

# **KAJIAN PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER GOJEK DI KARANGANYAR**

**Juni Trisnowati<sup>1)</sup>, Yanita Hendarti<sup>2)</sup>**  
**<sup>1),2)</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta**  
E-mail : [junitrisnowati@gmail.com](mailto:junitrisnowati@gmail.com)<sup>1)</sup>,

## ***ABSTRACT***

The purpose of this research is to examine the influence of work motivation and work discipline variables on the performance of Gojek drivers in Karanganyar. The population in this study are all Gojek drivers in Karanganyar whose number cannot be known with certainty. The number of samples used were 96 drivers and determined using the Slovin formula. The sampling technique used accidental sampling. The type of data is primary data, where the data collection method uses a questionnaire given to the drivers encountered. Data analysis techniques include multiple linear regression, t test, F test and the coefficient of determination ( $R^2$ ). The results of data analysis show that motivation and work discipline have a significant effect on the performance of Gojek drivers in Karanganyar, both partially and simultaneously. The coefficient of determination ( $R^2$ ) is 0.337, which means that the independent variables consisting of work motivation and work discipline affect the performance of Gojek drivers in Karanganyar by 33.7%, while the remaining 66.3% is influenced by other variables.

*Keywords: work motivation, work discipline, performance.*

## **PENDAHULUAN**

Persaingan dalam segala bidang usaha menuntut para pengusaha untuk merumuskan strategi yang tepat demi kelangsungan dan kemajuan bisnisnya. Disamping itu juga dibutuhkan kinerja yang bagus dari semua karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Keberadaan karyawan dalam sebuah perusahaan sangat penting karena mereka yang memprakarsai terbentuknya suatu usaha dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan tersebut dapat tercapai berkat adanya peran aktif dari karyawan sebagai salah satu komponen penggerak organisasi. Karyawan mempunyai peran utama karena pegawai menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, namun sumber daya manusia tidak dengan sendirinya dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan karena banyaknya faktor yang berpengaruh terhadap kinerja tersebut.

Karyawan dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik, manakala mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, artinya dapat mencapai sasaran menurut standar yang ditentukan perusahaan. Karyawan adalah ujung tombak organisasi, jika mereka tidak bisa bekerja dengan baik sesuai dengan target yang telah ditetapkan, maka pimpinan akan merasakan beban yang tinggi dalam mengelola organisasi. Tuntutan akan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting artinya bagi suatu perusahaan. Suatu

perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya dilihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satunya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut.

Peningkatan kinerja karyawan sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai .

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, para pemimpin perlu memotivasi karyawan, dan juga meningkatkan disiplin kerjanya. Menurut Hasibuan (2017) “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Gojek sebagai salah satu bisnis di bidang transportasi yang menerapkan aplikasi online dalam operasionalnya juga tidak luput dari persaingan. PT Gojek Indonesia didirikan pada tahun 2011 oleh Nadiem Makarim dan Michaelangelo Moran. Perusahaan ini bergerak di bidang jasa layanan transportasi sebagai perantara yang menghubungkan antara para pengendara ojek dengan pelanggan. Gojek merupakan salah satu bisnis jasa transportasi yang berkembang di Kota Karanganyar.

Gojek dalam melakukan kegiatan operasionalnya melibatkan mitra *driver* yang tersebar di berbagai wilayah, sehingga mempunyai jangkauan layanan yang sangat luas. Bagi masyarakat di Kota Karanganyar, penggunaan jasa Gojek atau yang sejenisnya sudah merupakan suatu kebutuhan. Untuk itu, pihak penyedia jasa termasuk *driver* harus memberikan pelayanan yang bagus sesuai dengan yang diharapkan oleh pelanggan. Dengan demikian kinerja dari *driver* sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan.

Sehubungan dengan uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: Kajian Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja *Driver* Gojek di Karanganyar.

Perumusan masalah pada penelitian ini adalah: (1) apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja *driver* Gojek di Karanganyar?, (2) apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja *driver* Gojek di Karanganyar?, (3) apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja *driver* Gojek di Karanganyar?. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja *driver* Gojek di Karanganyar, (2) untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja *driver* Gojek di Karanganyar, (3) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja *driver* Gojek di Karanganyar.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Motivasi**

Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Berelson dan Steiner *dalam*

Sunyoto (2012: 11) motivasi merupakan suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya suatu tujuan organisasi.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati peraturan perusahaan yang mengikat setiap karyawan yang meliputi datang tepat waktu, tertib, teratur, berpakaian rapi, mampu memanfaatkan perlengkapan secara baik, menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, mengikuti cara kerja sesuai dengan perusahaan, memiliki tanggung jawab tinggi yang harus dijalankan dengan kesadaran sendiri. Pengertian disiplin kerja menurut Keith Davis dalam Anwar Prabu (2015: 129): “*Discipline is management action to enforce organization standard*”. Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

### **Kinerja**

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2015: 67), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian Tutik Pebrianti (2013) yang berjudul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan”. Disimpulkan bahwa variabel disiplin pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja

Penelitian oleh Nurdjati (2022) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Strategis di Jakarta Pusat”. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian oleh Salman Farisi, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau”. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

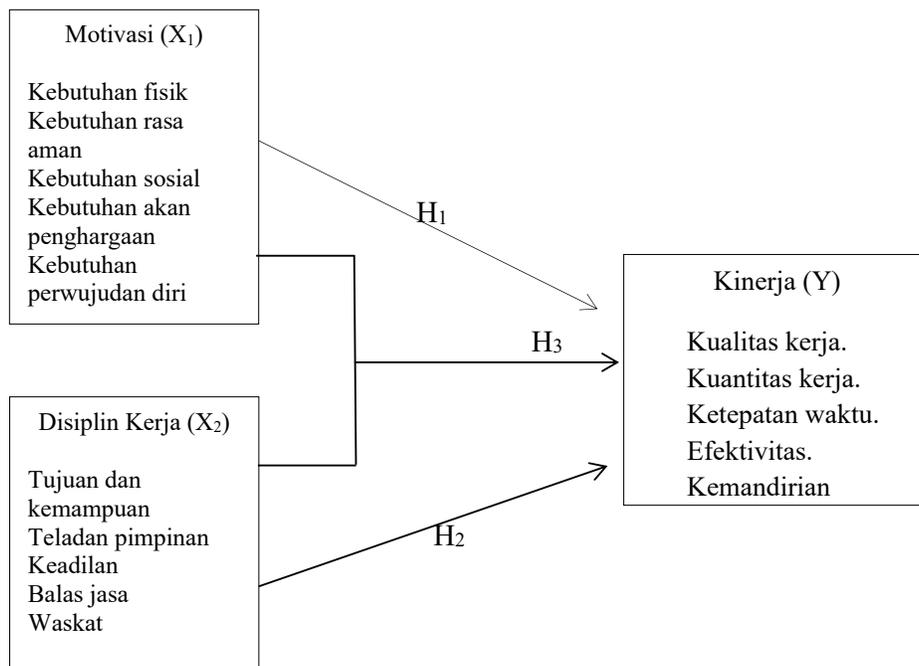
Penelitian oleh Sandhi Fialy Harahap dan Satria Tirtayasa (2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Kualanamu”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian oleh Rahmawati, Woro Utari, Chamariyah (2020) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi terhadap Profesionalisme Guru Mts N Sumenep” hasilnya menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja dengan budaya organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja.

Penelitian oleh Suci Permata Sari, Rizky Natassia, Yola Malinda (2017) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai Dhamasraya” Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja, berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai Dhamasraya.

**Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran dalam penelitian digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

**Hipotesis**

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Gojek di Karanganyar.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Gojek di Karanganyar.
3. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja *driver* Gojek di Karanganyar.

## METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah driver Gojek di Karanganyar yang jumlahnya tidak dapat diketahui secara pasti. Adapun jumlah sampelnya ditentukan sebanyak 96 responden dengan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *accidental sampling*. Jenis data yang digunakan merupakan data primer, dengan teknik pengumpulan datanya menggunakan angket.

Variabel dalam penelitian ini meliputi motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen, sedangkan sebagai variabel dependen adalah kinerja driver. Adapun definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

### 1. Motivasi

Motivasi dalam penelitian ini merupakan persepsi dari responden yang berkaitan dengan motivasi kerjanya sebagai driver Gojek. Menurut Hasibuan (dalam Kusuma 2016: 4) indikator untuk mengetahui motivasi kerja pada karyawan adalah:

- a) Kebutuhan fisik
- b) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
- c) Kebutuhan sosial
- d) Kebutuhan akan penghargaan
- e) Kebutuhan perwujudan diri

### 2. Disiplin

Disiplin merupakan persepsi dari responden yang berkaitan dengan disiplin kerjanya sebagai *driver* Gojek. Menurut Hasibuan (2014: 194) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, adalah sebagai berikut:

- a) Tujuan dan Kemampuan
- b) Teladan Pimpinan
- c) Balas Jasa
- d) Keadilan
- e) Waskat

### 3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan persepsi dari responden yang berkaitan hasil kerjanya dalam melaksanakan tugasnya sebagai *driver* Gojek. Menurut Robin (2016: 260) untuk mengukur kinerja menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja.
- 2) Kuantitas kerja.
- 3) Ketepatan waktu.
- 4) Efektivitas.
- 5) Kemandirian

Indikator- indikator tersebut untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan (kuesioner). Tanggapan responden diukur dengan Skala Likert yaitu: sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), kurang setuju (skor 3), tidak setuju (skor 2), sangat tidak setuju (skor 1).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Adapun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

- Y = Kinerja *Driver*
- a = Konstanta
- b<sub>1</sub> = Koefisien Regresi variabel motivasi kerja
- b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi variabel disiplin kerja
- X<sub>1</sub> = Motivasi Kerja
- X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja
- c = Error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji tingkat ketepatan instrumen dalam mengukur motivasi, disiplin kerja dan kinerja *driver*. Korelasi item-item pertanyaan untuk variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan mempunyai  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ . Dengan demikian semua item pertanyaan dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui besarnya indeks kepercayaan instrumen. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas angket digunakan rumus Alpha Cronbach. Berdasarkan hasil uji reliabilitas untuk semua variabel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua instrumen yang digunakan reliabel sehingga instrumen ini dapat digunakan.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja *driver*. Perhitungan analisis regresi linier berganda menggunakan bantuan software SPSS versi 22 diperoleh hasil print out sebagai berikut:

Tabel 1.

Analisis Regresi Linier Berganda			
Variabel	Koefisien Regresi	Nilai t <sub>hitung</sub>	Sig
Konstanta	6.709	3.657	.000
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	0.533	3.963	.000
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0.335	3.855	.000

F<sub>hitung</sub> = 23,644  
Adjust-R<sup>2</sup> = 0,337

Sumber: Olah Data, 2022

Dari hasil perhitungan pada tabel 1 diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6.709 + 0,533X_1 + 0,335X_2$$

Berdasarkan tabel 1, nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 3,963 dengan nilai *sig* sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* Gojek di Karanganyar.

Nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 3,855 dengan nilai *sig* sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* Gojek di Karanganyar.

Berdasarkan tabel 1 diperoleh nilai F-hitung sebesar 23,664 dengan nilai *sig* sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja *driver* Gojek di Karanganyar.

Berdasarkan pada nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja *driver* Gojek di Karanganyar sebesar 33,7%.

### **Pembahasan**

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* Gojek di Karanganyar. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini mendukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Tutik Pebrianti (2013), Salman Farisi (2020), Nurdjati (2022), dimana variabel motivasi dan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* Gojek di Karanganyar. Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suci Permata Sari (2017), Sandhi Fialy Harahap (2020), Rahmawati (2020), dimana variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* Gojek di Karanganyar. Dengan demikian hipotesis ketiga dalam penelitian ini terbukti kebenarannya, yang berarti bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Gojek di Karanganyar.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Gojek di Karanganyar.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Gojek di Karanganyar.
3. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Gojek di Karanganyar.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*. Vol. 4 No. 1: 15-33.

- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 3 No. 1: 120-135.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurdjati, I., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Strategis di Jakarta Pusat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*. Vol. 5 No. 2: 151-156.
- Pebrianti, T. (2013). Pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Orasi Bisnis: Jurnal Ilmiah Administrasi Niaga*. Vol. 9 No. 3: 20-31.
- Rahmawati, R., Utari, W., & Chamariyah, C. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi terhadap Profesionalisme Guru (Studi pada Guru Mts N 2 Sumenep). *Ekonomika 45*. Vol. 7 No. 2: 11-18.
- Robbins, S.P. (2016). *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi dan Aplikasi*, Jakarta: PT. Prehallindo
- Sari, P. S., Natassia, R., & Malinda, Y. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.BPR LPN Sungai Rumbai Dharmasraya. *Journal of Economic and Economic Education*. Vol. 5 No. 2: 191-198.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, F., & Dewi, K. (2014) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Manajemen*. Vol. 3 No. 5: 2302-8912.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Buku Seru.

# **LAMPIRAN**

## Hasil Uji Validitas

### 1. Variabel Motivasi

No. Item	<i>r.hitung</i>	<i>r.tabel</i>	Kesimpulan
X1.1	0,611	0,206	Valid
X1.2	0,719	0,206	Valid
X1.3	0,426	0,206	Valid
X1.4	0,305	0,206	Valid
X1.5	0,587	0,206	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2022

### 2. Variabel Didiplin Kerja

No. Item	<i>r.hitung</i>	<i>r.tabel</i>	Kesimpulan
X2.1	0,527	0,206	Valid
X2.2	0,560	0,206	Valid
X2.3	0,609	0,206	Valid
X2.4	0,452	0,206	Valid
X2.5	0,297	0,206	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2022

### 3. Variabel Kinerja Karyawan

No. Item	<i>r.hitung</i>	<i>r.tabel</i>	Kesimpulan
Y1	0,459	0,206	Valid
Y2	0,424	0,206	Valid
Y3	0,409	0,206	Valid
Y4	0,331	0,206	Valid
Y5	0,439	0,206	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2022

### Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Nilai Kritis	Kesimpulan
Motivasi	0,757	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,720	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,656	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah 2022