

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Gojek

Berlianingsih Kusumawati¹, Pantja Bambang Sudarwanto², Irma Novida³, Iwan Subandi⁴, Muh. Zhafri⁵

^{1,2,3,4} Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Jakarta

⁵ Universitas Pamulang

Email: ¹ berlianingsih@itb-ad.ac.id ² bambangsudarwanto@itb-ad.ac.id

³ irmanovida@itb-ad.ac.id ⁴ iwansubandi@itb-ad.ac.id ⁵ dosen01823@unpam.ac.id

ABSTRAK

Pesatnya perkembangan bisnis menuntut para pelaku usaha untuk terus berinovasi dalam menjalankan bisnisnya. Selain itu, terdapat faktor penting lain yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Terdapat beberapa faktor yang dapat meningkatkan sumber daya manusia yang lebih terampil dan berkualitas, diantaranya yaitu disiplin dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Gojek. Penelitian ini menggunakan metode penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif sementara pengumpulan data penelitian ini menggunakan angket dalam bentuk google docs yang disebarakan ke beberapa platform social media serta dengan mengeksplorasi jurnal, buku dan informasi lain yang relevan dengan kajian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan Gojek. Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi t disiplin kerja sebesar 0,000 dan diperoleh nilai signifikansi t motivasi kerja sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,5 sehingga terbukti variabel motivasi kerja (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The rapid development of business requires business actors to continue to innovate in running their business. In addition, there are other important factors that determine the success of a company is human resources. There are several factors that can improve human resources who are more skilled and qualified, including discipline and work motivation. This study aims to determine the effect of work discipline and motivation on employee performance at the Gojek company. This study uses an explanatory research method with a quantitative approach while the data collection of this research uses a questionnaire in the form of google docs which is distributed to several social media platforms as well as by exploring journals, books and other information relevant to the study. The results showed that work discipline and work motivation had a significant effect on the performance of Gojek's employees. The results of the t-test analysis obtained a work discipline t significance value of 0.000 and a work motivation t significance value of 0.003 was smaller than 0.5 so that it was proven that the work motivation variable (X1) and work motivation variable (X2) had a significant effect on employee performance (Y).

Keywords: Work Discipline, Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dunia bisnis menunjukkan kemampuan yang sangat pesat, diikuti dengan munculnya berbagai perusahaan-perusahaan baru yang bergerak pada berbagai bidang. Perusahaan-perusahaan yang ada tersebut selalu berusaha untuk mendapatkan posisi maupun kondisi yang menguntungkan. Kondisi seperti ini akan menimbulkan suatu persaingan yang sangat ketat antar perusahaan yang ada. Persaingan juga semakin ketat dengan adanya perkembangan informasi serta semakin meningkatnya teknologi sehingga mengakibatkan adanya persaingan secara global dan menyeluruh (Mahardhika et al., 2013). Salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Menurut Hariandja (2002, p. 2) sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi dan sebagai salah satu fungsi dalam suatu perusahaan (Ferawati, 2017).

Terdapat beberapa faktor yang dapat meningkatkan sumber daya manusia yang lebih terampil dan berkualitas, diantaranya yaitu disiplin dan motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektifitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya (Rozalia et al., 2015). Sedangkan disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi (Helmi, 2003).

Maka dari itu, riset ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Gojek. Kemudian, pembahasan pada artikel ini akan diuji menggunakan IBM SPSS untuk menjawab permasalahan dengan relevan serta teruji keabsahannya.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Saftriani, Y., & HM Sidik Priadana, 2018) dengan judul pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Go-jek Indonesia kantor cabang bandung menganalisis pengaruh disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Go-jek Indonesia Kantor Cabang Bandung baik secara parsial maupun simultan dengan sampel penelitian sebanyak 67 orang. Hasil penelitian dari perhitungan deskriptif persentase menunjukkan variabel disiplin kerja masuk dalam kategori kurang baik. Sehingga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja baik secara simultan maupun parsial.

H1: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

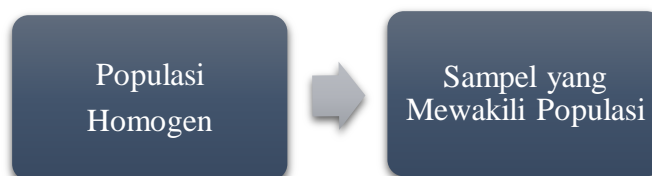
Penelitian yang dilakukan oleh (Mahardhika et al., 2013) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan dengan sampel sebanyak 56 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $D = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,514. Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $D = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,475. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $D = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 64,3%.

H2: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

METODOLOGI PENELITIAN

Riset ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono, 2014). Riset ini mengambil 30 sampel dari populasi karyawan perusahaan Gojek menggunakan teknik pengambilan sampel random sampling. Teknik pengambilan sampel random sampling adalah pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara kala tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Cara ini dilakukan apabila anggota populasi dianggap Homogen (Garaika & Darmanah, 2002). Teknik ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Oleh karena hal tersebut, memungkinkan peneliti memperoleh responden sesuai dengan jumlah yang dihasilkan. Sementara pengumpulan data penelitian ini menggunakan angket dalam bentuk google docs yang disebar ke beberapa platform social media. Sedangkan pengujian instrumen pada penelitian ini menggunakan validitas dan uji realibilitas menggunakan IBM SPSS dan menunjukkan hasil yang valid.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hal ini menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran itu tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama (Widi, 2011). Menurut Kendra alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali (Sugiono et al., 2020). Kriteria yang digunakan adalah suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,700$. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X_1)	0.746	Reliabel

2	Motivasi Kerja (X_2)	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	Reliabel

Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji seberapa baik instrumen penelitian mengukur konsep yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir dengan total skor sehingga didapat nilai Pearson Correlation. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 2

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Instrumen	Pearson Correlation	Sig. (2- tailed)	Keterangan
Disiplin Kerja	$X_{1.1}$	0.588	0.000	Valid
	$X_{1.2}$	0.370	0.000	Valid
	$X_{1.3}$	0.423	0.000	Valid
Motivasi Kerja	$X_{2.1}$	0.563	0.002	Valid
	$X_{2.2}$	0.407	0.000	Valid
	$X_{2.3}$	0.390	0.001	Valid
Kinerja Karyawan	Y_1	0.368	0.000	Valid
	Y_2	0.439	0.002	Valid

Berdasarkan data pada tabel 2 dapat dilihat bahwa semua instrumen memiliki nilai pearson correlation lebih besar daripada r Tabel = 0.361 (N=30) dan nilai Sig. (2-tailed) korelasi untuk semua item lebih kecil daripada 0,05 sehingga dapat disimpulkan seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Untuk menguji hipotesis 1 yang menyatakan bahwa disiplin kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) menggunakan uji t. Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi t disiplin kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,5 ($0,000 < 0,05$), sehingga terbukti variabel motivasi intrinsik (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis pertama secara statistik diterima. Sedangkan untuk menguji hipotesis 2 yang menyatakan bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) menggunakan uji t. Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi t motivasi kerja sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,5 ($0,003 < 0,05$), sehingga terbukti variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis kedua secara statistik diterima.

SIMPULAN

Pesatnya perkembangan bisnis menuntut para pelaku usaha untuk terus berinovasi dalam menjalankan bisnisnya. Selain itu, terdapat faktor penting lain yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Terdapat beberapa faktor yang dapat meningkatkan sumber daya manusia yang lebih terampil dan berkualitas, diantaranya yaitu disiplin dan motivasi kerja. Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi t disiplin kerja sebesar

0,000 dan diperoleh nilai signifikansi t motivasi kerja sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,5 sehingga terbukti variabel motivasi kerja (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *AGORA*, 5(1).
- Garaika, & Darmanah. (2002). *Metodologi Penelitian*. Grasindo.
- Helmi, A. F. (2003). DISIPLIN KERJA. *Buletin Psikologi*, 32-42.
- Mahardhika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2013). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Doctoral Dissertation, Brawijaya University*, 1-10.
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT . Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2).
- Saftriani, Y., & HM Sidik Priadana, M. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GO-JEK INDONESIA KANTOR CABANG BANDUNG (Doctoral dissertation. *Perpustakaan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unpas Bandung*).
- Sugiono, Noerdjanah, & Wahyu, A. (2020). Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur SG Posture Evaluation. *Jurnal Keterampilan Fisik*, 5(1), 1-61.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widi, R. (2011). UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS DALAM PENELITIAN EPIDEMIOLOGI KEDOKTERAN GIGI. *Stomatognatic (J.K.G. Unej) Vol.*, 8(1), 27-34.