

# PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT AKEBONO BRAKE ASTRA INDONESIA

Ela Nurhayati<sup>1</sup>, Hamzah M. Mardi Putra<sup>2</sup>  
<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

<sup>1</sup>korespondensi: elanurhayati2121@gmail.com

## ABSTRACT

*The main problem in this study refers to the phenomenon that exists at PT Akebono Brake Astra Indonesia which is indicated by the employee absentee level which averages 32.3%. The problem that arises is how to improve employee performance. With the modeling that has been made and the three hypotheses that have been formulated. This study aims to determine the effect between variables. The research method used is quantitative analysis, with validity and reliability tests, multiple regression analysis and hypothesis testing. Meanwhile, to obtain the required information, the information collection techniques used are surveys and questionnaires. By taking samples from employees of PT Akebono Brake Astra Indonesia. The result of this study is that work discipline has a positive effect on employee performance with the results of  $t$  table (1,65675) <  $t$  arithmetic (11,886). Work motivation has a positive effect on employee performance with the results of  $t$  table (1,65675) <  $t$  arithmetic (10,024). Work Discipline and Work Motivation simultaneously have a positive effect on employee performance with the results of  $f$  with a calculated  $f$  value (90,677) >  $f$  table (3,066).*

*Keyword: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance and PT Akebono Brake Astra Indonesia*

## ABSTRAK

*Pokok permasalahan dalam penelitian ini mengacu pada fenomena yang ada di PT Akebono Brake Astra Indonesia yang terindikasi pada tingkat absensi pegawai yang rata-rata mencapai 32,3%. Permasalahan yang muncul adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pemodelan yang telah dibuat dan tiga hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis kuantitatif, dengan uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis. Sedangkan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan, teknik pengumpulan informasi yang digunakan adalah survei dan kuesioner. Dengan mengambil sampel dari karyawan PT Akebono Brake Astra Indonesia. Hasil penelitian ini adalah Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil  $t$  tabel (1,65675) <  $t$  hitung (11,886). Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan hasil  $t$  tabel (1,65675) <  $t$  hitung (10,024). Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan hasil  $f$  dengan nilai  $f$  hitung (90,677) >  $f$  tabel (3,066).*

*Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan dan PT Akebono Brake Astra Indonesia*

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan selalu ingin memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang berkualitas tentunya akan mampu memberikan output kinerja yang baik. Sumber daya manusia yang berkualitas juga dapat diciptakan oleh manajemen SDM karena salah

satu tugas manajemen SDM adalah menciptakan karyawan yang memiliki kinerja terbaik bagi perusahaan dan karyawan.

Di era globalisasi saat ini yang ditandai dengan perubahan yang sangat cepat, suatu organisasi atau lembaga dituntut untuk melakukan penyesuaian di segala aspek organisasi. Dengan keterbatasan sumber daya manusia yang ada, diharapkan organisasi

dapat mengoptimalkannya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Masalah kinerja adalah masalah penting. Oleh karena itu, diperlukan upaya tambahan untuk menyebarkanluaskannya. Salah satu potensi kendala yang akan dihadapi adalah masih banyaknya pegawai yang kurang memiliki kemampuan di bidang yang digelutinya. Aspek penilaian yang dijadikan dasar untuk menentukan kinerja pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja dapat dinilai melalui prestasi kerja, rasa tanggung jawab, loyalitas dan pengabdian, inisiatif, kejujuran, kerjasama, dan perilaku disiplin (1).

Tercapainya tujuan perusahaan atau keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya yang juga dapat memengaruhi seberapa besar kontribusi mereka terhadap organisasi, termasuk kuantitas output, kualitas output, durasi output pada kehadiran kerja, dan sikap kooperatif menurut Mathis dan Jackson dalam penelitian (2). Dengan demikian, kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dan merupakan parameter kinerja organisasi, sehingga kinerja pegawai harus di evaluasi secara terus menerus untuk menjaga dan meningkatkan kinerja organisasi. Untuk meningkatkan kinerja pegawainya, suatu organisasi menempuh beberapa cara: penerapan remunerasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan dapat lebih memaksimalkan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang harus dilakukan; melalui disiplin kerja

pegawai datang dan pergi tepat waktu, memakai seragam yang sama, dan menggunakan sarana prasarana secara efektif dan efisien; Pendidikan dan pelatihan juga diperlukan sebagai sarana kerja (2).

Penelitian ini didukung dengan jurnal International Academic Journal of Human Resource and Business Administration (3), mengatakan bahwa “walaupun kebijakan pendisiplinan penting dalam membawa kebaikan ke dalam organisasi, pemerintah harus berupaya menangani masalah-masalah terkait seperti penerapan disiplin yang rumit yang telah menghambat kinerja pegawai di negara bagian. Manajemen sumber daya manusia dapat memanfaatkan pedoman yang direkomendasikan untuk penerapan disiplin yang lebih efektif dalam organisasi”

Sama halnya dengan hasil studi dalam jurnal internasional menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (4). Hasil studi dalam jurnal internasional motivasi, sebagai suatu proses, dihasilkan dari faktor intrinsik dan ekstrinsik individu (5). Karena itu, Peningkatan nilai motivasi dapat dilakukan dengan memberikan semangat (insentif) kepada karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Seorang karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan memberikan yang terbaik bagi suatu organisasi. Hal inilah yang membuat motivasi memberikan kontribusi yang sangat penting bagi organisasi. Sejalan dengan hasil penelitian dalam jurnal yang menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (6).

Disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. makan di area produksi, tetapi nyatanya masih ada karyawan yang melanggar peraturan tersebut.

Melihat keanehan yang terjadi dalam organisasi, ternyata salah satu faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan adalah karena organisasi memiliki permasalahan yang kompleks dari sisi SDM, khususnya terkait dengan isu ketidakdisiplinan pekerja dan motivasi kerja, di mana secara reguler ada perwakilan yang belum tunduk pada disiplin jam kerja,

misalnya mereka masuk tempat kerja setelah pukul 07.30 WIB dan pulang sebelum pukul 16.15 WIB, selain itu masih ada perwakilan yang tidak tunduk pada prinsip dan pedoman yang berlaku di organisasi, sehingga terjadi pengurangan dalam kinerja pekerja. Sehingga dengan menurunnya pelaksanaan pekerja, maka organisasi harus melaksanakan disiplin perwakilan, khususnya dengan mengikuti semua pedoman atau keputusan yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh perwakilan dalam perusahaan.. Berikut adalah data rekapitulasi absensi karyawan PT Akebono Brake Astra Indonesia:

**Tabel 1: Rekapitulasi Absen Karyawan PT Akebono Brake Astra Indonesia**

| Bagian                     | Total | %    |
|----------------------------|-------|------|
| Produksi 1 (Disc Brake 4W) | 35    | 30,2 |
| Produksi 2 (2-Wheel)       | 31    | 26,7 |
| Produksi 3 (Friction)      | 51    | 44,0 |
| Produksi 4 (Drum Brake 4W) | 33    | 28,4 |

Sumber: data sekunder yang sudah diolah, 2022

Dari rekapitulasi absen karyawan diatas, dapat dilihat bahwa persentase absensi karyawan masih cukup tinggi. Oleh karena itu, agar pedoman yang telah diberikan untuk menerapkan disiplin lebih berhasil, penting untuk memiliki aturan tentang disiplin yang representatif. Pedoman yang akan diidentikkan dengan disiplin adalah: aturan lintas, jam istirahat dan jam pulang, prinsip-prinsip dasar untuk mengelola unit kerja lain, serta pedoman tentang apa yang dapat dan tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama berada di organisasi.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini ialah: bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## **METODE**

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan jenis penelitian kuantitatif. Selain itu untuk desain penelitian

yang digunakan ialah *Explanatory Survey* yaitu survei yang dilakukan untuk memantapkan hubungan antara dua variabel atau lebih dengan melalui pengujian hipotesis (7). Survei ini dilaksanakan dengan mengambil sampel dari total populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Lalu berikutnya metode

yang akan digunakan adalah dengan metode deskriptif dan verifikatif. adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Departemen Produksi PT Akebono Brake Astra Indonesiasejumlah 731 orang. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pada Produksi 3 dengan jumlah karyawan 132 orang.

**Tabel 2: Populasi Karyawan Departemen ProduksiPT Akebono Brake Astra Indonesia**

| No.          | Bagian     | Jumlah     |
|--------------|------------|------------|
| 1.           | Produksi 1 | 141        |
| 2.           | Produksi 2 | 328        |
| 3.           | Produksi 3 | 132        |
| 4.           | Produksi 4 | 130        |
| <b>Total</b> |            | <b>731</b> |

Sumber : data sekunder yang sudah diolah, 2022

Metode pengumpulan data yang dilakukan untuk memperoleh data informasi dan keterangan yang diperlukan adalah dengan kajian pustaka, kuesioner/angket, wawancara dan dokumentasi. Adapun untuk data primer dalam penelitian ini adalah 132 pegawai PT Akebono Brake Astra Indonesia dan data sekunder yaitu data yang dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data deskriptif dan verifikatif dengan perhitungan statistik. Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif. Dalam pengujian asumsi terdapat empat bentuk pengujian yaitu: uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel

terikat yaitu variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + (\beta_1 X_1) + \beta_2 X_2, \dots \dots (1)''$$

Dengan  $\gamma$  adalah kinerja karyawan,  $\alpha$  adalah konstanta,  $\beta$  adalah koefisien regresi pada setiap variabel,  $X_1$  adalah variabel disiplin kerja dan  $X_2$  adalah variabel motivasi kerja.

Uji t dilakukan untuk melihat seberapa jauh pengaruh salah satu variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Tingkat signifikansi dalam penelitian ini adalah 0,05. Maka jika nilai Sig > 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan jika nilai Sig < 0,05 maka  $H_a$  diterima (8)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas X1 dan X2 secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y. Untuk menguji hipotesis Uji F, dua metode dapat digunakan sebagai indikator atau sebagai panduan. Yang

pertama adalah perbandingan nilai rata-rata (Sig.) atau potensi produk Anova. Yang kedua adalah membandingkan nilai F yang dihitung dengan nilai F pada tabel (2) Analisa Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase dari pengaruh variabel independen (bebas) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat) dapat dilihat dari hasil output (model summary) hasil Analisis

regresi linier berganda. Nilai R<sup>2</sup> terletak antara 0 – 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ) (8)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah data berdistribusi normal (8). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan metode exact Monte Carlo dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3: Hasil Uji Normalitas**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |             |                   |
|------------------------------------|-------------|-------------------|
| Unstandardized Residual            |             |                   |
| N                                  |             | 132               |
| Test Statistic                     |             | .083              |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |             | .026 <sup>c</sup> |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed)        |             | .303 <sup>d</sup> |
|                                    | Lower Bound | .292              |
|                                    | Upper Bound | .315              |

Sumber: data primer yang sudah diolah, 2022

Tabel tersebut memperlihatkan bahwa hasil Monte Carlo Sig. (2-Teiled) adalah 0,275 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel yang digunakan untuk Analisis regresi berganda berasal dari data yang berdistribusi normal.

### Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ada hubungan antara variabel dependen dan variabel independen (8). Uji multikolinieritas dilihat dari nilai resistansi dan Elemen Perluasan Selisih (VIF). Jika nilai VIF < 10 berarti benar-benar tidak terjadi multikolinieritas. Jika nilai VIF > 10, terdapat multikolinieritas pada informasi tersebut.

**Tabel 4: Hasil Uji Multikolinieritas**

| Variabel       | Toleransi | VIF   |
|----------------|-----------|-------|
| Disiplin Kerja | .578      | 1,729 |
| Motivasi Kerja | .578      | 1,729 |

Sumber: data primer yang sudah diolah, 2022

Dari tabel tersebut diperoleh masing-masing variabel independen memiliki nilai Tolerance = 0,578 dan VIF 1,729. Karena nilai Tolerance lebih besar daripada persyaratan minimal ( $0,578 > 0,2$ ) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan maksimal ( $1,729 < 10$ ) maka dapat disimpulkan bahwa Analisis regresi linier ganda tidak memiliki masalah

multikolinieritas (model yang dikembangkan sudah tepat).

### Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 sebelumnya (8). Hasil pengujian autokorelasi dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 5: Hasil Uji Autokorelasi**

| Model | Durbin-Watson |
|-------|---------------|
| 1     | 2,103         |

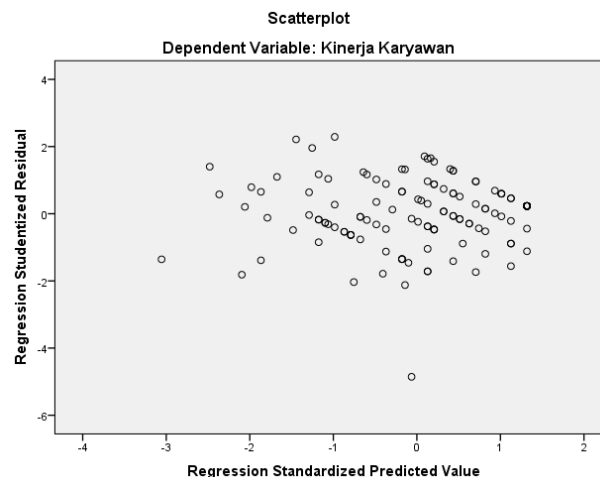
Sumber: data primer yang sudah diolah, 2022

Nilai Durbin-Watson hasil perhitungan sebesar  $DW = 2,103$ . Berdasar kategori yang telah ada, nilai DW termasuk dalam range 1,74658. Maka, jika  $DW 2,103 > DU 1,74658$  maka tidak terdapat autokorelasi positif dan jika  $4-DW (4-2,103) = 1,897 > DU = 1,74658$  maka tidak terdapat autokorelasi negatif. Oleh karena itu Analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat

ketidaksamaan variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara melihat ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam suatu model dapat dilihat dengan menggunakan Scatterplot dengan melihat apakah titik-titik menyebar disekitar angka 0 atau membentuk pola (8). Hasil dari uji heteroskedastisitas ini dapat dilihat melalui scatterplot sebagai berikut:



**Gambar 1: Uji Asumsi Heteroskedastisitas (Scatterplot)**

Hasil dari uji heteroskedastisitas di atas cenderung terlihat bahwa fokus menyebar di atas dan di bawah dan di sekitar angka 0. Namun, ada bintik-bintik yang berkumpul di bawahnya sehingga dapat diuraikan sebagai heteroskedastisitas. Selain menggunakan metode glejser dan scatterplot, pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode rank spearman. Di mana dasar pengambilan keputusan dalam uji

heteroskedastisitas dengan rank spearman adalah jika nilai signifikansi atau sig. (2-tailed) lebih besar dari nilai 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas, sedangkan apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan terdapat masalah heteroskedastisitas. Hasil dari uji Spearman's Rho adalah sebagai berikut:

**Tabel 6: Hasil Uji Heteroskedastisitas**

| Spearman's Rho          |       |       |       |
|-------------------------|-------|-------|-------|
| Unstandardized Residual |       | X1    | X2    |
| Correlation Coefficient | 1.000 | 0,031 | 0,041 |
| Sig. (2-tailed)         | .     | 0,721 | 0,643 |
| N                       | 132   | 132   | 132   |

Sumber: data primer yang sudah diolah, 2022

Berdasarkan hasil di atas, nilai signifikansi atau sig.(2-tailed) dari variabel X1 sebesar 0,721, yang artinya  $0,721 > 0,05$ . Nilai signifikansi dari variabel X2 sebesar 0,643, yang artinya  $0,643 > 0,05$ . Dengan kata lain nilai dari variabel X1 dan X2 nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

#### Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda menurut Ghazali (8) digunakan untuk menganalisis seberapa besar hubungan dan pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen yang jumlah variabel independennya lebih dari satu. Hasil dari analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

**Tabel 7: Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

|                | Unstandardized |       |       |
|----------------|----------------|-------|-------|
|                | Coefficients   | Uji T | Sig.  |
| B              |                |       |       |
| (Constant)     | 2,667          | 1,817 | 0,072 |
| Disiplin Kerja | 0,541          | 6,786 | 0,000 |
| Motivasi Kerja | 0,339          | 4,441 | 0,000 |

Sumber: data primer yang sudah diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + (\beta_1 X_1) + (\beta_2 X_2), \dots \dots (2)$$

Dengan  $\alpha$  sebesar 2,667;  $\beta_1$  sebesar 0,541 dan  $\beta_2$  sebesar 0,339

Model diatas menunjukkan arti bahwa:

1. Konstanta = 2,667  
Jika variabel disiplin kerja dan motivasi kerja nilainya 0, maka kinerja karyawan nilainya 2,667
2. Koefisien disiplin kerja (X1) = 0,541  
Artinya bahwa jika jumlah disiplin kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,541
3. Koefisien motivasi kerja (X2) = 0,339  
Artinya bahwa jika jumlah motivasi kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,339

### Pengujian Hipotesis

Uji T (Parsial) digunakan untuk menentukan model yang membuktikan bahwa variabel bebas (X1 dan X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau tak bebas (Y). Pengujian ini dilakukan dengan standar jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima (Ghozali, 2018). Hasil dari perhitungan uji t dapat dilihat pada Tabel 7.

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa variabel X1 (Disiplin Kerja) diperoleh t hitung  $>$  t tabel yaitu  $6,786 > 1,65675$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil dari uji t variabel X2 (Motivasi Kerja) diperoleh t hitung  $>$  t tabel yaitu  $4,441 > 1,65675$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Uji F (Simultan) digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (X1 dan X2) mempunyai pengaruh bersama terhadap variabel terikat (Y) dengan melihat nilai F hitung dan signifikansinya dengan tingkat  $0,05$ . Jika f hitung  $>$  f tabel dan Sig  $< 0,05$  maka berarti semua variabel bebas (X1 dan X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Hasil dari uji f dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8: Hasil Uji F

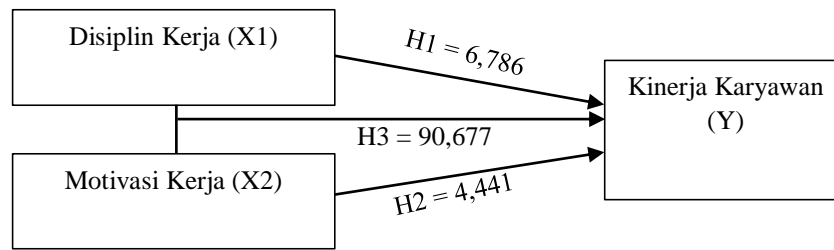
|            | Sum of Squares | df  | Uji F  | Sig.               |
|------------|----------------|-----|--------|--------------------|
| Regression | 407,484        | 2   | 90,677 | 0,000 <sup>b</sup> |
| Residual   | 289,849        | 129 |        |                    |
| Total      | 697,333        | 131 |        |                    |

Sumber: data primer yang sudah diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa f hitung  $>$  f tabel yaitu  $90,677 > 3,066$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja

dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dapat diringkas dalam kerangka hubungan antar variabel sebagai berikut:





**Gambar 2: Hubungan Antar Variabel**

Uji  $R^2$  dilakukan guna untuk mengetahui berapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama

terhadap variabel dependen. Dari hasil output tabel model summary dapat diketahui hasil nilai R Square ( $R^2$ ) adalah sebagai berikut:

**Tabel 9: Hasil Uji R Square**

| R     | R Square | Adjusted R Square |
|-------|----------|-------------------|
| 0,764 | 0,584    | 0,578             |

Sumber: data primer yang sudah diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,578 hal ini dapat diartikan bahwa 57,8% dipengaruhi oleh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, sedangkan 42,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

sedangkan sisanya sebesar 42,2% diterangkan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tercapainya tujuan perusahaan atau keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Oleh karena itu, setiap organisasi harus berusaha untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan dengan harapan tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan adalah yang memengaruhi seberapa besar kontribusi mereka terhadap organisasi, termasuk kuantitas output, kualitas output, durasi output pada kehadiran kerja, dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2006) (2). Dengan demikian, kinerja karyawan merupakan suatu

hal yang penting bagi suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan efektif jika didukung oleh disiplin kerja dan motivasi kerja.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Akebono Brake Astra Indonesia**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Akebono Brake Astra Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t dan diperoleh hasil nilai Sig. 0,000 dengan t hitung 6,6786 sedangkan t tabel 1,65675. Dikarenakan nilai Sig. < 0,05 dan t hitung > t tabel maka  $H_{10}$  ditolak dan  $H_{1a}$  diterima, maka terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, Menurut Hasibuan (9), mengatakan bahwa disiplin

adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma dan peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik dapat mempercepat tujuan dari perusahaan, sedangkan disiplin yang kurang baik akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian dan tujuan dari perusahaan tersebut.

Penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ini relevan dengan penelitian terdahulu dengan hasil dari penelitian tersebut menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (10)

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan juga menegaskan dari penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (11)

#### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Akebono Brake Astra Indonesia**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Akebono Brake Astra Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t dan diperoleh hasil nilai Sig. 0,000 dengan t hitung 10,024 sedangkan t tabel 1,65675. Dikarenakan nilai Sig. < 0,05 dan t hitung > t tabel maka  $H_{20}$  ditolak dan  $H_{2a}$  diterima, maka terdapat pengaruh positif signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ini relevan dengan penelitian terdahulu dengan hasil dari penelitian tersebut menyimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (12).

Pentingnya motivasi ini maka diharapkan agar setiap pegawai mau untuk bekerja keras dan antusias dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi menjadi semakin penting karena pimpinan memberikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik secara terintegrasi terhadap tujuan yang diinginkan (9). Hal ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (13).

#### **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Akebono Brake Astra Indonesia**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Akebono Brake Astra Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan hasil Uji f dan diperoleh hasil nilai bahwa f hitung > f tabel yaitu  $90,677 > 3,066$  dengan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$  maka  $H_{30}$  ditolak dan  $H_{3a}$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen (Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya dengan hasil dari penelitian tersebut menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja

dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan (2)

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu dari keberhasilan dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Apabila tidak ada penanganan yang baik yang bisa mendorong usaha perusahaan untuk meningkatkan kinerja, maka peningkatan kinerja tersebut tidak dapat tercapai. “Upaya manajemen kinerja bertujuan untuk mendorong kinerja dalam menggapai tingkat tertinggi organisasi” (14). Maka dari itu kinerja pegawai harus mendapat perhatian dari pimpinan karena apabila kinerja pegawai menurun maka akan memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

## SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan maka diperoleh hasil bahwa: Berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Akebono Brake Astra Indonesia dengan arah positif signifikan. Dengan hasil Sig. (0,000<0,05) dengan t hitung (6,786) > t tabel (1,65675). Berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Akebono Brake Astra Indonesia dengan arah positif signifikan. Dengan hasil Sig. (0,000<0,05) dengan t hitung (4,441) > t tabel (1,65675). Berdasarkan hasil dari uji f dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan di PT

Akebono Brake Astra Indonesia dengan arah positif signifikan. Dengan hasil f hitung (90,677) > f tabel (3,066) dengan Sig. (0,000<0,05).

## DAFTAR PUSTAKA

1. Prihantoro A. Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi [Internet]. Vol. 8, VALUE ADDED. 2015. Available from: <http://jurnal.unimus.ac.id>
2. Budirianti BLR, Agusdin, Surati. The Influence of Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction and the Work Environment on the Performance of Contract Employees. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*. 2020 Dec 2;7(11).
3. Anthony AE. Effects Of Discipline Management On Employee Performance In An Organization: The Case Of County Education Office Human Resource Department, Turkana County. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration* | [Internet]. 2017 Mar 6;2(3):1–18. Available from: [http://www.iajournals.org/articles/iajh\\_rba\\_v2\\_i3\\_1\\_18.pdf](http://www.iajournals.org/articles/iajh_rba_v2_i3_1_18.pdf)
4. Efendi R, Muhamad ;, Rifa'i N, Khairul Bahrun ;, Milla ; Hilyati, Suharmi ; Comparative Study of Post-Marriage Nationality Of Women in Legal Systems of Different Countries *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding* The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia. 2020; Available from: <http://ijmmu.comhttp://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i1.1375>
5. Sardjana E, Sudarmo S, Suharto DG. The Effect of Remuneration, Work Discipline, Motivation on Performance. *International Journal of*

- Multicultural and Multireligious Understanding. 2019 Jan 27;5(6):136.
6. Lukman Hakim A, Nur Faizah E, Nujulah F. The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance. 2021.
  7. Mangkunegara AP, Octorend TR. Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management*. 2015 Aug;3(8):318–28.
  8. Ghozali I. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. In: *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit-UNDIP; 2018.
  9. Farida U, Hartono S. Manajemen Sumber Daya Manusia Ii Dra.Umi Farida,Mm Sri Hartono,Se,Mm (Staf Pengajar Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo) UNMUH PONOROGO PRESS. Ponorogo; 2016 Jan.
  10. Kurbani A. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Massiv International Group. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. 2018;15(1).
  11. Suswanto. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Tangerang Selatan. 2019;
  12. Erri D, Fajrin AN. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. Vol. XVI. 2018.
  13. Chareonwongsak K. Enhancing board motivation for competitive performance of Thailand's co-operatives. *Journal of Co-operative Organization and Management*. 2017 May 1;5(1):1–13.
  14. Silaen NR, Syamsuriansyah, Chairunnisah R, Sari MR, Mahariani E, Tanjung R, et al. *KINERJA KARYAWAN 2 CETAK*. Kinerja Karyawan. 2021;