

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR DAIHATSU PT. MAKASSAR RAYA MOTOR CABANG KOTA PALU

Ni Ketut Ita Lestari

Niluh Putu Evvy Rossanty

Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tadulako

Email: ketutita12@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Daihatsu PT. Makassar Raya Motor Cabang Kota Palu. Penelitian ini menggunakan analisis metode survei dengan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, dengan jumlah responden yang digunakan pada penelitian sebanyak 48 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan teknik pengumpulan data yaitu *Sensus* yang dimana semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Pada penelitian ini membuktikan hasil bahwa Variabel Motivasi (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Daihatsu PT. Makassar Raya Motor Cabang Kota Palu.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja

Abstract

This research was conducted with the aim of knowing the effect of motivation and work discipline on the performance of the Daihatsu Office employees at PT. Makassar Raya Motor, Palu City Branch. This study uses survey method analysis with the type of data used in this study is quantitative data, with the number of respondents used in the study as many as 48 respondents. The analysis technique uses is multiple linear regression analysis and data collection techniques, namely the census in which all members of the population are used as research samples. This study shows that the motivation variable (X1) and the work discipline variable (X2) have an effect on the employee performance at the Daihatsu Office PT. Makassar Raya Motor, Palu City Branch.

Keywords: Motivation, Work Discipline, and Performance.

PENDAHULUAN

Membangun Perusahaan atau organisasi tentu banyak pertimbangan yang harus diperhatikan, mengingat persaingan globalisasi masa kini begitu tajam sehingga semua orang berlomba-lomba membangun perusahaan yang baru dengan inovasi yang berbeda. Hal ini dikarenakan perkembangan era globalisasi yang menjulang cepat dan mudah dipasarkan sehingga mudah dijangkau oleh setiap orang. Oleh karena itu sumber daya menjadi pertimbangan dan perhatian untuk kemajuan perusahaan. Salah satunya Sumber Daya Manusia (SDM) yang terarah dengan baik dan siap untuk mengemban kerja di perusahaan. Perusahaan barang dan jasa pada perusahaan PT. Makassar Raya Motor merupakan perusahaan yang khususnya beroperasi pada penjualan barang, dimana perusahaan ini menyediakan berbagai macam mobil dengan merk yang sama namun dengan berbagai macam model yang telah disediakan.

Menurut pendapat Armstrong dan Baron (1998:15) dalam Fahmi (2013) Kinerja yaitu suatu pencapaian hasil kerja yang dicapai dari suatu lembaga perusahaan ataupun organisasi yang berorientasi *profit and non profit* yang diperoleh selama waktu tertentu. Secara tegas Armstrong dan baron mengungkapkan kinerja merupakan suatu keberhasilan yang memiliki ikatan yang erat berdasarkan sasaran program organisasi, keinginan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Oleh karena itu kinerja karyawan tidak jauh kaitannya dengan perkembangan perusahaan khususnya pada perusahaan PT Makasar Raya Motor juga sempat mengalami penurunan dalam tingkat penjualan. Bagi perusahaan penurunan ini akan menjadi pertimbangan yang sangat serius untuk kemajuan perusahaan kedepannya.

Kurangnya tingkat Disiplin Kerja juga patut menjadi perhatian bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, jika tingkat disiplin kerja baik tentu menjadi penilaian penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, disiplin juga berpengaruh atas berlangsungnya kegiatan perusahaan yang sesuai dengan aturan perusahaan. Disiplin kerja bukan hanya dinilai dari absensi atau kehadiran, namun banyak

hal yang menjadi acuan dalam disiplin kerja, salah satunya yaitu ketaatan atas aturan perusahaan, kedisiplinan dalam berpakaian atau keseragaman, disiplin atas waktu penyelesaian tugas yang diberikan.

Menurut Mc. Clelland *dalam* Mangkunegara (2011) teori ini dikenal dengan teori berprestasi Teori motivasi berprestasi ini mengutamakan tiga tingkat kebutuhan yaitu: kebutuhan atas prestasi, kebutuhan atas Afiliasi dan kebutuhan akan kekuatan. Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti berspekulasi terdapat pengaruh bahwa keinginan dalam pencapaian prestasi juga penting dalam pencapaian kinerja, sehingga peneliti melakukan observasi secara langsung diperusahaan kepada beberapa karyawan, dari sebagian karyawan mengatakan bahwa prestasi kerja tentu menjadi acuan mereka dalam bekerja, mereka menginginkan prestasi yang baik dalam segala bentuk, salah satunya pencapaian target yang sesuai dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Hal inilah yang menjadi penilaian dalam kinerja perusahaan tersebut. Motivasi sangat berkaitan dengan hal ini, dalam mengatur sebuah perusahaan atau organisasi tentu dibutuhkan motivasi yang mampu mendorong seseorang untuk bertindak dalam melakukan pekerjaannya.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Nawawi (2011:351) Kata motivasi (*motivation*) kata dasar adalah motif (*motive*) memiliki dorongan, alasan, faktor seseorang dalam melakukan sesuatu tindakan sehingga mampu mengerjakan sesuatu. Dengan kata lain motivasi yaitu suatu kondisi atau keadaan yang mampu menggerakkan seseorang untuk terdorong melakukan suatu tindakan pekerjaan yang dilakukan secara sadar. Lebih lanjut Mc. Clelland *dalam* Mangkunegara (2011:94) mengemukakan bahwa setiap individu memiliki persediaan energi kekuatan yang tersembunyi, tentang bagaimana kekuatan ini dialirkan dan dikembangkan sesuai dengan dorongan motivasi individu dan keadaan serta kesempatan yang ada. Ia juga mengemukakan bahwa dimensi motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan akan prestasi, yaitu kebutuhan dalam menggapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempatan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan dengan erat terhadap pekerjaan dan mengarahkan perilaku usaha dalam mencapai prestasi tertentu.
2. Kebutuhan rafiliasi, yaitu kebutuhan akan kehangatan atau persahabatan adalah keinginan untuk saling berhubungan yang baik antar individu yang santun, hangat dan akrab. Individu memiliki keinginan menjalin hubungan yang erat dan membangun rasa persaudaraan dengan pihak lain.
3. Kebutuhan kekuatan, merupakan kebutuhan agar mampu mempengaruhi dan menguasai untuk menguasai dan mempengaruhi lingkungan dan orang lain agar menjadi lebih dominan dan mengontrol. Mc.Clelland mengungkapkan kebutuhan untuk kekuasaan sangat berkaitan dengan keinginan menggapai sebuah kedudukan pemimpin.

Menurut Singodimedjo (2002) *dalam* Sutrisno (2009:86) Mengungkapkan bahwa disiplin merupakan sebuah perilaku kerelaan seseorang dalam mematuhi aturan atau norma-norma yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja merupakan suatu perilaku dan perbuatan seseorang yang mengarah pada ketaatan, kesetiaan, dan kepatuhan pada norma peraturan perusahaan atau organisasi. Menurut Robbins (2005), disiplin kerja memiliki tiga aspek di antaranya yaitu:

- a. Disiplin Waktu, yaitu suatu tindakan atau perbuatan yang dilakukan dengan membuktikan kepatuhan pada waktu kerja yang terdiri dari kehadiran, dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, mencakup bagaimana karyawan menjalankan tugas dengan tepat dan benar.
- b. Disiplin Peraturan, yaitu peraturan atau tata tertib yang tercantum ataupun tidak tertulis dibuat untuk tercapainya tujuan organisasi dengan baik. Untuk itu diperlukan sikap setia dan bertanggung jawab terhadap kesepakatan yang telah dibuat.
- c. Disiplin tanggung jawab, yaitu salah satu wujud karyawan adalah pemakaian dan pemeliharaan peralatan dengan baik sehingga dapat menjalankan kegiatan kantor dengan sebaik-baiknya. Serta adanya kesanggupan untuk menjalankan tugas dan amanah yang telah dijadikan tanggung jawab bagi karyawan.

Menurut Edision dkk (2016) menurutnya kinerja yaitu hasil yang ada pada suatu proses yang memberikan acuan dan ukuran selama periode tertentu yang berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah dibuat sebelumnya. Ia mencoba mengembangkan pemikiran Junh Miler yang brilian ini dengan beberapa perubahan dimana Jonh Miler menekankan indikator waktu terhadap kehadiran pegawai/karyawan, sedangkan Anwar dkk menekankannya pada waktu penyelesaian produk. Disisi lain,

Anwar dkk menganggap bahwa taat asas adalah bagian penting dari kinerja sehingga dimensi kinerja dideskripsikan penulis menjadi:

- a. Target
Adalah indeks terhadap pencapaian jumlah pekerjaan, atau besaran yang diperoleh.
- b. Kualitas
Yaitu perolehan terhadap hasil yang dicapai dan inilah komponen penting, karena merupakan kekuatan dalam mempertahankan kekuatan pelanggan.
- c. Waktu penyelesaian
Penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu ini merupakan modal awal untuk membuat kepercayaan kepada pelanggan. Pelanggan dimaksud di sini bisa berlaku pada layanan bagi pelanggan yang mencakup internal perusahaan atau organisasi.
- d. Taat Asas
Bukan hanya memenuhi target, kualitas atau tepat waktu, namun harus dikerjakan dengan upaya yang benar, terbuka atau transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif di mana penelitian ini untuk melakukan identifikasi terhadap variabel bebas (independen) yaitu motivasi dan disiplin kerja dengan variabel terikat (dependen) yaitu kinerja. Penelitian ini memakai uji hipotesis memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dengan kinerja karyawan dan disiplin kerja dengan kinerja di PT. Makassar Raya Motor cabang Kota Palu.

Sumber data dalam penelitian ini yaitu terdiri dari data primer dan data sekunder: data primer adalah sebuah data yang secara langsung diperoleh dari organisasi atau perusahaan sebagai objek penelitian yaitu karyawan kantor PT. Makassar Raya Motor Kota Palu melalui tahap wawancara dan pengisian kuesioner kepada responden untuk melihat adanya pengaruh dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Daihatsu PT. Makassar Raya Motor cabang Kota Palu. Sedangkan data sekunder adalah kumpulan data melalui studi pustaka dengan mempelajari literatur-literatur, jurnal, referensi dari media online dan hasil penelitian dari pihak lain yang digunakan sebagai data tambahan termasuk data pendukung dari kantor Daihatsu PT. Makassar Raya Motor dan berbagai sumber lain, ada pun data yang dikumpulkan yaitu: Struktur organisasi perusahaan, data absensi, jumlah data penjualan dan data jumlah karyawan berdasarkan bidang pekerjaannya.

Populasi dalam penelitian ini diambil dari seluruh karyawan kantor Daihatsu PT. Makassar Raya Motor Kota Palu dengan jumlah keseluruhan 48 orang yang akan dijadikan responden dalam penelitian. Karena populasi yang digunakan seluruh karyawan maka menggunakan metode sampling jenuh atau biasa disebut sensus.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melalui penyebaran Kuesioner dengan cara pengumpulan data menggunakan uraian pernyataan atau pertanyaan tertulis yang terstruktur disusun untuk mendapatkan informasi atau keterangan dari karyawan sebagai responden. Wawancara, yaitu penulis melakukan tanya jawab yang dilakukan untuk melengkapi data-data yang belum lengkap dari kuesioner. Wawancara dilakukan terhadap responden yang mempunyai hubungan dengan pihak yang terkait dalam penelitian. Studi kepustakaan, bertujuan agar mendapat dasar teori yang diperlukan sebagai dasar pengambilan kesimpulan, dengan sistem memahami, membaca, mengutip referensi melalui jurnal, buku, majalah, penelitian sejenis dan bahan-bahan lain yang terkait dengan penelitian ini. Observasi, yaitu penulis melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan kantor Daihatsu PT. Makassar Raya Motor cabang Kota Palu.

Adapun skala pengukuran dalam penelitian ini yaitu skala likert untuk menilai hasil tanggapan responden yang diperoleh dari pertanyaan dan pernyataan dari kuesioner. Alasan peneliti menggunakan skala likert karena data pada penelitian berbentuk interval. Skala ini digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi tentang fenomena sosial.

Uji validitas Menurut Sugiyono (2014:172) mengemukakan bahwa suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila mempunyai kesamaan dengan data yang dikumpul dengan data yang sebenarnya yang ditemukan pada objek penelitian. Jika koefisien antara skor sebuah indikator

dengan skor total semua indikator yaitu positif jika lebih besar dari 0,3 ($r \geq 0,3$) sehingga instrumen tersebut dinyatakan valid

Uji reliabilitas menurut Ghozali (2006) uji reliabilitas yaitu alat untuk mengukur keandalan, ketetapan atau konsistensi suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan pantas apabila jawaban responden terhadap beberapa pertanyaan dalam kuesioner adalah tetap atau konsisten dari setiap perubahan waktu. Dengan hal tersebut maka, peneliti menggunakan alat bantu program SPSS for windows. SPSS menyediakan sistem untuk mengukur reliabilitas menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Sugiyono (2013) sebuah variabel dinyatakan reliabel apabila menunjukkan nilai $\alpha \geq 0,60$. Instrumen dinyatakan reliabel apabila besarnya nilai koefisien *Alpha Cronbach* diatas 0,60 berarti memenuhi syarat.

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas biasa digunakan untuk menguji tingkat kestabilan distribusi variabel residual atau pengganggu dalam model regresi adapun analisis yang digunakan untuk menguji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode grafik, yaitu menggunakan grafik normal *probability plot*. Grafik *norma probability plot* berfungsi membandingkan distribusi komulatif dari distribusi normal). Uji multikolinearitas Gozali (2006), uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model ditemukan adanya korelasi antara variabel yang bebas (independen). Dalam penelitian Model regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi keterkaitan antara variabel bebas. Untuk melihat Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai *tolerance* serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 maka dinyatakan terbebas dari multikolinearitas.

Uji heterokedastisitas adalah suatu uji untuk mengetahui terdapat atau tidaknya ketidaksamaan varians dari setiap pengamatan kepengamatan lain dalam model regresi. Dan seandainya varians pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka dapat dikatakan homokedastisitas dan jika varians tersebut berbeda maka dinyatakan heterokedastisitas. Untuk melihat terdapat deteksi heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat terdapat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y produksi Y sesungguhnya) yang telah di *studentized*.

Metode analisis data digunakan untuk menganalisa permasalahan dan menguji hipotesis mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Raya Motor Kota Palu, maka digunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan angka-angka statistik melalui penggunaan alat analisis statistik Regresi Linear Berganda (*multiple Linear Regression*). Adapun model umum bentuk persamaan alat analisis statistik parametrik Regresi Linear Berganda menurut (Sugiyono 2014) dapat digambarkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kepuasan Kerja
- X₁ = *Self Efficacy*
- X₂ = Budaya Organisasi
- b₁b_n = nilai koefisien regresi
- a = konstanta
- e = Error of term

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis regresi linear berganda

Tabel 1

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.083	4.637		3.037	.004
	X1	.357	.161	.297	2.220	.031

	X2	.198	.074	.358	2.679	.010
--	----	------	------	------	-------	------

Sumber: *Output For Windows Release 21.0, 2020*

Dari hasil uji regresi pada table 1 maka persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 0,14,083 + 0,357 X1 + 0,198X2$$

Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen (X1 dan X2) memberi pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y).

- Nilai konstanta (a) adalah 14,083 artinya apabila variabel Motivasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) nilainya 0, maka kinerja karyawan Kantor Daihatsu PT.Makassar Raya Motor Kota Palu tetap positif 14,083
- Nilai koefisien regresi variabel Motivasi (X1) bernilai positif yaitu 0,357 Hal ini menyatakan bahwa nilai Motivasi meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT.Makassar Raya Motor Kota Palu.
- Nilai koefisien regresi variabel Disiplin kerja (X2) bernilai positif yaitu 0,198. Hal ini menyatakan bahwa nilai Disiplin kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan Kantor Daihatsu PT.Makassar Raya Motor Kota Palu.

Uji F

Tabel 2

**Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	333,072	2	168.036	9.195	.000 ^b
Residual	822.391	45	18.275		
Total	1158.463	47			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: *Output For Windows Release 21.0, 2020*

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel di atas, diperoleh sig.F sebesar $0,000 < 0,05$ yang dapat dikatakan variabel Motivasi dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji T

Tabel 3

Hasil Pengujian Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.083	4.637		3.037	.004
X1	.357	.161	.297	2.220	.031
X2	.198	.074	.358	2.679	.010

Sumber: *Output For Windows Release 21.0, 2020*

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai t signifikansi lebih kecil dari alpha 0,05 maka dapat dipastikan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, seharusnya jika nilai t signifikansi lebih besar dari nilai alpha 0,05 maka dapat dipastikan bahwa variabel independen berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen, dapat dijelaskan hasil uji t dari variabel independen yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi (X1)

Variabel Motivasi memiliki tingkat signifikansi $t_{sig.} (0,031) < \alpha (0,05)$. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan “Motivasi secara masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Raya Motor Kota Palu” terbukti atau bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Disiplin Kerja (X2)

Variabel Disiplin kerja memiliki tingkat signifikansi $t_{sig.} (0,010) < \alpha (0,05)$. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan “Disiplin kerja secara masing-masing atau parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Raya Motor terlihat Kota Palu” terbukti atau bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian bahwa variabel motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan di Kantor Daihatsu PT. Makassar Raya motor Cabang Kota Palu. Penjelasan pengaruh variabel X terhadap Y secara simultan ataupun parsial adalah sebagai berikut.

Motivasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) karyawan Kantor Daihatsu PT. Makassar Raya Motor Cabang Kota Palu

Berdasarkan perolehan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Makassar Raya Motor Kota Palu diketahui bahwa variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai $F = 0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa dalam variabel Motivasi hal yang paling perlu diperhatikan adalah pada tingkat kebutuhan berafiliasi atau bisa juga disebut yakni kebutuhan sosial yang memiliki arti sangat penting dalam kebutuhan motivasi dan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian menunjukkan pentingnya upaya dalam meningkatkan hubungan yang baik terhadap sesama rekan kerja. Oleh karena itu seorang pemimpin harus mampu memahami situasi setiap karyawannya dengan menjalin komunikasi yang baik dan memberikan kepercayaan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, sehingga terjalinnya rasa kekeluargaan yang mampu menciptakan kerjasama yang diinginkan.

Pada Disiplin Kerja yang perlu diperhatikan yaitu seorang karyawan harus melaksanakan tugas dengan benar yang tentunya dapat mempengaruhi kinerja mereka, selain itu ketepatan waktu dalam bekerja juga sangat mempengaruhi kualitas kerja karyawan juga harus mampu bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan yang diberikannya.

Semakin baik motivasi yang diberikan dan disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik yang diberikan kepada perusahaan, semua itu tentunya mempunyai keterkaitan yang sangat erat. Karyawan yang mempunyai tingkat motivasi yang kuat dalam dirinya tentu akan memperkuat tingkat kedisiplinannya dalam melaksanakan pekerjaan sehingga semua akan berpengaruh setiap karyawan dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan Sidandi Heny (2015) yang menunjukkan hasil analisis mengenai pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan bahwa faktor Disiplin Kerja dan Motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada karyawan Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.

Motivasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Melihat penelitian yang telah dilakukan pada PT. Makassar Raya Motor Kota Palu diketahui bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa tingkat signifikansi $t_{sig} < \alpha 0,05$ yang artinya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Makassar Raya Motor memperoleh nilai positif terhadap kinerja karyawannya. Oleh karena itu jika motivasi yang diberikan dengan baik dan benar sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan maka akan berdampak baik pada perusahaan itu sendiri.

Motivasi kerja yang dimaksud yaitu, bagaimana cara pemimpin agar mampu memahami tingkat kebutuhan yang paling tinggi pada saat ini, yakni kebutuhan akan prestasi, seseorang mau bekerja didasari oleh kebutuhan akan kesuksesan dalam bidang pekerjaannya, oleh karena itu disinilah tugas pemimpin untuk terus memotivasi dan menggali lebih dalam apa yang menjadi kebutuhan mereka untuk bekerja dan mendapatkan kenyamanan dalam bekerja. Selain hal itu, karyawan juga membutuhkan kebutuhan bersosialisasi, kebutuhan berteman, bertegur sapa dan mampu bergabung dengan rasa kekeluargaan bersama rekan kerja ataupun atasannya, menciptakan hubungan yang harmonis yang nantinya akan menimbulkan rasa kenyamanan dalam menjalankan pekerjaannya. Hal inilah yang mampu menunjang kesuksesan dalam mencapai kinerja yang ingin dicapai.

Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Kantor Daihatsu PT. Makassar Raya Motor Kota Palu diketahui pada variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara masing-masing terhadap kinerja karyawan Kantor Daihatsu PT. Makassar Raya Motor Kota Palu. Hasil ini ditunjukkan dari uji t yang menyatakan bahwa tingkat signifikansi t_{sig} yang memperoleh nilai $0,010 < \alpha 0,05$ artinya Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Daihatsu PT. Makassar Raya Motor Kota Palu, dengan hal tersebut membuktikan bahwa jika tingkat Disiplin Kerja Pada perusahaan meningkat maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Tingkat disiplin kerja seorang karyawan bisa dinilai dari ketepatan waktunya pada saat datang jam kantor yang mencakup kehadiran, kepatuhan akan aturan yang ditetapkan, apabila mereka berpakaian dengan sopan pada tempat pekerjaannya, menggunakan peralatan kantor dengan penuh hati-hati, mencapai pekerjaan dengan target dan kualitas yang mematuhi aturan tata kerja yang ditentukan perusahaan dengan berbagai ketentuan tersebut dapat diharapkan keberhasilan karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka dan mencapai target yang diinginkan.

Penelitian ini diperkuat dengan pendapat seorang ahli yang bernama Sastrohadiwiryo, (2003) dalam arianto (2013) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai tujuan pembinaan agar para karyawan menaati seluruh kaidah atau peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, bisa melakukan pekerjaan dengan baik, memaknai dan merawat fasilitas kerja seperti barang dan jasa perusahaan, bertindak dan mampu mempunyai perilaku yang mengikuti norma yang berlaku dan karyawan mampu memperoleh tingkat kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan.

KESIMPULAN

Berlandaskan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diperoleh dari hasil penelitian kepada karyawan Kantor Daihatsu PT. Makassar Raya Motor cabang Kota Palu mengenai pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan maka dapat ditarik kesimpulan atas hasil penelitian ini sebagai berikut: Variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kantor Daihatsu PT. Makassar Raya Motor Cabang Kota Palu. Motivasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Daihatsu PT. Makassar Raya Motor Cabang Kota Palu, dan Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Daihatsu PT. Makassar Raya Motor Cabang Kota Palu.

SARAN

Sesuai dengan perolehan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka adapun hal yang perlu disampaikan berupa masukan atau saran yakni sebagai berikut: Berkaitan dengan aspek Motivasi, indikator utama yang paling penting memperoleh perhatian yakni kebutuhan berafiliasi atau dengan kata lain kebutuhan sosial. Dengan ini maka upaya yang dapat disarankan mengenai kebutuhan berafiliasi yaitu dapat dilaksanakan kegiatan-kegiatan yang membangun rasa kekeluargaan antara karyawan yang bisa dilaksanakan di luar aktivitas jam kerja atau di hari libur, seperti halnya olahraga bersama. Dengan ini diharapkan keterbukaan antar karyawan bisa terjalin sehingga komunikasi yang baik dapat tercipta. Pada disiplin kerja yang perlu dilakukan oleh pihak instansi yaitu, terus meningkatkan kontrol karyawan untuk datang tepat waktu, tertib dan teratur, memberikan sanksi untuk memberikan rasa efek jera bagi pelanggarnya. Selain hal itu perusahaan harus memberikan prosedur standar kerja untuk masing-masing bidang pekerjaan agar karyawan mampu bekerja dengan fokus pada bidangnya.

Aspek Kinerja PT. Makassar Raya Motor dari hasil perhitungan dengan menggunakan skor rata-rata bahwa indikator kualitas memiliki skor rata-rata terendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah memfasilitasi karyawan dalam mengembangkan kemampuannya, melatih karyawan dalam agar sanggup menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja, dan kemauan yang harus dimunculkan karyawan yang bersangkutan untuk mengembangkan karyawan dalam memiliki komitmen dan prosedur dalam pencapaian kualitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham, 2013. *Manajemen Kinerja*, Alfabeta, Bandung.S
- Gozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Program SPSS*, BP Universitas Diponegoro, Semarang.G
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Robbins, Stephen P, (2005). *Perilaku Organisasi*, selemba empat, Jakarta.
- Rusmanto, (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai* (Studi Pada Dinas Perizinan Daerah Kabupaten Morowali). Skripsi. Universitas Tadulako, Palu.
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*
Alfabeta, Bandung
- Sutrisno, Edy, (2009)). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta