

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda didapat variabel disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,673. Nilai tersebut berarti bahwa variabel bebas disiplin kerja berpengaruh positif atau searah terhadap kinerja kerja karyawan yaitu apabila disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar 0,673 maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,673 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Hasil uji t didapat bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari α (α) yang dipakai yaitu sebesar 0,05 sehingga $0,034 < 0,050$. Hasil analisis regresi tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan peraturan yang jelas dan pendisiplinan yang tegas maka akan meningkat kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan jika karyawan disiplin maka, mereka akan memiliki rasa khawatir atas peraturan yang ada pada tempat kerja sehingga para karyawan dapat bekerja secara optimal dan membuat kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Hal ini ditunjukkan dari tanggapan karyawan PT Karoseri Tentrem Sejahtera tentang disiplin kerja dengan rata-rata 3,46 yang berarti bahwa disiplin kerja para karyawan adalah cukup baik. Hal ini didukung pendapat Menurut Siagian (2010:305) menunjukkan bahwa sikap tegas harus ditegakkan

oleh perusahaan demi terciptanya suasana yang kondusif dalam perusahaan sebagai langkah pendisiplinan terhadap pelanggaran para karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan cukup setuju dengan peraturan yang dibuat perusahaan demi terciptanya kedisiplinan pada PT Karoseri Tentrem Sejahtera.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ridwan (2014). Pada penelitian tersebut diperoleh nilai signifikansi t sebesar $(0,000) < (0,05)$, yang menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan mampu memberikan pengaruh sebesar 32,6% terhadap variabel kinerja dan sisanya sebesar 67,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja para karyawan. PT Tentrem Sejahtera mengedepankan dorongan motivasi kepada karyawan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang memuaskan.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dapat meningkatkan kinerja para karyawan. PT Tentrem Sejahtera menerapkan kedisiplinan yang tegas demi terciptanya lingkungan kerja yang kondusif.

Saran

1. Bagi perusahaan, berdasarkan analisis pada distribusi jawaban responden PT Karoseri Tentrem Sejahtera diharapkan untuk lebih memperhatikan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja para karyawan. Dengan terus memperhatikan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan maka akan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan lebih baik lagi yang pada akhirnya akan membawa kemajuan bagi perusahaan.

2. Bagi perusahaan, disamping motivasi kedisiplinan perlu juga diperhatikan. Kedisiplinan juga berdampak pada kelancaran menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada para karyawan sehingga diharapkan nantinya lebih baik lagi agar karyawan mampu menjalankan fungsinya.
3. Bagi peneliti lain, diharapkan untuk lebih melakukan penelitian yang mendalam dengan menggunakan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan selain kedua variabel yang telah dijelaskan sebelumnya, agar tercipta perkembangan dalam penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Gomes, Faustino Cardoso. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Penerbit Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mathis, et. al. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia) edisi 10*, Jakarta: Salemba Empat.
- Nimran, Umar. 2009. *Perilaku Organisasi*. Sidoarjo: Laras.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Supardi, dan Anwar, S. 2004. *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: UII Press.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Rajawali Pres.
- Jurnal:**
- Frana 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Pembangunan Nasional, Yogyakarta
- Ridwan
2014. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Brawijaya, Malang