

## Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Rumindo Citra Perkasa Manado

Sisie Thalia Posumah  
Frendy A.O Pelleng  
Wehelmina Rumawas

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi  
Email : [sisiethaliaaa@gmail.com](mailto:sisiethaliaaa@gmail.com)

**Abstract:** *This study aims to determine whether the effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance CV. Rumindo Citra Perkasa Manado. In this study using a quantitative approach, with a sample of 50 respondents. The sampling technique in this study used the Total Sampling Technique. Data collection in this study was carried out using Partial Least Square (PLS). Data that has met the requirements for analysis is processed using the help of the SmartPLS3 program. From the results of statistical tests, it was found that motivation has an effect on employee performance, motivation has an effect on work discipline, and work discipline has an effect on employee performance. Thus the results of this study indicate that motivation has a positive and significant effect on employee performance, motivation has a positive and significant effect on work discipline, and work discipline has a positive and significant effect on employee performance. This means that motivation and work discipline can significantly increase the level of employee performance.*

**Keywords:** *Motivation, Work Discipline and Employee Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Rumindo Citra Perkasa Manado. Dalam Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel sebanyak 50 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Total Sampling. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). Data yang telah memenuhi syarat untuk di analisis, diolah dengan menggunakan bantuan program SmartPLS3. Dari hasil pengujian secara statistik, ditemukan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya Motivasi dan Disiplin Kerja secara signifikan dapat meningkatkan tingkat Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci:** Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

### Pendahuluan

Penelitian ini mengambil objek penelitian salah satu perusahaan yang bernama CV. Rumindo Citra Perkasa Manado yang beroperasi di Jalan Ring Road Bizz Blok B No. 3, Malendeng, Kec. Tikala, Kota Manado, Sulawesi Utara merupakan perusahaan yang bekerja dibidang Real Estate. Real Estate ini merupakan sebuah istilah hukum yang mencakup tanah bersama dengan apa pun yang tinggal tetap di atas tanah tersebut, seperti bangunan atau proyek. Kurangnya Motivasi para karyawan disebabkan karena para karyawan kurang mendapatkan dorongan dalam melakukan pekerjaan karena dipicu hubungan antar sesama karyawan yang saling bersikap individu. Kurangnya hubungan antar karyawan-karyawan, biasanya sebagai pemimpin pun atau atasan kurang memberikan dorongan untuk

menumbuhkan semangat dan motivasi untuk para karyawan. Begitu juga dengan jaminan sebagai karyawan, apa yang menjadi jaminan mereka kebanyakan sangat lalai untuk perusahaan menjamin yang seharusnya diberikan kepada karyawan, bahkan tidak jarang perusahaan melupakannya. Sehingga menyebabkan para karyawan bermalasan – malasan dalam bekerja, tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya dan sering sekali menumpuk pekerjaan. Hal inilah yang menurunkan kinerja karyawannya, karena karyawan sendiri pun tidak bekerja secara maksimal. Kurangnya Disiplin Kerja terhadap karyawan, CV. Rumindo Citra Perkasa Manado ini tingkat kehadiran para karyawannya juga sangat tidak stabil masalahnya disini disebabkan karena atasan atau pemimpin perusahaan kurang memberi arahan kepada karyawannya sendiri sehingga hal ini

sangat mengganggu serta menghambat kinerja karyawan. Menurut Dharma (2014: 355) kehadiran dan ketepatan waktu merupakan pengukuran kinerja sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Yang menentukan ketepatan penyelesaian suatu kegiatan. Jika kehadiran dan ketepatan waktu tidak stabil maka kinerja dapat dikatakan rendah. Berdasarkan uraian diatas, peneliti menduga bahwa motivasi dan disiplin kerja yang rendah sebagai penyebab kurang maksimalnya kinerja. Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan: Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Rumindo Citra Perkasa Manado? Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja CV. Rumindo Citra Perkasa Manado? Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Rumindo Citra Perkasa Manado? Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Rumindo Citra Perkasa Manado. Untuk Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja CV. Rumindo Citra Perkasa Manado. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja CV. Rumindo Citra Perkasa Manado.

## Tinjauan Pustaka

### Motivasi

Menurut Rivai (2004) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sejalan dengan pernyataan ini, Handoko (2003), mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Mangkunegara (2005: 61) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

### Disiplin Kerja

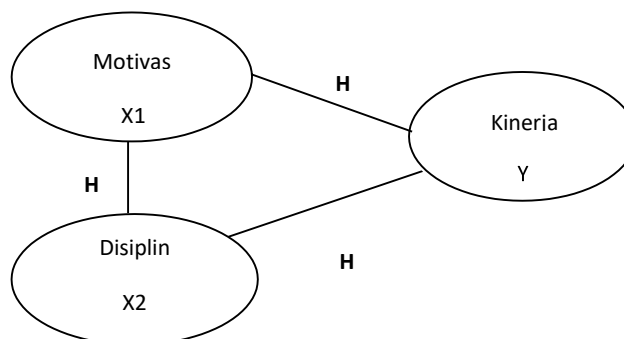
Menurut Rivai (2004) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2005) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin

merupakan tindakan manajemen mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang berlaku.

### Kinerja

Menurut Rumaas (2021) Kinerja atau disebut dengan performance, perolehan prestasi kerja dan pencapaian hasil kerja baik secara individu, kelompok maupun organisasi saling bersinergi untuk menghubungkan serangkaian aktivitas organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan strategi guna pengembangan system umpan balik dengan berbagai kemampuan kinerja yang telah dirancang sebelumnya. Simamora (2004) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil terhadap para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Dengan kata lain kinerja adalah tingkat hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2004: 67) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan, perusahaan harus melakukan penilaian kinerja.

## Kerangka Pemikiran



Gambar. 1  
Kerangka Pemikiran

### Hipotesis

H1: Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja

H3 : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan pemodelan *Struktural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan analisis *Partial Least Square* (PLS) yang menggunakan program

software Smart PLS Versi 3.0. dan penelitian dilakukan di CV. Rumindo Citra Perkasa Manado

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner yang diberikan kepada populasi yang diwakilkan oleh sampel yang dihitung menggunakan metode total sampling sebanyak 50 karyawan, sehingga sampel pada penelitian ini menggunakan teknik Total sampling yaitu sample yang di ambil Keseluruhan Karyawan disini digunakan kriteria yaitu karyawan pada CV. Rumindo Citra Perkasa Manado

### Hasil Penelitian

Dari Tabel 2 dapat diketahui nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel sudah memenuhi convergent validity karena sudah di atas nilai loading factor 0,50.

### Discriminant Validity

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya.

Tabel 1 Nilai Discriminant Validity

Konstruk	Kinerja Karyawan	Disiplin kerja	Motivasi
Kinerja Karyawan	0.869		
Disiplin Kerja	0.757	0.802	
Motivasi	0.724	0.784	0.805

Sumber: Sumber Data Olahan (2021)

Nilai akar AVE pada diagonal utama lebih besar dari korelasi variabel yang bersangkutan, korelasinya dengan variabel lain sehingga memenuhi validitas diskriminan

### Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria validity juga dapat dilihat dari nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilai AVE berada diatas 0,50. Nilai AVE (Average Variance Extracted) yang diperoleh dari variabel Motivasi (X1) sebesar 0.648, Variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0.754, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.643, ketiganya memiliki nilai >0.50 berarti telah memenuhi kriteria validitas.

Tabel 2 Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Rata-rata Variabel Diekstrak	Kriteria
Motivasi (X1)	0,648	>50
Disiplin Kerja (X2)	0,754	>50
Kinerja Karyawan (Y)	0,643	>50

Sumber: Data olahan (2021)

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha dan nilai Composite reliability. Suatu variabel laten dapat dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik apabila Cronbach's Alpha maupun Composite reliability >0,70.

Tabel 3. Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	M	DK	KK	Kriteria	Keterangan
Composite Reliability	0.837	0.907	0.864	>0.50	Reliabel
Cronbach's Alpha	0.902	0.926	0.902	>0.50	Reliabel

Sumber: Data olahan (2021)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan composite reliability dari masing-masing konstruk, yaitu Motivasi (0.902), Disiplin Kerja (0.926), dan Kinerja Karyawan (0.902) dari cronbach's alpha menunjukkan bahwa Motivasi (0.837), Disiplin Kerja (0.926), dan Kinerja Karyawan (0.902). Berdasarkan hasil dari composite reliability dan cronbach's alpha, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel telah memenuhi kriteria composite reliability.

### Pengujian Inner Model

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 5 merupakan hasil estimasi R-square dengan menggunakan Smart PLS.

### R-Square

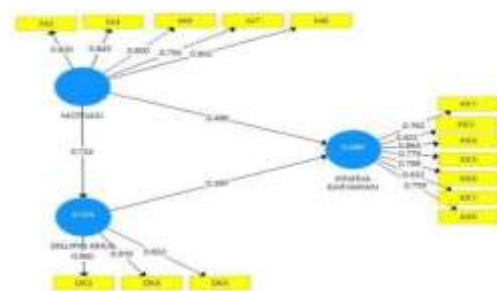
Tabel 4. R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Disiplin Kerja	0.524	0.514
Kinerja Karyawan	0.690	0.677

Sumber Data : Data Olahan (2021)

### Pengujian Hipotesis

Penelitian ini memperoleh hasil uji hipotesis berdasarkan pengujian metode bootstrapping dengan metode pengujian dua hipotesis dua arah (two tailed) dengan level signifikansi 5% atau 0,05.



Gambar. 3 Analisis Struktural hasil *Bootsrapping*

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Motivasi -> kinerja Karyawan	0.496	0.494	0.144	3,441	0.001
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.397	0.377	0.137	2,907	0.004
Motivasi -> Disiplin Kerja	0.724	0.689	0.153	0,153	0.022

Sumber Data: Data Olahan (2021)

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,496 dengan T-Statistic 3,441 dan P-Values 0,001. Mengingat P-Value <0.05 ( $\alpha=1\%$ ), mengidentifikasi highly significant atau adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan artinya semakin bagus Motivasi akan mengakibatkan tinggi Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis 1 penelitian ini diterima.

Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,724 dengan T-Statistic 4,741 dan P-Value 0,000. Mengingat P-Value <0.05 ( $\alpha=1\%$ ), mengidentifikasi highly significant atau adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Disiplin Kerja, artinya semakin bagus Motivasi akan mengakibatkan tingginya Disiplin Kerja karyawan untuk bekerja. Dengan demikian, hipotesis 2 penelitian ini diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,397 dengan T-Statistic 2,907 dan P-Value 0,004. Mengingat P-Value >0.05 ( $\alpha=5\%$ ), mengidentifikasi bahwa adanya pengaruh yang positif signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, artinya Disiplin Kerja akan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis 3 penelitian ini diterima.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi adalah suatu konsep pemikiran karyawan yang terarah untuk melakukan sesuatu demi meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Sondole, Nelwan dan Palandeng yang mengemukakan bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan adanya pengaruh signifikan Motivasi (X1) terhadap Disiplin Kerja (X2). Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang menunjukkan bahwa Motivasi bersangkut

pautan dengan upaya ke arah setiap tujuan sehingga usaha yang dilibatkan karyawan dengan Disiplin Kerja mereka cenderung sanggup menguasai dan memimpin diri mereka masing-masing. Semakin baik motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan tercermin dari disiplin kerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Tindow, Mekel dan Sendow yang mengemukakan bahwa perusahaan meningkatkan Motivasi sehingga akan tercipta Disiplin Kerja yang baik untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis kedua menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) juga berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Salah satu yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan kurangnya disiplin kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan-karyawannya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Papatung yang mengemukakan bahwa Disiplin Kerja merupakan variabel yang sangat dominan adalah yang paling-paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Kesimpulan

Dari hasil analisa data sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya dapatlah disimpulkan: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dimana adanya kinerja karyawan yang efektif dan agar sesuatu terlaksana dengan baik sangat diperlukan adanya motivasi atau arahan yang jelas dari atasan terhadap para karyawan-karyawannya. Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja. Dimana motivasi yang berkembang dalam diri sendiri dan apa yang kita proses melalui niat kita untuk bekerja dengan baik akan tercipta disiplin kerja yang efektif tercermin dari apa motivasi dalam diri sendiri. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dimana karyawan pun harus selalu hadir tepat waktu, menaati peraturan jam kerja yang ada, mengutamakan presentase kehadiran dan memiliki semangat kerja yang tinggi itu harus dilakukan agar kinerja karyawan lebih meningkat.

**Referensi**

- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Aldrianto, Muhammad. 2016. Pengaruh Disiplin dan Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Kepada PT. Kospemindo di Makassar. *Skripsi*. Universitas Hasanuddin
- Anogara, Sinungan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Salemba Empat
- Handoko, Hani T., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Kasiram, Moh. 2008. *Metodologi Penelitian*. Malang: UIN-Malang Pers.
- Kasmir. 2015. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.Luthans,
- Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Andi
- Malayu S.P. Hasibuan, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Rumawas Wehelmina. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Unsrat Press
- Rumawas,Wehelmina 2021. *Manajemen Kinerja* . Unsrat Press
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudarmanto.,2014,*Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Manusia Edisi Kedua, Pustaka Pelajar*. Yogyakarta; Celeban Timur.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke 16. Bandung : Alfabeta
- Siagian, Sondang., P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta: Binapura Aksara