

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT DOOSAN GLOBAL DI KOTA DEPOK**

Muhammad Gandung^{1*}, Suwanto², Denok Sunarsi³, Anggada Bayu Seta⁴, Sri Mulyani⁵
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
[dosen02020@unpam.ac.id^{1*}](mailto:dosen02020@unpam.ac.id)

Manuskrip: Desember-2022; Ditinjau: Desember-2022; Diterima: Desember-2022; Online: Januari -2023;
Diterbitkan: Januari-2023

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Doosan Global. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 85 responden. Hasil penelitian didapat disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,399 + 0,409X_1 + 0,126X_2$, nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,658 artinya memiliki memiliki hubungan yang kuat. nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,433 atau 43,3% sedangkan sisanya sebesar 56,7% dipengaruhi oleh faktor lain. uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F_{tabel}$ atau $(31,366 > 2,720)$. dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Doosan Global.

Kata Kunci: Disiplin Kerja Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work motivation on the performance of employees at PT. Doosan Global. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and the sample in this study was 85 respondents. The results showed that work discipline and work motivation had a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 15.399 + 0.409X_1 + 0.126X_2$, the correlation coefficient value or the level of influence between the independent variables and the dependent variable was obtained at 0.658 meaning that it has a strong relationship. the value of the coefficient of determination or simultaneous influence contribution is 0.433 or 43.3% while the remaining 56.7% is influenced by other factors. hypothesis testing obtained F count $> F_{table}$ or $(31.366 > 2.720)$. thus H_0 is rejected and H_3 is accepted. meaning that there is a significant influence simultaneously between work discipline and motivation on employee performance at PT. Doosan Global.

Keywords: Work Discipline Work Motivation, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Memasuki era global dunia industri, saat ini menunjukkan peningkatan ekonomi yang memberikan prospek yang cerah bagi setiap pihak atau perusahaan yang mampu bersaing dengan lainnya dalam industri yang sama baik bisnis barang maupun jasa. Seiring dengan perusahaan berkembangnya kemajuan zaman tentu setiap perusahaan harus mampu bersaing dan perlu melakukan inovasi agar tidak tertinggal dengan demikian sumber daya manusia yang berada di dalam perusahaan tersebut harus lebih produktif dalam melakukan pekerjaan lebih baik dari waktu ke waktu dengan baik guna mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka di harapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT. Doosan Global, yang beralamat Jl. Raya Parung - Ciputat Jl. H. Namin, Bojongsari Lama, Kec. Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat 16516 adalah merupakan perusahaan industri yang bergerak dibidang garmen atau pembuatan pakaian. Doosan Group memulai sejarahnya pada tahun 2015 dengan mengambil alih saham PT. MyungSung yang sebelumnya didirikan pada tahun 2011. Seiring berjalannya waktu PT. Doosan Global semakin berkembang dengan kerja keras dan usaha yang tiada henti. Dengan keinginan untuk menjadi perusahaan penyedia pakaian berkualitas yang tinggi maka perusahaan terus mengembangkan model yang disukai oleh pasar dengan tetap mengutamakan pelayanan dan kepuasan pelanggan serta senantiasa membuat design yang menarik sesuai dengan kebutuhan pelanggan.

Permasalahan yang ditemukan pada PT. Doosan Global tentu menjadi perhatian khusus bagi penulis untuk menelusuri secara mendalam, agar dapat memberikan solusi dan kontribusi positif bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan maupun kinerja karyawan. Namun permasalahan yang menjadi konsentrasi penulis untuk diteliti, dibatasi pada masalah motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil prasurvey yang sudah dilakukan oleh peneliti PT. Doosan Global perusahaan tersebut. karyawan yang dapat bekerja pada tingkat yang mendekati kesanggupannya apabila diberikan motivasi yang baik oleh pemimpin ataupun lingkungan kerjanya. hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan gaya disiplin kerja merupakan suatu penentu pada tingkat kinerja karyawannya. adanya perusahaan yang kurang memperhatikan bawahan bahkan cenderung lebih bersifat otokratis yaitu mengarahkan dan mengawasi karyawan secara ketat untuk menjamin bahwa tugas yang dilaksanakan sesuai dengan yang diinginkan serta pimpinan lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan daripada pengembangan para karyawan, dan pimpinan juga terlihat lebih kaku dalam penerapan sehingga menimbulkan hubungan yang kurang harmonis antara pimpinan dan karyawan, maka hal ini menyebabkan menurunnya motivasi kerja para karyawan yang mempunyai keinginan untuk berkembang.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, menurut Sugiyono (2017:8) penelitian dengan pendekatan kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat

positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sugiyono (2017:13) berpendapat “tempat penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang objektif”. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Doosan Global di alamat Jl. Raya Parung - Ciputat Jl. H. Namin, Bojongsari Lama, Kec. Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat 16516.

Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama 2 (dua) bulan yang dimulai dari bulan Mei – Juni 2022. Adapun penelitian dilakukan secara bertahap disesuaikan dengan tingkat kebutuhan penulis, diawali dengan persiapan pendahuluan berupa penulisan proposal judul penelitian, seminar proposal, penyempurnaan materi proposal, pembuatan instrumen penelitian, pengumpulan data primer dan skunder, pepratapratangolahan data yang telah didapat oleh penulis dan penyusunan pelaporan skripsi.

Operasional variabel menurut Sugiyono (2017:63) berpendapat “operasional variabel adalah sebagai berikut: “Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi yang tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Operasionalisasi variabel diperlukan dalam menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam suatu penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar. Dalam penelitian yang dilakukan penulis terdiri dari variabel independen dan variabel dependen.

III. HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 15,503 + 0,610X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,645 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,427 atau sebesar 57,3% sedangkan sisanya sebesar 55,1% dipengaruhi oleh faktor lain. uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,869 > 1,989$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Doosan Global.

2. Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 20,026 + 0,500X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,599 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,359 atau sebesar 35,9% sedangkan sisanya sebesar 64,1% dipengaruhi oleh faktor lain. uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,821 > 1,989$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Doosan Global.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 15,399 + 0,409X_1 + 0,126X_2$, nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,658 artinya memiliki memiliki hubungan yang kuat. nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,433 atau 43,3% sedangkan sisanya sebesar 56,7% dipengaruhi oleh faktor lain. uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($31,366 >$

2,720). dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Doosan Global.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Doosan Global sebagai berikut:

- a. Disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,503 + 0,610X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,645 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,427 atau sebesar 42,7% sedangkan sisanya sebesar 57,3% dipengaruhi oleh faktor lain. uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,869 > 1,989$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Doosan Global
- b. Motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 20,026 + 0,500X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,599 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,359 atau sebesar 35,9% sedangkan sisanya sebesar 64,1% dipengaruhi oleh faktor lain. uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,821 > 1,989$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Doosan Global
- c. Disiplin kerja (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 15,399 + 0,409X_1 + 0,126X_2$, nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,658 artinya memiliki memiliki hubungan yang kuat. nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,433 atau 43,3% sedangkan sisanya sebesar 56,7% dipengaruhi oleh faktor lain. uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($31,366 > 2,720$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Doosan Global.

2. Saran

Berdasarkan Kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Doosan Global, peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari pembahasan dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam mengambil kebijakan manajemennya.

- a. Berdasarkan hasil uji deskriptif disiplin kerja bahwa skor yang paling lemah terlihat dari responden variabel disiplin kerja indikator Pimpinan selalu mengajak karyawan agar dapat datang tepat waktu dimana hanya mencapai rata-rata score sebesar 3,45 disarankan PT. Doosan Global untuk lebih baik lagi perusahaan harus memperhatikan karyawan dan memberikan arahan yang jelas agar karyawan dapat datang tepat waktu diberikan perusahaan agar lebih efektif dan efisien,
- b. Berdasarkan hasil uji deskriptif motivasi bahwa skor yang paling lemah terlihat dari responden variabel motivasi indikator Perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya dimana hanya mencapai rata-rata

score sebesar 3,46 disarankan PT. Doosan Global untuk lebih baik lagi perusahaan memberikan reward atau kesempatan jenjang karir kepada karyawan untuk dapat potensi dirinya

- c. Berdasarkan hasil uji deskriptif kinerja karyawan bahwa skor yang paling lemah terlihat dari responden variabel kinerja karyawan indikator Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan dimana hanya mencapai rata-rata score sebesar 3,32. disarankan PT. Doosan Global untuk lebih baik lagi perusahaan harus memperhatikan karyawan dalam ketepatan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan terkait peran dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan:

V. DAFTAR PUSTAKA

- Algifari (2015). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- Ardana, I Komang dkk. (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Edi Sutrisno (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Rivai Veithzal (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. (2015) Manajemen. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2016). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Singgih Santoso (2015). Menguasai Statistik Multivariat. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sri Mardiana (2020), Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur, Jurnal Kreatif Vol.8 No.2, ISSN: 2339-0689
- Stonner (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Sudjana (2014) Metode Statistika, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D, Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto (2014). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suhartanto (2014). Metode Riset Pemasaran. Bandung: Alfabeta
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 5(2), 471-484.