

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. LIAM RENT

Mega Widya Yanti, Talita Tawaddude, Triyaningsih

Universitas Budi Luhur Jakarta, Indonesia

Email: megawidya5@gmail.com, talitawaddude19@gmail.com,
yanitriyaningsih96@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia adalah dasar dari penggerak yang memiliki tujuan dalam menggapai suatu tujuan dari organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Liam Rent. Variabel-variabel tersebut adalah disiplin dan motivasi kerja. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel diperoleh sebanyak 30 responden karyawan pada CV. Liam Rent. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesa dilakukan dengan menggunakan uji F (simultan) dan uji t (parsial). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Liam Rent.

Kata Kunci: disiplin; motivasi kerja; kinerja karyawan

Abstract

Manusia resources are the watershed of movers who have goals in achieving a goal from the organization. This study aims to analyze the variables that affect employee performance on a CV. Liam Rent. These variables are discipline and motivation. Sampling techniques use the saturated sample technique. The sample was obtained by 30 employee respondents on the CV. Liam Rent. Analytical techniques use multiple linear regression to test the influence of discipline and work motivation on employee performance. Hypothesis testing is performed using the F (simultaneous) and t (partial) tests. The results showed that discipline and work motivation variables had a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, discipline variables and work motivation have a significant effect on employee performance on a CV. Liam Rent.

Keywords: discipline; work motivation; employee performance

Received: 2021-08-22; Accepted: 2021-09-05; Published: 2021-09-20

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur penggerak yang berperan penting dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Tujuan dari pembentukan sebuah organisasi ialah untuk mencapai tujuan bersama (Miner, 2015). Kelangsungan hidup sebuah organisasi atau perusahaan ditentukan oleh keberhasilannya dalam mencapai tujuan tersebut. Dalam mencapai tujuan bersama tersebut dibutuhkan sebuah manajemen yang baik dan memiliki daya saing dalam mengelola SDM yang dimiliki (Edison, Anwar, & Komariyah, 2016).

Sumber daya menjadisangat penting bagi perkembangan dalam dunia organisasi perusahaan maupun lembaga pendidikan (Hanifah, 2021).

Jumlah sumber daya manusia yang melimpahjikabisadidayagunakan dengan efektif serta efisien akan berguna guna menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang tersedia ini mengharuskan berfikir dengan seksama yakni sebagaimana bisamembudidayakan sumber daya manusia secara optimal (Khojin, Utami, & Syaifulloh, 2020).

Dalam penerapan disiplin kerja yang baik karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan atau tugas yang diberikan. Hal tersebut akan dapat mendorong semangat kerja karyawan, sehingga dengan semangat tersebut organisasi akan lebih mudah mencapai tujuannya. Dapat dikatakan bahwa apabila organisasi mampu meningkatkan disiplin kerja karyawannya maka organisasi akan memperoleh keuntungan yang lebih besar (Ropik, 2015). Dengan meningkatkan disiplin kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil dan kemungkinan perputaran karyawan juga dapat diperkecil. Oleh karena itu, perusahaan harus tetap mempertahankan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi dengan memberikan gaji/kompensasi/upah yang diharapkan dapat memicu karyawan ke arah peningkatan kinerja karyawan (Kreitner & Kinicki, 2014).

Motivasi merupakan proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para pegawai sehingga mereka mau bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Murti & Srimulyani, 2013).

Motivasi atau dorongan karyawan dalam menjalankan kewajibannya menjadi hal tidak kalah penting. Motivasi menggambarkan keinginan pribadi karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Hubungan motivasi dengan kinerja, sebagaimana yang dikemukakan oleh (Gibson, Ivancevich, & Konopaske, 2011) dalam kesimpulannya tentang motivasi mengemukakan bahwa motivasi terkait erat dengan perilaku dan prestasi kerja. Selain itu, dinyatakan bahwa motivasi dilakukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi diduga kuat berhubungan erat dengan kinerja. Motivasi diberikan kepada pegawai agar pegawai mengerahkan seluruh kemampuan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan kegiatan-kegiatan dan menunaikan kewajiban dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi (Mangkunegara, 2016).

Keberhasilan suatu perusahaan dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja karyawan (Sudarmanto, 2009). Keberhasilan perusahaan tergantung dari perilaku

karyawan untuk dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Menurut (Moeheriono & Si, 2012), kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Terdapat beberapa faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya menurunannya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan sehingga tidak menaati peraturan, faktor lingkungan, kurangnya motivasi, dan tidak sesuainya pemberian kompensasi yang diberikan. Sehingga penulis melakukan penelitian secara lebih mendalam mengenai kedua variabel tersebut (Zainal, Ramly, Mutis, & Arafah, 2019).

Penelitian ini dilakukan di CV. Liam Rent yang terletak di Jakarta Barat. CV. Liam Rent bergerak dalam bidang jasa penyewaan mobil dan jasa driver atau supir. Kegiatan perusahaan ini ialah penawaran mobil beserta mobilnya kepada user-user yang membutuhkan ataupun hanya menyewa unit mobilnya saja untuk keperluan operasional (Ghozali, 2006). Dalam menjalankan bisnisnya, tentu CV. Liam Rent dituntut memiliki karyawan yang disiplin dan professional dalam bekerja untuk dapat mendukung produktivitas perusahaan. Sehingga karyawan harus memiliki rasa jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, dan rencana kerja yang menyeluruh. Oleh karena itu salah satunya dengan pemberian kompensasi yang sesuai dan tingkat kedisiplinan yang tinggi.

Tabel 1
Data Absensi 30 Karyawan CV. Liam Rent Bulan Maret Sampai Mei 2021

Bulan	Sebelum pukul 08:00	Hadir antara pukul 08:00-08:30	Tidak Absen Masuk	Tidak ada Keterangan	Sakit	Cuti	Cuti Melahirkan
Maret	17	10	0	0	2	1	0
April	12	11	0	1	3	2	1
Mei	15	14	0	0	0	0	1

Sumber: CV. Liam Rent tahun 2021

Berdasarkan tabel absensi diatas dapat diketahui bahwa terjadi penambahan rata-rata jumlah karyawan yang hadir pukul 08:00-08:30 dari bulan maret sebanyak 10 orang menjadi 11 orang pada bulan april, sedangkan pada bulan mei mengalami penambahan sebanyak 14 orang pada kehadiran karyawan diatas pukul 08:00-08:30.

Pada dasar latar belakang yang diuraikan, maka dilakukan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diangkat judul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Liam Rent.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV. Liam Rent yang beralamat di Jalan Meruya Ilir Raya No. 86, Meruya Utara, Kecamatan Kembangan, Kota Jakarta Barat. Menurut Etta Mamang (Sangadji, 2010), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2012). Populasi bisa berupa subyek atau obyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Liam Rent yang berjumlah 30 Karyawan. jumlah responden yang akan dijadikan sampel penelitian adalah sebanyak 30 orang.

Hasil dan Pembahasan

1. Pengujian Validitas

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	X1		X2		Y		Nilai r_{tabel}	Hasil
Item 1	0.685	0.000	0.818	0.000	0.865	0.000	0.361	Valid
Item 2	0.705	0.000	0.539	0.002	0.865	0.000	0.361	Valid
Item 3	0.652	0.000	0.709	0.000	0.651	0.000	0.361	Valid
Item 4	0.436	0.016	0.610	0.000	0.567	0.001	0.361	Valid
Item 5	0.435	0.016	0.750	0.000	0.843	0.000	0.361	Valid
Item 6	0.665	0.000	0.763	0.000	0.888	0.000	0.361	Valid
Item 7	0.594	0.001	0.905	0.000	0.597	0.000	0.361	Valid
Item 8	0.730	0.000	0.749	0.000	0.855	0.000	0.361	Valid
Item 9	0.686	0.000	0.703	0.000	0.816	0.000	0.361	Valid
Item 10	-	-	0.818	0.000	0.788	0.000	0.361	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS (2021)

Dari tabel di atas, variabel disiplin, motivasi kerja, dan kinerja karyawan diperoleh nilai r hitung lebih besar dari r_{tabel} (0.361), maka semua item pernyataan dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

2. Pengujian Reliabilitas

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standard Cronbach's Alpha</i>	Hasil
Disiplin (X1)	0.788	0.600	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.906	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.921	0.600	Reliabel

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan variabel disiplin, motivasi kerja dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel, hal tersebut dibuktikan dengan nilai Cronbach's Alpha > 0.60.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-2,841	6,210		-,457	,651		
Disiplin (X1)	,437	,192	,282	2,272	,031	,550	1,817
Motivasi Kerja (X2)	,667	,124	,664	5,357	,000	,550	1,817

Sumber : Hasil olah data SPSS (2021)

Berdasarkan hasil dari tabel diatas maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = -2.841 + 0.437X1 + 0.667X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar -2.841 diartikan bahwa jika variabel X1 dan X2 bernilai 0 maka nilai kinerja karyawan sebesar -2.841.
- Nilai koefisien regresi disiplin sebesar 0.437 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan disiplin sebesar 1 kali maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.437 dengan asumsi nilai variabel yang lain konstan.
- Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0.667 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 kali maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.667 dengan asumsi nilai variabel yang lain konstan.

4. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Korelasi

		Disiplin	Motivasi	Kinerja Karyawan
Disiplin	Pearson Correlation	1	,670**	,727**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	30	30	30
Motivasi	Pearson Correlation	,670**	1	,853**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	30	30	30

		Disiplin	Motivasi	Kinerja Karyawan
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,727**	,853**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	30	30	30

Sumber : Hasil olah data SPSS (2021)

Untuk dapat menginterpretasikan hasil dari koefisien korelasi, Sugiyono (2017) memberikan pedoman sebagai berikut:

- 0.00 – 0.199 = sangat rendah
- 0.20 – 0.399 = rendah
- 0.40 – 0.599 = sedang
- 0.60 – 0.799 = kuat
- 0.80 – 1.000 = sangat kuat

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat korelasi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yang diperoleh sebagai berikut:

a. Hubungan antara disiplin dengan kinerja karyawan

Dari hasil pengolahan data, signifikansi yang didapatkan dari variabel disiplin dan kinerja karyawan ialah sebesar 0.000 dimana nilai tersebut < 0.005. Artinya kedua variabel tersebut memiliki signifikansi. Dengan nilai koefisien korelasi yang di dapat yaitu 0.727 yang menunjukkan bahwa koefisien korelasinya kuat dengan arah hubungan positif.

b. Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan

Dari hasil pengolahan data, signifikansi yang didapatkan dari variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan ialah sebesar 0.000 dimana nilai tersebut < 0.005. Artinya kedua variabel tersebut memiliki signifikansi. Dengan nilai koefisien korelasi yang di dapat yaitu 0.853 yang menunjukkan bahwa koefisien korelasinya yang sangat kuat dengan arah hubungan positif.

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,878 ^a	,771	,755	1,65910

Sumber : Hasil olah data SPSS (2021)

Berdasarkan tabel diatas, nilai R Square atau koefisien determinasi sebesar 0.771, artinya variabel disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada CV. Liam Rent sebesar 77.1% sedangkan sisanya 22.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Uji Hipotesis

Tabel 7
Uji F (Simultan) ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	250,879	2	125,440	45,571
	Residual	74,321	27	2,753	
	Total	325,200	29		

Sumber : Hasil olah data SPSS (2021)

Berdasarkan Tabel 7, diketahui bahwa nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan Fhitung sebesar $45.571 > Ftabel$ sebesar 3.33, maka variabel disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8
Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				B	Std. Error
(Constant)	-2,841	6,210	-,457	,651	(Constant)	-	2,841	6,210
Disiplin (X1)	,437	,192	,282	2,272	,031	Disiplin (X1)	,437	,192
Motivasi Kerja (X2)	,667	,124	,664	5,357	,000	Motivasi Kerja (X2)	,667	,124

Sumber : Hasil olah data SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 8, didapatkan hasil sebagai berikut:

- a. Variabel disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0.437 dengan nilai thitung sebesar $2.272 > 2.042$ (ttabel), dengan nilai signifikansi variabel pelatihan sebesar $0.031 < 0.05$ yang artinya variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0.667 dengan nilai thitung sebesar $5.357 > 2.042$ (ttabel), dengan nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar $0.000 < 0.05$ yang artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bahwasanya disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0.727 artinya memiliki pengaruh yang kuat. Uji hipotesis diperoleh thitung $>$ ttabel atau ($2.272 > 2.042$), hal ini diperkuat dengan probability $0.031 < 0.05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1

diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada CV. Liam Rent.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0.853 artinya memiliki pengaruh yang kuat. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5.357 > 2.042)$, hal ini diperkuat dengan probabilitas $0.000 < 0.05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Liam Rent.

Disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = -2.841 + 0.437X_1 + 0.667X_2$. Semakin tinggi disiplin dan motivasi kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Nilai korelasi atau tingkat hubungannya antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0.878 artinya memiliki pengaruh yang sangat kuat dengan kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 77.1% sedangkan sisanya sebesar 22.9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(45.571 > 3.33)$ dengan probabilitas $0.000 < 0.05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Liam Rent.

BIBLIOGRAFI

- Edison, Emron, Anwar, Yohny, & Komariyah, Imas. (2016). Manajemen sumber daya manusia. *Bandung: Alfabeta*. [Google Scholar](#)
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. [Google Scholar](#)
- Gibson, James, Ivancevich, John, & Konopaske, Robert. (2011). *Organizations: Behavior, structure, processes*. McGraw-Hill Higher Education [Google Scholar](#)
- Hanifah, Hanifah. (2021). Analisis Keberhasilan Perusahaan Dan Lembaga Pendidikan Dalam Perspektif Strategi Manajemen Sumber Daya. *Jurnal Pendidikan Nusantara, 1(2)*. [Google Scholar](#)
- Khojin, Nur, Utami, Suci Nur, & Syaifulloh, Muhammad. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Pembudidaya Bawang di Sub Terminal Agribisnis Larangan. *Syntax Idea Vol, 2*. [Google Scholar](#)
- Kreitner, Robert, & Kinicki, Angelo. (2014). *Organizational behavioral*. Boston: McGraw-Hill. [Google Scholar](#)
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. [Google Scholar](#)
- Miner, John B. (2015). *Organizational behavior 4: From theory to practice*. Routledge. [Google Scholar](#)
- Moehariono, Edi, & Si, Dr M. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. *Jakarta: Raja Grafindo Persada*. [Google Scholar](#)
- Murti, Harry, & Srimulyani, Veronika Agustini. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA/ Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi, 1(1)*, 10–17. [Google Scholar](#)
- Ropik, Ainur. (2015). Etika Dan Moralitas Organisasi Pemerintah. *Wardah, 16(2)*, 197–207. [Google Scholar](#)
- Sangadji, Etta Mamang. (2010). Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian. *Yogyakarta: CV Andi Offset*. [Google Scholar](#)
- Sudarmanto, Kinerja. (2009). Pengembangan Kompetensi SDM. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*. [Google Scholar](#)
- Sugiyono, Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung. [Google Scholar](#)

Zainal, Veithzal Rivai, Ramly, H. Mansyur, Mutis, Thoby, & Arafah, Willy. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. [Google Scholar](#)

Copyright holder:

Mega Widya Yanti, Talita Tawaddude, Triyaningsih (2021)

First publication right:

Syntax Idea

This article is licensed under:

