

	<p style="text-align: center;">Revenue : Jurnal Lentera Bisnis Manajemen Volume 02 No 03 Agustus 2024 E ISSN : 2986-1853</p> <p style="text-align: center;">https://lenteranusa.id/</p>	
---	--	---

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Mobilindo Perkasa Cabang Pondok Bambu

Leni Karminia¹, Vera Agustina Yanti², Ahmad Rafik³

^{1,2,3}Universitas Bina Sarana Informatika

*E-mail: lenikarminia@gmail.com

Abstrak

PT. Tunas Mobilindo Perkasa Pondok Bambu adalah sebuah showroom yang melayani penjualan dan service kendaraan yang merupakan anak perusahaan dari PT. Tunas Ridean Tbk. PT. Tunas Ridean Tbk adalah salah satu grup otomotif independen terbesar yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 1995. Dalam observasi yang telah dilakukan masih banyak karyawan PT. Tunas Mobilindo Perkasa Pondok Bambu yang sering datang terlambat hal ini berarti kurangnya dorongan motivasi dan kedisiplinan sehingga kinerja karyawan belum tercapai secara maksimal. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 36 responden. Data pada penelitian ini diolah dengan menggunakan Software SPSS. Hasil nilai thitung dari variabel motivasi kerja 2,266 dengan nilai signifikan 0,030 menunjukkan bahwa secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil nilai thitung dari variabel disiplin kerja 1,191 dengan nilai signifikan 0,242 secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil nilai thitung 7,685 dengan nilai signifikan 0,002 artinya motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja , Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Manajemen yang berfokus pada interaksi dan fungsi manusia dalam organisasi bisnis dikenal sebagai manajemen SDM Orang, atau karyawan organisasi, ialah komponen manajemen SDM. Karena mereka menjadi penyusun strategi, pelaku, dan penentu dalam pencapaian tujuan organisasi, maka manusia selalu terlibat dan mendominasi dalam semua aktivitas organisasi. Bahkan dengan instrumen terancang yang dimiliki oleh bisnis, tujuan tidak dapat dicapai tanpa partisipasi aktif dari para pekerja. Halnya SDM memainkan peran penting dalam mendefinisikan dan mencapai tujuan perusahaan, sehingga setiap organisasi yang ingin mengelola asetnya secara efektif harus memiliki karyawan yang berkualifikasi tinggi dan tenaga kerja yang terlatih.

Sebagai salah satu divisi dari PT Tunas Ridean Tbk, PT Tunas Mobilindo Perkasa Pondok Bambu ialah *showroom* yang melayani penjualan dan servis mobil. Salah satu grup mobil independen terbesar, PT Tunas Ridean Tbk ada di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 1995. Berdasarkan pengamatan peneliti masih ada pegawai PT Tunas Mobilindo Perkasa Pondok Bambu terus mengalami keterlambatan, yang mengindikasikan kurangnya disiplin dan motivasi, sehingga menghambat potensi penuh dari kinerja staf.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif, melibatkan populasi 57 karyawan PT Tunas Mobilindo Perkasa Cabang Pondok Bambu dengan sampel 36 orang yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Analisis data menggunakan statistik deskriptif, meliputi uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis (uji T, uji F, dan koefisien determinasi). Uji validitas menilai kesesuaian data, uji reliabilitas mengukur konsistensi instrumen, uji normalitas memeriksa distribusi variabel, uji multikolinearitas mendeteksi korelasi antar variabel bebas, dan uji heteroskedastisitas memeriksa varians residual. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, sementara uji hipotesis dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel secara parsial (uji T) dan simultan (uji F), dengan koefisien determinasi mengukur kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	12	33,3%
2	Perempuan	24	66,6%
Jumlah		36	100%

Sumber : Data primer diolah 2024

Dengan melihat hal tersebut bahwasannya 36 partisipan yang jadi objek penelilstuditan, 33,3% ialah pria dan 66,6% ialah wanita. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT Tunas Mobilindo Perkasa rata-rata didominasi oleh wanita. Hal ini memperlihatkan bahwasannya pegawai wanita lebih mudah diterima.

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Usia Responden

NO	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20-25 tahun	21	58,3%
2	26-30 tahun	7	19,4%
3	31-35 tahun	3	8,3%
4	36-55 tahun	5	14%
Jumlah		36	100%

Sumber : Data primer diolah 2024

Dengan melihat hal tersebut bahwasannya untuk usia partisipan mayoritas usianya 20-25 tahun sebanyak 21 partisipan dengan persentasenya 58,3%. Dan diikuti dengan usianya partisipan dari 26-30 tahun banyaknya 7 orang dengan persentasenya 19,4%. Fakta bahwa para pekerja masih dikategorikan sebagai usia produktif menunjukkan bahwa kemampuan seseorang untuk berkembang secara profesional sangat didukung oleh usia dalam hal pekerjaan.

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3. Pendidikan Responden

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/SMK	25	69,4%
2	D3	5	14%
3	S1	6	16,6%
Jumlah		36	100%

Sumber : Data primer diolah 2024

Dengan melihat hal tersebut bahwasannya dalam studi ini ,jumlahnya partisipan mayoritas pendidikan terakhirnya SMA/SMK banyaknya 25 orang dengan persentasenya 69,4% dibanding pendidikan D3 hanya 5 partisipan dengan persentasenya 14% dan S1 6 partisipan dengan persentasenya 16,6%. Hal ini memperlihatkan bahwasannya karyawan PT Tunas Mobilindo Perkasa mempunyai banyak pegawai dengan pendidikannya SMA, hal ini disebabkan lulusan tersebut sudah mencapai kualifikasinya dalam pekerjaannya.

Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No	indikator	r hitung	r tabel (df = 34)	Keterangan
1	X1.1	0,510	0,3291	Valid
2	X1.2	0,530	0,3291	Valid
3	X1.3	0,803	0,3291	Valid
4	X1.4	0,644	0,3291	Valid
5	X1.5	0,771	0,3291	Valid
6	X1.6	0,842	0,3291	Valid
7	X1.7	0,610	0,3291	Valid
8	X1.8	0,756	0,3291	Valid
9	X1.9	0,830	0,3291	Valid
10	X1.10	0,698	0,3291	Valid

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No	indikator	r hitung	r tabel (df = 34)	Keterangan
1	X2.1	0,373	0,3291	Valid
2	X2.2	0,333	0,3291	Valid
3	X2.3	0,411	0,3291	Valid
4	X2.4	0,561	0,3291	Valid
5	X2.5	0,461	0,3291	Valid
6	X2.6	0,648	0,3291	Valid
7	X2.7	0,409	0,3291	Valid
8	X2.8	0,478	0,3291	Valid
9	X2.9	0,556	0,3291	Valid
10	X2.10	0,511	0,3291	Valid

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	indikator	r hitung	r tabel (df = 34)	Keterangan
1	Y.1	0,647	0,3291	Valid
2	Y.2	0,589	0,3291	Valid
3	Y.3	0,515	0,3291	Valid
4	Y.4	0,509	0,3291	Valid
5	Y.5	0,678	0,3291	Valid
6	Y.6	0,647	0,3291	Valid
7	Y.7	0,650	0,3291	Valid
8	Y.8	0,639	0,3291	Valid
9	Y.9	0,677	0,3291	Valid
10	Y.10	0,593	0,3291	Valid
11	Y.11	0,397	0,3291	Valid
12	Y.12	0,342	0,3291	Valid

Sumber : Data primer diolah 2024

Dengan melihat hal tersebut bahwasannya angka r hitung dari pengujian validitas terdapat angkanya besar dari angka rtabel dengan $\alpha=0,05$, lalu (df) $n-2$ dimana n ialah jumlahnya sample, jadi

$$df = 36 - 2 = 34 \text{ adalah } 0,3291.$$

Dengan seperti itu datannya semua indikator yang dipakai dalam studi ini, dalam pengukuran variabelnya yang dipakai terdapat r hitung lebih dari rtabel. Hingga, semua indikatornya yang ada dalam studi ini ialah Valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Reliabilitas Coeffecient SPSS	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,878	> 0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,620	> 0,60	Reliabel
Kinrja Karyawan(Y)	0,787	> 0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah 2024

Dengan melihat hal tersebut bahwasannya semua variable mempunyai cronbach alpha lebih dari 0,60. Hal ini bahwasannya realibilitas dari motivasi kerja,disiplin kerja dan kinerja karyawan yang diteliti ialah reliabel.

Analisis Regrasi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	
1	(Constant)	20.450	10.961
	Motivasi Kerja	.289	.128
	Disiplin Kerja	.357	.300

Dengan melihat hal tersebut bahwa persamaannya mendeskripsikan keterkaitan antar variable dalam studi ini yakni :

$$Y = 20,450 + 0,289 X1 + 0,357 X2$$

Interpretasi dari persamaan regresi menunjukkan bahwa konstanta sebesar 20,450 merepresentasikan nilai kinerja karyawan (Y) ketika variabel Motivasi kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) bernilai 0. Koefisien regresi untuk Motivasi kerja (X1) sebesar 0,289 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,289 satuan. Sementara itu, koefisien regresi untuk Disiplin kerja (X2) sebesar 0,357 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,357 satuan. Berdasarkan nilai koefisien B (beta) yang paling besar, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Uji T

Tabel 9. Hasil Uji T

Coefficients ^a		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	20.450	10.961		1.866	.071
	Motivasi Kerja	.289	.128	.408	2.266	.030
	Disiplin Kerja	.357	.300	.214	1.191	.242

Hasil uji T menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai thitung (2,266) lebih besar dari ttabel (2,032) dan nilai signifikansi (0,030) lebih kecil dari 0,05, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima. Sementara itu, variabel disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai thitung (1,191) lebih kecil dari ttabel (2,032) dan nilai signifikansi (0,242) lebih besar dari 0,05, yang mengakibatkan H₀ diterima dan H_a ditolak.

Uji F

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a		Sum	of	Mean Square	F	Sig.
Model		Squares	df			
1	Regression	392.429	2	196.215	7.685	.002 ^b
	Residual	842.571	33	25.532		
	Total	1235.000	35			

Berdasarkan hasil uji-F pada tabel diperoleh nilai Fhitung = 7,685 > Ftabel (36-2-1=33) = 3,285 atau nilai sig sebesar 0,002 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.564 ^a	.318	.276	5.05296

	<p style="text-align: center;">Revenue : Jurnal Lentera Bisnis Manajemen Volume 02 No 03 Agustus 2024 E ISSN : 2986-1853</p> <p style="text-align: center;">https://lenteranusa.id/</p>	
---	--	---

Dengan melihat hal tersebut bahwasannya pengujian koefisien determinasi didapatkan angka (R Square) yang didapaknya 0,318 persentasenya 31,8% kinerja karyawan di PT Tunas Mobilindo Perkasa dipengaruhi motivasi kerja dan disiplin kerja lalu sisa 68,2% dipengaruhi dari faktor lainnya tidak ada dalam studi.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini bahwasannya Motivasi ada pengaruhnya yang positif pada kinerja karyawan dengan koefisiennya 0,289 besarnya koefisien motivasinya rendah jika dilihat dari perbandingan dan dengan koefisiennya disiplin kerja.

Temuan pengujian hipotesis mendapatkan angka thitung 2,266 dengan signifikansinya 0,030. Hal ini bahwasannya temuan diterimanya hipotesis, hal ini bahwasannya semakin baik motivasi, maka terjadinya peningkatan kinerja karyawan. Temuan studi ini adanya kesesuaian dengan studi Leni Kaminia, (2024) yang didapatkan temuannya motivasi kerja ada pengaruhnya positif signifikan pada kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini temuan analisisnya disiplin ada pengaruhnya positif pada kinerja karyawan dengan koefisiennya 0,357 hal ini ada pengaruhnya disiplin kerja pada Kinerja Karyawan pada studi ini.

Temuan pengujian hipotesis mendapatkan angka thitung ialah 1,191 angka sifatnya positif dengan temuan signifikannya 0,242. Hal ini memperlihatkan bahwasannya disiplin kerja pengaruhnya positif namun tidak signifikan pada kinerja karyawan hal ini ditolaknya hipotesis.

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji-F nilai Fhitung = 7,685 > Ftabel (36-2-1=33) = 3,285 atau nilai sig sebesar 0,002 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya, variabel motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Kelemahan dari pemakaian kuesioner untuk menghimpun data studi ialah peneliti tidak bisa memastikan bahwasanya setiap partisipan mengisi kuesioner secara akurat atau sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Studi ini hanya berfokus pada dua variabel, yakni disiplin kerja dan motivasi kerja, sehingga tidak bisa memberikan penjelasan yang komprehensif mengenai elemen-elemen yang memengaruhinya kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan temuan dan pembahasan studi, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di PT. Tunas Mobilindo Perkasa dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 31,8%, sedangkan 68,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, hasil uji T mengungkapkan

	<p style="text-align: center;">Revenue : Jurnal Lentera Bisnis Manajemen Volume 02 No 03 Agustus 2024 E ISSN : 2986-1853</p> <p style="text-align: center;">https://lenteranusa.id/</p>	
---	--	---

bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. In *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* (Vol. 2, Issue 2, pp. 113–125). <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.283>
- Ekonomi, F., Bina, U., Informatika, S., Pahlevi, D., & Pahlevi, D. (2023). *KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . TUNAS MOBILINDO PERKASA CABANG MATRAMAN*. 1–14.
- I Arraniri, Andini, M. (2023). *Mahsyar, J. H., Andini, L. P., & Arraniri, I. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bank. Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntans. 6681(6), 594–608. www.jpnn.com*
- Indriani, Y., Joesyiana, K., & Lussianda, E. O. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Perkreditan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(3), 287–297. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i3.129>
- Malawat, R. M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan d PT Surya Unggas Mandiri. *E Library Unikom, 2019*, 11–25. https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/6140/8/UNIKOM_Rijal Musyadad Malawat_BAB II.pdf
- Marwinda, D., Muhammad, H., & Putra, M. (2022). *Pt Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia (the Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance Pt Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia) 1*.
- Nugroho, F., Yunitasari, P., & Agung. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur Unit Pelaksanaan Teknis Pengelolaan Jalan Dan Jembatan Kediri. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.
- Rustiana, Kirono, C. S., Yuningsih, N., & Astuti, E. D. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan JNE Express). *Jurnal Pelita Ilmu*, 15(02), 106–116.
- Sanjaya et al. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Bisnis Madani*, 6(1), 29–45. <https://journal.paramadina.ac.id/>
- Susanti, N. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Napolly Sentul Bogor*. 106. <https://eprints.unpak.ac.id/5401/>