PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN *PACKAGING SECTION* PT. ASTRA HONDA MOTOR *PARTS CENTRE*

Ningsih Sakarsih. S 1)

1). Mahasiswa Program Studi Manajemen UNKRIS

Rasmansyah 2)

2). Dosen Program Studi Manajemen UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email : rasmansyah31@gmail.com

Abstract: This research is aimed to test the influence of motivation and work discipline on employee performance of packaging section PT. Astra Honda Motor Parts Center. The research method used is Explanatory Analysis approach that is explain the causalistic relationship between variables, then test instrument data, and data analysis by using linear regression analysis, correlation and coefficient of determination. Test the hypothesis (Test F). The results showed that the motivation, work discipline and employee performance of packaging section PT. Astra Honda Motor Parts Center can be said good. Motivation and work discipline give a significant effect to the increase of employees performance simultaneously that is equal to 58,1%. Conclusion collectively there is influence of motivation and work discipline variable to employee performance of packaging section PT. Astra Honda Motor Parts Center.

Kata kunci /: Motivasi, disiplin kerja dan kinerja

PENDAHULUAN

PT Astra Honda Motor sebagai satu-satunya perusahaan manufacturing dan distributor resmi sepeda motor merk Honda. Peningkatan produksi sepeda motor Honda oleh PT Astra Honda Motor menuntut kepada semua pihak yang terkait dalam produksi untuk meningkatkan kemampuan dan kualitasnya. Dengan meningkatnya permintaan kendaraan bermotor, maka dapat mempengaruhi pula jumlah dari permintaan akan *spare parts*.

Manusia sebagai tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi

yang mempunyai peranan penting yang harus dijaga dan setiap saat dikontrol karena hal tersebut menjadi kunci utama tercapainya target produksi. Suatu perusahaan didirikan dengan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan tujuan perusahaan pada dasarnya adalah mencari keuntungan yang optimal dalam rangka berusaha mempertahankan kelangsungan hidupnya. Untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, maka perusahaan harus menjaga, mengembangkan, dan meningkatkan produktivitas tiap-tiap faktor produksi yang ada. Salah satu faktor produksi yang perlu dipikirkan untuk langkah

selanjutnya adalah mengembangkan dan meningkatkan sumber daya manusia yang perlu mendapat perhatian yang lebih besar. Perusahaan mengharapkan setiap karyawannya memiliki keterampilan dan semangat kerja yang tinggi yang akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik dan berprestasi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Prestasi kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui berbagai cara dengan pemberian motivasi berupa penghargaan setiap pencapaian target. Dengan cara ini maka para karyawan merasa dihargai, diperhatikan dan benar-benar diharapkan keberadaannya sehingga akan menimbulkan hasil kerja yang baik, dan produktivitas yang tinggi pula.

Timbulnya prestasi dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik yang berasal dari luar individu maupun dari dalam individu. Daya perangsang, daya pendorong, motivasi yang mendorong karyawan untuk mau ikut bekerja dengan giat berbeda antara karyawan satu dengan lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motif, tujuan, dan kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja. Untuk itu kebutuhan karyawan baik yang bersifat material maupun non materiil hendaknya dipenuhi sesuai dengan harapannya apabila prestasi kerja karyawan diharapkan tinggi.

Melihat akan pentingnya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan, maka sudah sepatutnya motivasi diberikan kepada setiap organisasi. Sehingga pemberian motivasi adalah mutlak diperlukan

untuk mendorong karyawan dalam berprestasi yang pada akhirnya akan memperlancar tugas-tugas perusahaan.

Dunia bisnis berkembang semakin pesat, hal ini dapat terlihat dari persaingan serta perkembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih membawa perubahan terhadap pola kehidupan karyawan. Perubahan tersebut mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja mereka. Selain pemberian motivasi dari perusahaan, makaprestasi kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan semua perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak.

Jika setiap karyawan secara sadar mau menghormati dan menegakkan setiap aturan dan hukum yang berlaku di lingkungan kerjanya, kesadaran untuk menegakkan peraturan itu merupakan dasar bagi para karyawan dalam beraktivitas sesuai dengan peran, tugas dan kewajibannya masing-masing. Tanpa ketertiban dan keteraturan dalam bekerja, organisasi akan menghadapi berbagai kesulitan dalam usaha mencapai tujuan yang diinginkan.

Perilaku karyawan yang tidak disiplin dapat diekspresikan dalam beberapa hal yaitu: keabsenan, kelambanan, meninggalkan tempat kerja, mengulangi prestasi buruk, mencuri, tidur ketika kerja, berkelahi, mengancam pimpinan, melanggar aturan dan kebijaksanaan keselamatan kerja, pembangkangan perintah, melakukan pelanggaran secara tidak wajar, memperlambat pekerjaan, menolak kerja lembur, menolak kerja sama dengan rekan, memiliki dan menggunakan obat-obatan terlarang ketika bekerja, merusak peralatan, menggunakan bahasa atau kata-kata kotor dan pemogokan secara ilegal.

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan efektif dan efisien sehingga para karyawan dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Demikian penting pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja, maka menjadi salah satu perhatian utama bagi perusahaan untuk menggerakkan seluruh karyawannya agar seluruh karyawannya selalu menunjukkan prestasi kerja yang optimal.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan *Packaging Section* PT. Astra Honda Motor *Parts Centre*.

LANDASAN TEORI

Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2010) “Motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. “Motivasi sangat diperlukan dalam pelaksanaan aktivitas manusia karena motivasi merupakan hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal”.

Adapun pengertian motivasi yang dikemukakan oleh Sutrisno (2013) adalah “faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Menurut Wibowo (2010) “Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.”

Dari beberapa pengertian diatas landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendapat Suwatno (2011) “Motivasi sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.”

Berdasarkan definisi motivasi diatas, dapat disimpulkan bahwa

motivasi timbul karena adanya rangsangan untuk mencapai beberapa tujuan yang ingin diraih. Dalam sebuah organisasi, pemimpin dalam hal ini dituntut memainkan peran yang lebih dalam memberikan rangsangan dan dorongan agar karyawannya semakin termotivasi dalam menghasilkan *output* yang memuaskan dan terus berusaha lebih untuk meningkatkan lagi hasil kerjanya.

Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Menurut Sunyoto Danang (2012) tujuan motivasi antara lain : 1). Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan. 2). Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan. 3). Meningkatkan produktivitas kerja karyawan. 4). Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan. 5). Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik. 6). Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

Makin jelas tujuan yang diharapkan atau yang akan dicapai, makin jelas pula bagaimana tindakan motivasi itu dilakukan. Setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Suwatno (2011), bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan, keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu: 1). Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan : kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan paling dasar. 2). Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologi dan intelektual. 3). Kebutuhan sosial, yakni kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai. 4). Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain. 5). Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari kata "*dispel*" yang artinya "patuh", patuh baik kepada pemimpin maupun kepada aturan. Disiplin adalah kesanggupan menguasai diri yang diatur. Disiplin

berasal dari bahasa latin, yaitu *diciplina* yang berarti latihan atau pendidikan, kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin menitik beratkan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan. Adapun pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh Latainer dalam Sutrisno (2011) mengartikan disiplin kerja sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Sedangkan Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2012), disiplin kerja merupakan ukuran aktivitas organisasi untuk memanfaatkan semua sumbangan atau kemampuan yang ada secara optimal untuk mencapai tujuan, dengan menaati segala peraturan yang telah ditetapkan dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya disiplin adalah memanfaatkan sumbangan kemampuan secara optimal, dengan kesadaran, kesediaan, dan kepatuhannya pada aturan dan perintah yang ditetapkan organisasi

Dari beberapa pengertian diatas landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendapat Hasibuan (2014), menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman

organisasi. Disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan.

Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan variabel yang dipengaruhi oleh sejumlah faktor dari dalam maupun dari luar diri karyawan. Faktor dari dalam adalah persepsi terkait dengan peraturan tersebut. Peraturan dibuat untuk mencapai tujuan. Menurut Singodimedjo (Sutrisno, 2012), faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah 1). Besar kecilnya pemberian kompensasi; Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. 2). Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan; Peran keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang memengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan. 3). Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan; Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada

aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. 4). Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan; Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. 5). Ada tidaknya pengawasan pimpinan; Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. 6). Ada tidaknya perhatian kepada karyawan; Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja Menurut Hasibuan (2014), menyatakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah : 1). Tujuan dan Kemampuan; Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai

harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar mau bekerja bersungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. 2). Teladan Pimpinan; Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan kurang baik atau kurang berdisiplin, para bawahan pun akan kurang disiplin. 3). Balas Jasa; Balas jasa atau gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. 4). Keadilan; Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlukan sama dengan manusia lainnya. 5). Waskat; Waskat atau pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di

tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. 6). Sanksi Hukuman; Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. 7). Ketegasan; Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. 8). Hubungan Kemanusiaan; Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Pengertian Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks

pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Adapun pengertian prestasi kerja yang dikemukakan oleh Wijono (2010) mengatakan bahwa prestasi kerja mempunyai dua hal, yaitu: pertama, secara kuantitas mengacu pada “hasil”, dari suatu kerja yang dilakukan seperti jumlah pengeluaran barang oleh individu perjam. Kedua, dari sudut kualitas, juga prestasi kerja mengacu pada “bagaimana sempurna” seseorang itu melakukan pekerjaan. Misalnya, barang yang dikerjakannya harus berkualitas. Sedangkan menurut Hasibuan (2011), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dari beberapa pengertian diatas landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendapat Hasibuan (2011), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja

adalah suatu catatan hasil kerja yang dicapai seseorang sebagai kesuksesan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Byar dan Rue dalam Sutrisno (2011) mengatakan bahwa: Ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, yaitu: 1). Faktor Individu yang terdiri dari : a). Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas. b). *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas. c). *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. 2). Faktor lingkungan terdiri dari : a). Kondisi fisik; b). Peralatan; c). Waktu; d). Material; e). Pendidikan; f). Supervisi; g). Desain Organisasi; h). Pelatihan; i). Keberuntungan.

Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Manfaat Penilaian Prestasi Kerja menurut Sunyoto (2012) mengatakan bahwa kegunaan penilaian prestasi dapat dirinci sebagai berikut : 1). Perbaikan prestasi kerja; Dalam hal ini umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer, dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan para pegawai. 2). Penyesuaian-penyesuaian kompensasi; Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan penilaian prestasi

kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji yang pantas. 3). Keputusan-keputusan penempatan; Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan demosi atau penurunan pangkat. 4). Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya; Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan mampu untuk mengembangkan potensi pegawai yang belum sepenuhnya digali. 5). Perencanaan dan pengembangan karir; Untuk meyakinkan umpan balik bagi seseorang pegawai, maka pegawai harus ditunjang pengembangan diri dan karir dengan demikian dapat menjamin efektifitas instansi.

Indikator Prestasi Kerja

Adapun indikator prestasi kerja menurut Nasution (2011) antara lain: 1). Kualitas kerja, kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapian kerja. 2). Kuantitas kerja, kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja. 3). Disiplin kerja, kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran. 4). Inisiatif, kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan, artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan. 5). Kerjasama, kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan

untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah dengan pendekatan *Explanatory Analysis* yaitu menjelaskan hubungan kausalistik antar variabel.

Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *Simple Random Sampling* dan hasilnya berjumlah 67 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan metode Slovin dimana jumlah populasi 206 karyawan *Packaging Section* PT Astra Honda Motor *Parts Center* dan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan model-model kausalistik melalui analisis regresi dan korelasi sebelum dilakukan analisis terlebih dahulu di uji kualitas data.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian menguraikan tentang uji validitas dan uji reliabilitas terhadap masing-masing variabel. Uji validitas dan reliabilitas variabel penelitian motivasi, disiplin kerja dan prestasi kerja dapat dilihat pada uraian dibawah ini :

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji masing-masing variabel penelitian, dimana keseluruhan

variabel penelitian memuat 36 pertanyaan dijawab oleh 67 responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan tingkat probabilitas atau $\alpha = 5\%$. Sehubungan dengan responden yang hanya berjumlah 67, maka penulis menggunakan r tabel yakni $> 0,240$. Menurut Riduwan (2011), untuk mengetahui tingkat validitas perhatikan angka *Correlated Item-Total Correlation* yang merupakan korelasi antara skor item dengan skor total item (nilai r hitung) di bandingkan dengan nilai r tabel atau r kritis. Jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel, maka item tersebut adalah valid.

Hasil Uji Validitas Variabel

Tabel – 1 : Hasil Uji Validitas Variabel

Kuesio ner	R hitung			R tabel	Kesimpul an
	Motivasi	Disiplin	Prestasi		
Inst.1	0.325	0.272	0.607	0.240	Valid
Inst 2	0.414	0.281	0.713	0.240	Valid
Inst 3	0.490	0.674	0.752	0.240	Valid
Inst 4	0.601	0.652	0.683	0.240	Valid
Inst 5	0.665	0.572	0.769	0.240	Valid
Inst 6	0.680	0.350	0.813	0.240	Valid
Inst 7	0.574	0.680	0.803	0.240	Valid
Inst 8	0.516	0.768	0.735	0.240	Valid
Inst .9	0.475	0.600	0.782	0.240	Valid
Inst.10	0.633	0.720	0.576	0.240	Valid
Inst 11	0	0.699	0	0.240	Valid
Inst 12	0	0.404	0	0.240	Valid
Inst.13	0	0.556	0	0.240	Valid
Inst.14	0	0.712	0	0.240	Valid
Inst.15	0	0.607	0	0.240	Valid
Inst.16	0	0.534	0	0.240	Valid

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2016

Dari tabel - 1 di atas, dapat dilihat bahwa dari butir pernyataan

variable motivasi, disiplin kerja dan prestasi kerja hasilnya adalah valid

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Dengan metode *Alpha Cronbach*, koefisien yang diukur akan beragam antara 0 hingga 1. Nilai koefisien yang kurang dari 0,6 menunjukkan bahwa keandalan konsistensi internal yang tidak reliabel. (Arikunto, 2010).

Tabel – 2 : Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi	0.732	Reliabel
Disiplin Kerja	0.865	Reliabel
Prestasi Kerja	0.899	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2016

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari tiga variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0.60.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel – 3 : Pengaruh Simultan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Packaging Section PT Astra Honda Motor Parts Centre

Hubungan Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Kons tanta	Coef. B	Sig	α
Motivasi	0.762	0.581	4.517	0.546	0.000	5%
Disiplin Kerja				0.235		
Pengujian Signifikan						
F hitung > F Tabel = 44.382 > 3.14						

Keterangan: Variabel Prestasi Kerja Karyawan
Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa secara simultan besarnya hubungan variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebesar 0,762. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan *Packaging Section* PT Astra Honda Motor Parts Centre pada tingkat hubungan yang kuat.

Kemudian *R square* sebesar 0,581 artinya adalah kontribusi yang diberikan variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 58,1% sedangkan sisanya sebesar 0,419 atau 41,9% disumbangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = 4,517 + 0,546X_1 + 0,235X_2$; dimana Y = prestasi kerja, X_1 = motivasi, dan X_2 = disiplin kerja.

Konstanta sebesar 4,517 mempunyai arti jika tidak ada motivasi dan disiplin kerja dari karyawan, maka prestasi kerja karyawan sudah terbentuk sebesar 4,517 satuan. Dengan kata lain, prestasi kerja karyawan akan sebesar 4,517 saat nilai X_1 , dan X_2 sama dengan nol (0).

Koefisien regresi motivasi sebesar 0,546 artinya jika motivasi

meningkat satu kali, maka prestasi kerja meningkat 0,546 kali atau sebaliknya. Sedangkan koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,235 artinya jika disiplin kerja meningkat satu kali, maka prestasi kerja meningkat 0,235 kali atau sebaliknya.

Berdasarkan analisa yang diuraikan pada analisa pengaruh simultan variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang mengungkapkan bahwa “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan *Packaging Section* PT Astra Honda Motor *Parts Centre*” dibuktikan dan diterima.

Dalam pengujian hipotesis digunakan F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} , caranya membandingkan besarnya angka F_{hitung} dengan F_{tabel} . F_{tabel} di dapatkan dengan cara menentukan tingkat signifikan menggunakan taraf kepercayaan alpha 5% atau 0,05.

Nilai F_{hitung} yang didapat sebesar $(44,382)^*$, sedangkan F_{tabel} ($\alpha=0,05$ $DF=2;64$), diperoleh sebesar 3,14 dengan Derajat Kebebasan (DK) = $(n - k - 1)$, $(67-2-1 = 64)$. Dengan hasil tersebut maka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($44,382 > 3,14$) artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan *Packaging Section* PT Astra Honda Motor *Parts Centre*

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerjasecara bersama-sama berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan besarnya hubungan variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan secara simultan yaitu sebesar 0,762 yang mempunyai arti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan *Packaging Section* PT Astra Honda Motor *Parts Centre* pada tingkat hubungan yang sangat kuat. Serta kontribusi pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebesar (R^2) 0,581, maka hipotesis ketiga diterima.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Dalam merangsang dan mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja, pimpinan harus memperhatikan apa motivasi dan bagaimana disiplin kerjasetiap karyawan. Disiplin merupakan tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan

perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya menurut Siagian (2011).

Motivasi juga menjadi faktor penentu yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Motivasi juga dapat berupa penghargaan kepada karyawan secara adil dan layak untuk prestasi kerja atas jasa yang telah diberikan demi tercapainya tujuan organisasi. Pemberian motivasi berupa penghargaan harus dikelola dengan baik agar dapat membantu perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan untuk menciptakan prestasi karyawan yang lebih baik.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif sehingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Hasibuan (2010) Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja sama secara giat sehingga mencapai hasil yang optimal. Suatu perusahaan dapat berkembang dengan baik dan mampu mencapai tujuannya, karena didasari oleh motivasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dalam uraian terakhir disampaikan mengenai kesimpulan dari hasil analisa dan pembahasan,

kemudian diakhiri dengan uraian saran yang merupakan masukan yang diberikan penulis kepada objek penelitian.

Kesimpulannya adalah Pengaruh simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan *Packaging Section* PT Astra Honda Motor *Parts Centre* yaitu $Y = 4,517 + 0,546x_1 + 0,235x_2$ (dapat dilihat pada tabel IV-49). Persamaan ini diperkuat oleh hasil $f_{hitung} > f_{tabel}$ (yaitu $44,382 > 3,99$) yang mengartikan bahwa pernyataan hipotesis pertama “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan *Packaging Section* PT Astra Honda Motor *Parts Centre*” dibuktikan dan diterima.

Saran

Berdasarkan hasil penilaian terhadap karyawan, diketahui bahwa variabel motivasi mendapatkan skor terendah (465) pada indikator kebutuhan aktualisasi diri. Oleh karena itu, manager atau kepala divisi personalia disarankan untuk membantu mengasah kemampuan setiap karyawan dalam hal ini adalah dengan cara memberikan pelatihan agar karyawan bekerja lebih baik dalam pencapaian tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga setiap karyawan mampu mencapai aktualisasi dirinya dan secara maksimal pula dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil penilaian terhadap karyawan, diketahui bahwa variabel disiplin kerja mendapatkan

skor terendah (396) pada indikator teladan pimpinan. Oleh karena itu, pimpinan disarankan untuk memberikan contoh agar karyawan mampu disiplin tepat waktu, ketegasan dalam mengambil setiap keputusan dan sanksi yang diberikan atas setiap pelanggaran yang dilakukan. Sehingga tidak ada lagi karyawan yang tidak perduli akan telatnya masuk kerja dan tidak ada kecemburuan sosial karena kurangnya ketegasan atas pengambilan keputusan dan ini akan berdampak positif bagi kinerja setiap karyawan selain itu juga mampu menciptakan keharmonisan di lingkungan perusahaan.

Berdasarkan hasil penilaian, prestasi kerja karyawan sudah termasuk dalam kategori tinggi, maka pimpinan perusahaan perlu tetap mempertahankan prestasi kerja karyawan. Untuk mempertahankan prestasi kerja karyawan maka pemimpin perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya dan menanamkan rasa saling memiliki perusahaan, sehingga karyawan akan timbul rasa untuk ikut serta dalam memelihara, mempertahankan dan mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek*. Jakarta: Rineke Cipta
- Ferdinand. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi Kelima. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro
- Hadi, Sutrisno. 2010. *Metodologi Research. Jilid 3*. Yogyakarta : Andi Publisher
- Harlie, M. 2010. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi 11 (2) : 10-23
- Hasibuan, Malayu S.P 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Heidjarachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 2011. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Moch As'ad. 2010. *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty
- Nasution, Mulia. 2011. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Djambatan
- Pasolong, Harbani. 2010. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : Alfabeta
- Riduwan. 2012. *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung : Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, S. Dan Timothy A.J. 2012. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke16. Jakarta : Salemba Empat

- Sondang P. Siagian. 2010. *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta : Kencana
- Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta : PT. Raja Grafindo Prasada