

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Real Ojek (Projek) Pandeglang, Banten

Eko Nurcahyo Nugroho

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
e-mail: dosen01834@unpam.ac.id

INFO ARTIKEL

Diterima 01 Oktober 2023
Disetujui 15 November 2023
Diterbitkan 02 Desember 2023

Kata Kunci:

Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.

DOI: 10.32493/jism.v3i4

Keywords:

Work Motivation; Work Discipline; Employee Performance.

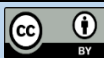
ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan Real Ojek (Projek) Pandeglang, metode penelitian ini dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah 94 orang, dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 orang maka sampel diambil secara keseluruhan (sampel jenuh) yakni 94 orang. Hasil yang didapat bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja kerja dengan t-hitung 13,854 > dari t-tabel 1,986 sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima. Disiplin kerja berdasarkan uji parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja dengan nilai t-hitung 14,930 > dari t-tabel 1,986 sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan uji simultan diperoleh bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan dengan kinerja kerja dimana nilai F-hitung 160,830 lebih besar dari F-tabel 3,10.

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of motivation and work discipline on the work performance of Real Ojek (Projek) Pandeglang employees. This research method uses a quantitative approach. The total population in this study was 94 people, because the population was less than 100 people, the total sample was taken (saturated sample), namely 94 people. The results obtained show that work motivation has a partially significant effect on work performance with t-count 13.854 > t-table 1.986 so that H₀ is rejected and H_a is accepted. Work discipline based on the partial test has a significant effect on work performance with a calculated t-value of 14.930 > from t-table 1.986 so that H₀ is rejected and H_a is accepted. Based on the simultaneous test, it was found that motivation and work discipline had a significant simultaneous effect on work performance, where the F-count value of 160.830 was greater than the F-table of 3.10.

How to cite: Nugroho, E.N., (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Real Ojek (Projek) Pandeglang, Banten. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 3(4). 828-



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2023 by author.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja kepada karyawannya.

Pandeglang Real Ojek atau disingkat PROJEK adalah sarana transportasi online di Kota Pandeglang Banten, yang berdiri sejak 08 Mei 2016 telah menjadi salah satu mitra jasa yang paling berpengaruh saat ini di Kota Pandeglang. Kantor pusat yang berlokasi di Kp. Ciekek malati, Jalan Raya Labuan, Karaton, Majasari, Karaton, Majasari, Pandeglang Regency, Banten 42218. Dalam meningkatkan motivasi para karyawan, PROJEK memberikan apresiasi apabila karyawan tersebut berhasil memenuhi tugas, maupun target perusahaan dengan baik. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut (Sutrisno 2016:109). Berikut data penilaian motivasi para karyawan:

Tabel 1. Data Penilaian Motivasi Pada “Pandeglang Real Ojek” (PROJEK)

No	Keterangan	Ya	Tidak	Jumlah Responden
1	Kebutuhan fisiologis	√		58%
2	Kebutuhan rasa aman		√	75%
3	Kebutuhan untuk merasa memiliki	√		60%
4	Kebutuhan akan harga diri		√	65%
5	Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri		√	70%

Sumber: Proyek Pandeglang

Dari Tabel dapat dilihat bahwa terdapat beberapa faktor yang menurunkan motivasi karyawan akibat tidak terpenuhinya kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Hal tersebut yang dapat menurunkan motivasi karyawan saat bekerja. Sebab, pada dasarnya para karyawan menyadari bahwa motivasi kerja yang tinggi bisa berdampak pada kedisiplinan dalam bekerja. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017). Seseorang yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan giat dan keras walaupun tidak diawasi oleh atasannya. Seorang karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada hubungan dengan pekerjaannya. Demikian juga karyawan yang mempunyai kedisiplinan akan mengikuti peraturan-peraturan yang ada di dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi, tanpa ada rasa paksaan. Berikut data absensi para karyawan untuk melihat tingkat disiplin yang ada.

Tabel 2. Data Absensi Pandeglang Real Ojek (PROJEK)

Bulan	Jumlah Karyawan	2019			2020			2021		
		Izin	Sakit	Alfa	Izin	Sakit	Alfa	Izin	Sakit	Alfa
Juli	94	8	6	-	9	10	1	9	-	2
Agustus	94	1	3	1	4	3	1	7	5	-
September	94	-	9	-	1	6	-	0	10	2
Oktober	94	5	4	2	3	1	-	7	3	1
November	94	7	-	4	9	11	1	3	3	-
Desember	94	11	5	-	6	16	-	6	-	-
Januari	94	4	1	-	9	4	2	9	8	-
Februari	94	1	6	1	-	3	3	-	-	3

Bulan	Jumlah Karyawan	Izin	2019			2020			2021	
			Sakit	Alfa	Izin	Sakit	Alfa	Izin	Sakit	Alfa
Maret	94	3	1	-	2	4	1	10	4	3
April	94	-	3	4	5	-	-	5	2	5
Mei	94	8	-	1	-	6	-	6	4	-
Juni	94	2	7	-	9	7	1	9	12	4
Total		53	45	13	57	72	10	71	51	18

Sumber: Proyek Pandeglang

Pada tabel 2 dapat dilihat bahwa bahwa masih seringnya karyawan yang tidak masuk kerja dengan alasan izin dan sakit. Disiplin kerja sangat dibutuhkan bagi perusahaan karena dengan disiplin maka kinerja perusahaan juga akan semakin baik begitu pula sebaliknya. Menurut Tannady (2017:154) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan atau suatu departemen atau suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan targetnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu. Kinerja karyawan PROJEK juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya dalam melakukan peran dan fungsinya. Berikut terlampir data kegiatan PROJEK dalam tingkatan dan hasil pencapaian.

Tabel 3. Data Kegiatan PROJEK Pandeglang dengan Institusi dan Pemda

Tahun	Klien	Jumlah Event	Pencapaian	Target	Persentase
2019	39	8	231.000.000	340.000.000	68%
2020	51	13	284.000.000	380.000.000	75%
2021	48	11	267.000.000	384.000.000	70%

Sumber: Proyek Pandeglang

Pada tabel 3 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada tahun 2019-2020 mengalami peningkatan dari 39 klien menjadi 51 klien pada tahun 2020, akan tetapi pada tahun 2021 mengalami penurunan menjadi 48 klien. Dengan demikian penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan PROJEK Pandeglang cukup baik tetapi perlu ditingkatkan kembali untuk mencapai kinerja sangat baik.

Dengan demikian bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan Real Ojek (Proyek) Pandeglang.

KAJIAN LITERATUR

Motivasi

Winardi (2016:6) mengemukakan bahwa Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar. Sedangkan Hasibuan (2015:23) Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Berdasarkan definisi menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

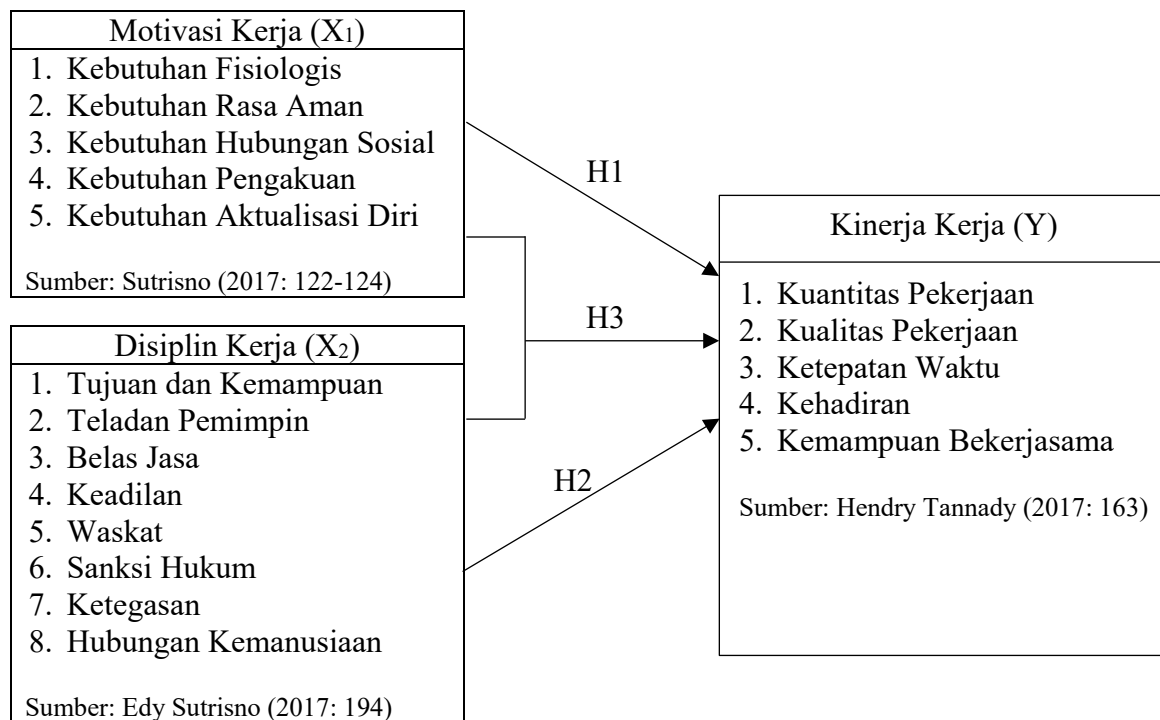
Disiplin Kerja

Edy Sutrisno (2014:89) menjelaskan bahwa Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Sedangkan Afandi (2018:11), Disiplin kerja merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang terhubung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dan serangkaian perilaku yang menunjukkan

nilai-nilai kataatan, kepatuhan, keteraturan, dan keterlibatan. Dari beberapa pemahaman mengenai disiplin kerja dapat didefinisikan kembali disiplin kerja merupakan ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku didalam organisasi tersebut, yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan serta keadaan-keadaan baik lainnya.

Kinerja

Mangkunegara (2013:67) berpendapat bahwa Kinerja dalah hadil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lainhalnya Hendy Tannady (2017:154) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan atau suatu departemen atau suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan targetnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu. Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kinerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang pewagai dalam melaksanakan fungsi, tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya.



Gambar 1 Kerangka Berfikir

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan tempak pelaksanaan di Real Ojek (PROJEK) Pandeglang yang beralamat di Kp. Ciekek malati, Jalan Raya Labuan, Karaton, Majasari, Pandeglang Regency, Banten 42218. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Real Ojek (PROJEK) yakni sebanyak 94 orang. Sampel yang di ambil adalah sampel jenuh dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 orang maka sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PROJEK yaitu 94 orang. Teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi Linier Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	4.069	2.041		1.993	.049
	Motivasi Kerja	.383	.071	.425	5.437	.000
	Disiplin Kerja	.508	.078	.511	6.535	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja
 Sumber: data diolah SPSS25

Dengan model regresi: $Y = 4,069 + 0,383X_1 + 0,508X_2$ Artinya (1) Nilai konstanta sebesar 4,069 menyatakan bahwa jika nilai variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) tidak ada atau = 0, maka nilai Kinerja karyawan adalah sebesar 4,069. (2) Koefisien regresi variabel Motivasi (X_1) 0,383 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel motivasi, maka hal itu akan meningkatkan kinerja sebesar 0,383 kali. (3) Koefisien regresi variabel Disiplin kerja (X_2) 0,508 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel disiplin kerja, maka hal tersebut akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,508 kali.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 5. Hasil Uji t Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Kerja (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	10.647	2.140		4.974	.000
	Motivasi Kerja	.741	.054	.822	13.854	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja
 Sumber: data diolah SPSS25

Motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja (Y), dapat dilihat dari persamaan regresi sederhana yang diperoleh yaitu $Y = 10,647 + 0,741X_1$ artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 10,647 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat motivasi kerja (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 10.647, koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,741 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah. Dimana artinya jika motivasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,741 satuan. Berdasarkan uji t diperoleh nilai t-hitung 13,854 > dari t-tabel 1,986 artinya terdapat hubungan atau pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hal ini diperkuat dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 6. Hasil Uji t Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Kerja (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	5.844	2.306		2.534	.013
	Disiplin Kerja	.837	.056	.841	14.930	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja
 Sumber: data diolah SPSS25

Disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja (Y), dapat dilihat dari persamaan regresi sederhana yang diperoleh yaitu $Y = 5,844 + 0,837X_2$ artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 5,844 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat disiplin kerja (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 5,844, koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,837 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah. Dimana artinya jika disiplin kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,837 satuan. Berdasarkan uji t diperoleh nilai t-hitung 14,930 > dari t-tabel 1,986 artinya terdapat hubungan atau pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hal ini diperkuat dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Kerja (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1527.482	2	763.741	160.830	.000 ^b
	Residual	432.135	91	4.749		
	Total	1959.617	93			

a. Dependent Variabel: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: data diolah SPSS25

Berdasarkan uji F diperoleh nilai F-hitung 160,830 > dari F-tabel 3,10 artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi secara bersama-sama antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini diperkuat dengan nilai *probability* signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 ^a	.779	.775	2.179

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: data diolah SPSS25

Berdasarkan hasil uji determinasi diatas diperoleh 7,79% artinya 77,9%. Pengaruh motivasi kerja dan Disiplin Kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sedang sisanya 22,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan uraian penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa: secara parsial (Uji t) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan PROJEK Pandeglang, dimana ketika gaji yang diberikan perusahaan cukup untuk membiayai kebutuhan ekonomi keluarga, serta hubungan kerja antara atasan dan bawahan dalam keadaan baik atau tidak kaku maka motivasi kerja karyawan akan meningkat. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan PROJEK Pandeglang, dimana kemampuan karyawan dapat tersalurkan dengan baik karena arahan pimpinan, serta pimpinan berani bertindak tegas dalam menerapkan hukuman kepada karyawan yang tidak disiplin sehingga tingkat disiplin karyawan meningkat. Secara simultan (uji F) diketahui bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PROJEK Pandeglang. Hal

ini menyatakan kinerja dalam mencapai keberhasilan perusahaan dapat dipengaruhi oleh kedua faktor tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Astria, Kenny. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri*. Vol. 2, No. 1.
- Darmanto., dan Harahap, R. Hamdani. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 3, No. 1, hal. 1-20.
- Ekhsan, Muhamad. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Syncrum Logistics. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 13 No. 1 Hal. 1-13.
- Mangkunegara, A.A., dan Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mariani, Indah dan Sariyathi. 2017. Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 6, No. 7.
- Parmin. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja, Internal Locus Of Control Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen. *Jurnal Fokus Bisnis*. Vol. 13, No. 01.
- Pramana, I.M.D., dkk. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Pemasaran pada UD. Nyoman. *Jurnal Manajemen: Bisma*. Vol. 6, No. 2, hal 122-131.
- Purnomo, A.H., dkk. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 48, No. 1, Hal 28-35.
- Rukhayati (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise The Effect Of Motivation And Work Discipline On Employee Performance In Talise Health Center. *Jurnal Sinar Manajemen*, Vol.5, No.2, pp. 98– 104.
- Sugiyatmi, dkk. 2016. Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bina San Prima. *Jurnal Of Management*. Vol. 2.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Sepuluh. Jakarta: Pranada Media Group.
- Tannady, Hendy, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Tusholihah, Mardiyah., dll. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *E-Journal Equilibrium*, Vol. 5, No. 2, Hal. 1-11.
- Wahyudi. (2019). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada bank BCA syariah cabang mangga dua Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah Refleksi: Ekonomi, Akuntansi, Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2 Hal. 351-360.
- Wiratmaja, A.P., dan Hawignyo. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, Vol. 20, No. 2, Hal. 288-298.