

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT Sorako Jaya Abadi Motor Kota Palopo

Supiati

Universitas Muhammadiyah Palopo, Indonesia

Email : supiati@student.umpalopo.ac.id

(Diterima: April 2021; Direvisi: April 2021; Dipublikasikan: Mei 2021)

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi. Sampel pada penelitian ini sejumlah 67 orang yang diambil dari PT. Sorako Jaya Abadi Motor Kota Palopo. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan analisis data yang digunakan yaitu uji t, uji f, uji R2 dan regresi linear berganda. Hasil analisis dari penelitian ini yaitu $Y = 9,656 + 0,606 + -0,155$, dari hasil persamaan pada penelitian ini dapat dilihat bahwa nilai konstantanya sebesar 9,656. Variabel motivasi dari hasil analisis memiliki nilai probabilitas sebesar 0,000 yang artinya bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Sedangkan variabel disiplin kerja memiliki nilai probabilitas sebesar 0,244 yang artinya nilai yang dihasilkan lebih besar dari nilai signifikansi yaitu 0,05. Yang artinya semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan komitmen organisasi dan disiplin kerja yang diterapkan perlu di tinjau lagi untuk meningkatkan komitmen organisasi.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi

PENDAHULUAN

Karyawan adalah sumber daya manusia yang sudah dianggap sebagai aset suatu perusahaan yang perlu dikelola dan dikembangkan dalam mendukung kelangsungan hidupnya suatu perusahaan. Persaingan global sekarang ini, perusahaan dihadapkan dengan suatu tantangan yang begitu besar untuk memenangkan persaingan global. Sehingga perusahaan membutuhkan teknik dan strategi yang akurat. (Suarjana et al., 2016) SDM yang handal yaitu seseorang yang bisa menolong suatu perusahaan yang tengah menghadapi tantangan persaingan global. Karyawan yaitu pelaksana utama dari seluruh fungsi organisasi yaitu sarana, prasarana, dan infrastruktur yang ada pada perusahaan. Karyawan juga merupakan salah satu faktor kunci perusahaan yang perlu diperhatikan karena sering mengalami bergagai dinamika dalam perusahaan. Salah satu yang penting untuk perlu di perhatikan yaitu motivasi. Motivasi adalah suatu proses membangkitkan, mengarahkan dan menjaga atau memelihara suatu perilaku manusia agar terarah pada suatu tujuan.

Selain motivasi yang dianggap penting dalam suatu perusahaan, disiplin kerja karyawan juga dianggap penting karena disiplin karyawan yang baik akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya, sedangkan disiplin kerja yang rendah akan memperlambat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Maka dari itu disiplin kerja pada perusahaan perlu ditegakkan, karena dengan adanya disiplin kerja maka akan ada aturan-aturan secara tertulis yang harus dijalankan dan ditaati semua karyawan baik itu atasa maupun

bawahan. (Liana & Irawati, 2014).

Dengan adanya bentuk perhatian pihak perusahaan kepada karyawan secara penuh makan akan membuat karyawan percaya dan yakin pada perusahaan, hal ini membua komitmen karyawan terhadap perusahaan semakin tinggi. Jika karyawan memiliki komitmen yang baik pada perusahaan maka akan mendorong untuk mencapai tujuan perusahaan, karena didukung oleh karyawan yang setia dan loyal dalam menjalankan pekerjaan, serta ikut berpartisipasi dalam melibatkan dirinya disetiap pekerjaan sehingga diharapkan kinerja karyawan juga meningkat. Karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi pada perusahaan akan melaksanakan tugas yag diberikan kepadanya akan melaksanakannya dan menunjukkan usahanya dengan penuh tanggung jawab.

(Rumoning, 2018) mengatakan bahwa komitmen adalah suatu keadaan individu dimana individu menjadi terikat oleh tindakannya. Melalui tindakan ini akan menimbulkan keyakinan yang menunjang aktivitas dan keterlibatannya. Jadi dengan memiliki komitmen terhadap perusahaan maka karyawan akan melaksanakan tugasnya dengan baik bahkan mereka semakin loyal dan setia terhadap perusahaan tersebut. Dengan komitmen yang kuat maka pekerja akan lebih memiliki kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi yang merupakan suatu dorongan jiwa

yang membuat seseorang pekerja tergerak untuk melakukan tindakan yang produktif, baik yang berorientasi kerja menghasilkan uang maupun yang tidak. Dengan adanya motivasi yang tinggi dalam perusahaan maka diharapkan kinerja karyawan dalam perusahaan juga akan meningkat. Dorongan yang kuat dalam diri individu merupakan salah satu usaha untuk melakukan kegiatan yang mengarah pada tujuan perusahaan yaitu ditunjukkan dengan adanya sikap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Jika pengaruh yang ditimbulkannya

besar, maka dorongan kerja besar pula.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi

Motivasi merupakan masalah yang kompleks dalam perubahan sebab kebutuhan dan keinginan setiap anggota PT. Sorako Jaya Abadi Motor berbeda-beda. PT. Sorako Jaya Abadi Motor perlu memahami motivasi para Karyawannya, sebab faktor ini akan menentukan jalannya PT. Sorako Jaya Abadi Motor dalam mencapai tujuannya, agar perilaku Karyawan sesuai dengan tujuan visi dan misi organisasi maka harus ada perpaduan yang serasi antara motivasi dengan pemenuhan kebutuhan mereka serta keinginan PT. Sorako Jaya Abadi. Untuk memenuhi kebutuhan Karyawan, PT. Sorako Jaya Abadi Motor menuangkannya dalam kebijakan. Kebijakan PT. Sorako Jaya Abadi Motor yang sesuai dengan kebutuhan, upaya, keinginan serta harapan Karyawan akan berdampak positif terhadap

kinerja Karyawan (Suputra & Sriathi, 2018).

(Tanjung, 2015), menjelaskan bahwa dalam memotivasi karyawan Manajer perlu membantu para pekerja dalam meningkatkan ketrampilan atau keahliannya dalam bekerja yang dapat meningkatkan harapannya, dan akan meningkatkan pula usahanya melalui pelaksanaan pekerjaan yang semakin efektif dan efisien. Manajer perlu membantu para pekerja memahami tugas-tugas/pekerjaannya, dihubungkan dengan kemampuan atau jenis dan kualitas keterampilan/keahlian yang dimilikinya.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja karyawan juga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepada karyawan. Karena kinerja yang tinggi dapat dicapai apabila seluruh karyawan dan pihak manajemen memiliki tingkat disiplin yang tinggi. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen karyawan yang 5 terpenting karena tanpa disiplin yang baik dari karyawan, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optima, (Andini et al., 2019).

Disiplin kerja menurut (Afista, 2018) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan yang ada pada organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang sukarela menaati peraturan dan

sadar dengan tugas serta tanggung jawabnya.

3. Komitmen Organisasi

(Mercurio, 2015) pada penelitiannya mengatakan bahwa komitmen organisasi yaitu bagaimana suatu perusahaan atau organisasi membina ikatan emosional antar individu dan perusahaan atau organisasi kepada karyawan (SDM) yang ada dalam perusahaan dan bagaimana mengembangkan sesuatu hal dalam sebuah organisasi. (Paul et al., 2016) juga mengatakan bahwa komitmen organisasi yaitu dalam meningkatkan komitmen organisasi maka diperlukan arahan dalam memberikan suatu rangsangan dan mempertahankan hasil kinerja karyawan yang mampu memberikan suatu perkembangan suatu organisasi.

Objek Penelitian ini dilakukan pada PT. Sorako Jaya Abadi Motor Kota Palopo. Populasi penelitian ini yaitu karyawan pada PT. Soroako Jaya Abadi Motor Kota Palopo dengan jumlah populasi sebanyak 67 orang. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik penelitian metode sampel jenuh yang dimana sampel jenuh yaitu apabila semua anggota dari populasi dijadikan sebagai sampel. Adapun beberapa teknik analisis data yang digunakan peneliti pada penelitian ini yaitu, uji t, uji f, uji koefisien determinasi (R²) dan regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN

1. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda dilakukan pada penelitian ini untuk mengetahui seberapa besarkah pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (terikat). Uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini

METODE PENELITIAN

Tabel 1. Koefisien Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	9.656	2.357
1 Motivasi	.606	.131
2 Disiplin Kerja	-.155	.132

Sumber data diolah 2021

Dari hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat dilihat bahwa persamaan regresi antara variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 9,656 + 0,606 + -0,155$$

Hasil penelitian diatas dapat dilihat nilai konstanta sebesar 9.656. Yang artinya jika masing-masing variabel independen

diasumsikan nilainya dengan 0, maka variabel komitmen organisasi tetap memiliki nilai yang sebesar 9.656. Koefisien regresi variabel motivasi (X₁) mengalami kenaikan sebesar 0,606 yang artinya jika vriabel lainnya mengalami kenaikan 1% dan bernilai tetap maka variabel komitmen organisasi (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,606

dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_2) bernilai konstan. Dan koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) mengalami penurunan sebesar -0,155 yang artinya jika mengalami penurunan 1% maka variabel komitmen organisasi (Y) akan turun sebesar -0,155 dengan asumsi variabel motivasi (X_1) bernilai tidak konstan.

2. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji suatu kebenaran hipotesis yang telah ditetapkan oleh peneliti apakah ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabl 2. Uji t

Model	T	Sig
(Constant)	4.097	.000
1. Motivasi	4.634	.000
2. Disiplin Kerja	-1.176	.244

Sumber data diolah 2021.

Dari hasil analisis data diatas dengan menggunakan program *software Statistical Package for Social Science (SPSS)* 21 didapatkan hasil bahwa dari 2 variabel X ada satu variabel X yang tidak signifikan atau tidak berpengaruh terhadap variabel Y

Tabel 3. Uji f

Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1. Regression	26.589	2	13.294	11.501	.000
2. Residual	73.979	64	1.156		
Total	100.567	66			

Sumber data diolah 2021

Dari hasil analisis diatas hasil yang didapatkan menunjukkan hasil yang baik, dapat dilihat pada kolom signifikansinya sebesar 0.000 yang artinya berada dibawah tingkat alpha yaitu 0,05. Maka ditarik

dengan nilai yang di dapatkan sebesar 0,084 dimana lebih besar dari tingkat alpha yaitu 0,05. Dari hasil analisis uji t pada tabel diatas menunjukkan bahwa pada kolom signifikan untuk variabel motivasi memiliki nilai probabilitas sebesar 0,000 yang artinya bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Maka dapat disimpulkan semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan komitmen organisasi. Dan untuk variabel disiplin kerja memiliki nilai probabilitas sebesar 0,244 yang artinya nilai yang dihasilkan lebih besar dari nilai signifikansi yaitu 0,05. Maka di tarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap variabel komitmen organisasi. Disiplin kerja yang diterapkan perlu di tinjau lagi untuk meningkatkan komitmen organisasi.

3. Uji f

Uji f dilakukan untuk menguji suatu kebenaran antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan nilai signifikan sebesar 0,05. Uji f dapat dilihat pada tabel di bawah ini

kesimpulan bahwa semua variabel independen yaitu variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu variabel komitmen organisasi.

4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar proporsi variabel independen yang dapat

menjelaskan variasi pada variabel dependen. Uji koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.514	.264	.241	1.07513

Sumber data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa nilai R Square yang dihasilkan sebesar 0,264 atau 26,4% yang artinya komitmen organisasi pada PT. Sorako Jaya Abadi Motor Kota Palopo di pengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja sebesar 26,4% adapun sisanya sebesar 73,6% dipengaruhi oleh penelitian lain.

motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Nilai koefisien pada variabel motivasi sebesar 0,606 yang berarti memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi, yang dimana jika mengalami kenaikan 1% maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,606%, dengan variabel yang lainnya tetap.

PEMBAHASAN

1. Motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Motivasi kerja yang dirasakan kryawan dapat menurunkan ataupun meningkatkan komitmen oerorganisasi karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan hasil pekerjaan yang diperolehnya akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya hal ini aka berdampak pada peningkatan keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan senang hati tidak adanya paksaan akan memberikan hasil kinerja yang baik dan menumbuhkan komitmen organisasi karyawan pada perusahaan.

Hasil pengujian yang didapatkan pada penelitian ini nilai probabilitas variabel motivasi sebesar 0,000 yang artinya

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Febrianti & Triono, 2020) pada PT. Semeru Karya Buana Semarang dari hasil penelitiannya didapatkan ada pengaruh positif antara motivasi dengan komitmen organisasi. Motivasi kerja karyawan yang tinggi, akan menumbuhkan komitmen organisasi yang tinggi, begitupun dengan sebaliknya.

2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Disiplin kerja karyawan yang baik akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya, sedangkan disiplin kerja rendah akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Maka dari itu disiplin kerja pada perusahaan perlu untuk ditegakkan, karena dengan adanya disiplin kerja akan ada aturan-aturan yang tertulis

yang harus dijalankan dan ditaati oleh semua karyawan baik atasan maupun bawahan.

Hasil analisis yang didapatkan pada variabel disiplin kerja pada penelitian ini menunjukkan nilai probabilitasnya sebesar 0,244 yang artinya disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Dan nilai koefisien variabel disiplin kerja sebesar -0,155 yang artinya jika mengalami penurunan 1% maka variabel komitmen organisasi akan mengalami penurunan sebesar -0,155 dengan asumsi variabel motivasi bernilai tidak konstan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ridwan & Dini, 2018) dimana hasil penelitiannya menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini disebabkan oleh taat atau tidaknya karyawan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku bukan karena karyawan setia terhadap organisasi melainkan karyawan takut dengan sanksi yang akan mengakibatkan kepada dirinya yaitu dengan dikeluarkan dari perusahaan.

PENUTUP

Simpulan

Dari hasil penelitian ini maka dapat ditarik 2 kesimpulan yaitu

- a. Variabel motivasi pada penelitian ini berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi yang artinya semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Karyawan yang bekerja dengan senang hati

tidak adanya paksaan akan memberikan hasil kinerja yang baik dan menumbuhkan komitmen organisasi karyawan pada perusahaan.

- b. Variabel disiplin kerja pada penelitian ini tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini disebabkan oleh taat atau tidaknya karyawan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku bukan karena karyawan setia terhadap organisasi melainkan karyawan takut dengan sanksi yang akan mengakibatkan kepada dirinya yaitu dengan dikeluarkan dari perusahaan

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan yaitu, pimpinan suatu perusahaan perlu mempertahankan karyawan agar karyawan akan merasa rugi jika keluar dari perusahaan. Pimpinan harus meningkatkan keterlibatan emosional karyawan yang berupa perasaan cinta pada perusahaan. Pimpinan perusahaan juga perlu memberikan suatu tantangan kepada karyawan. Hal ini perlu untuk dilakukan supaya karyawan lebih kreatif lagi dalam melakukan pekerjaannya dan pimpinan perusahaan mampu mengatasi kesukaran karyawannya dalam bekerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik lagi, hal ini sangat perlu diperhatikan pimpinan agar karyawan lebih mengembangkan dirinya pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afista, R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

- Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Waroeng Steak And Shake Di Yogyakarta). *Jurnal*, 151(2), 10–17.
- Febrianti, R., & Triono, J. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 105–118.
- Liana, Y., & Irawati, R. (2014). Peran Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Di Malang Raya. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 17–34.
- Ridwan, F., & Dini, D. R. (2018). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih. *Prosiding 2nd Business and Economics Conference In Utilizing of Modern Techonolgy*.
- Rumoning, M. H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Di Rsud Kabupaten Asmat. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(2), 958–967. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i2.19946>
- Suarjana, A. A. G. M., Putra, I. K. M., & Susilawati, N. L. N. ayu S. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai PLN Rayon Gianyar di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(1), 1–11.
- Suputra, I. D. N. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(9), 4628–4656.
- Suwanto, S., Kosasih, K., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546-554.
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471-484.
- Tanjung, D. H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01). <http://weekly.cnbnews.com/news/article.html?no=124000>.