



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

^{1*}Muhammad Gandung, ²Suwanto

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[*dosen02020@unpam.ac.id](mailto:dosen02020@unpam.ac.id)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Doosan Global baik secara parsial maupun secara simultan. metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 85 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis, Hasil penelitian ini adalah pengaruh yang signifikan secara parsial antara stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Doosan Global, 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 H₀ ditolak dan H₃ 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

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work motivation on the performance of PT. Doosan Global either partially or simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and obtained samples in this study amounting to 85 respondents. Data analysis using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis tests, The results of this study are a partially significant influence between work stress on employee performance at PT. Doosan Global, Work Discipline and Work Motivation have a significant effect on employee performance with regression equation $Y = 15.399 + 0.409X_1 + 0.126X_2$, the value of the correlation coefficient or the degree of influence between the independent variable and the dependent variable is obtained at 0.658 meaning that it has a strong relationship. The value of the coefficient of determination or contribution of influence simultaneously amounted to 0.433 or 43.3% while the remaining 56.7% was influenced by other factors. The hypothesis test obtained the value of F count > F table or (31.366 > 2.720). thus H₀ is rejected and H₃ is accepted. This means that there is a significant influence simultaneously between work discipline and motivation on employee performance at PT. Doosan Global

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Performance

PENDAHULUAN

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.

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.

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.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen

Menurut Hasibuan (2017:1) “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”

Menurut Ghillyer dikutip oleh Hasibuan dalam bukunya (2016:4) “Manajemen adalah proses untuk

menentukan cara terbaik untuk organisasi dalam penggunaan sumber daya untuk menghasilkan barang atau jasa”.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:10) “Manajemen sumber daya manusia adalah *asset* kritis organisasi yang tidak hanya diikutsertakan dalam filosofi perusahaan tetapi juga dalam proses perencanaan strategis”.

Sedangkan menurut Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) “manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

3. Disiplin Kerja

Sejalan dengan Rivai, bagi Sintaasih dan Wiratama (2016:129), “Disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela”. Menurut Setyaningdyah (2017:145) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi).

4. Motivasi

Menurut Danang Sunyoto (2016:11), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2016:193), “Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan

mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”.

5. Kinerja Karyawan

Sedangkan menurut Wibowo (2016:18) mengemukakan “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan kenosumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Sedangkan menurut Ratundo dan Sacket (2016:76) mendefinisikan “Kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan”.

METODE PENELITIAN

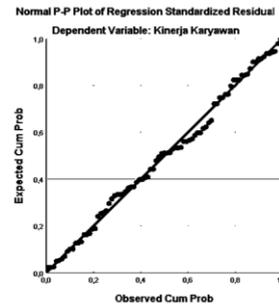
Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, menurut Sugiyono (2017:8) penelitian dengan pendekatan kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Asumsi Klasik.

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data, atau keberartian hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien, dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejala-gejala asumsi klasik atau layak atau tidak data yang dipakai dilanjutkan sebagai data penelitian.

a. Uji Normalitas



Sumber: Data Primer diolah 2022

Gambar 1. Grafik P-P Plot Uji Normalitas

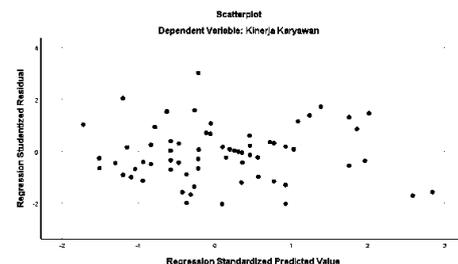
Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan:

- 1) Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut



Sumber: Data Primer diolah 2022

Gambar 2. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pembahasan 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 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.

PENUTUP

1. Kesimpulan

- Disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,869 > 1,989$).
- Motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,821 > 1,989$).
- Disiplin kerja (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($31,366 > 2,720$).

2. Keterbatasan Penelitian

- Adanya keterbatasan penelitian menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sebenarnya. selain itu beberapa data bersifat sangat rahasia, sehingga tidak bisa diberikan kepada sembarang orang.
- Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel, yaitu disiplin kerja dan motivasi sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Doosan Global

3. Saran

- 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,
- Disarankan PT. Doosan Global untuk lebih baik lagi perusahaan memberikan reward atau

kesempatan jenjang karir kepada karyawan untuk dapat potensi dirinya

- c. 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.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, (2016). *Etika pendidikan*. Talang Jambi: PT. Raja Grafindo.
- Adie Kurbani (2018), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Massiv International Group, *Jurnal Media Wahana Ekonomi*, Vol. 15 No. 1.
- Akimas, Hari Nugroho. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 4, Nomor 3
- 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.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Eno, P. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Niko Resources Indonesia Ltd). *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 1(2), 145-170.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Hamsinah, H. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(3), 702-709.
- 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.
- Hery. (2017). *Auditing dan Asurans*. Jakarta. Grasindo.
- 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.
- Peraturan Menteri Pekerjaan Umum (PU) No. 7 2011 dan 31 Tahun 2015 tentang Standar dan Pedoman Pengadaan Jasa Konstruksi Melalui Penyedia.
- Rao Purba, (2012). *Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis*, The Asian.
- Retno Wulansasi (2020), Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hana Bank Kantor Pusat Jakarta, *Jurnal Ekonomi Efektif* Vol.3 No.1, ISSN: 2622-8882
- Rivai Veithzal (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- 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.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. (2015) *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Rukhayati (2018), Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise, *Jurnal Sinar Manajemen*, Vol.5 No.2, ISSN E-ISSN 2598-398X, P-ISSN 2337-8743

- Novia Susanti (2022), Pelatihan Motivasi Dalam Rangka Meningkatkan Jiwa Wirausaha Pada Anggota Koperasi Karya Cipta Mandiri Vol. 3, No. 1, P-ISSN 2716-3652 E-ISSN 2723-1003 DEDIKASI PKM UNPAM.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159.
- Retno Wulansasi (2020), Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hana Bank Kantor Pusat Jakarta, *Jurnal Ekonomi Efektif* Vol.3 No.1, ISSN: 2622-8882
- Suwanto (2020), Pengelolaan Kewirausahaan Di Era 4g Untuk Peningkatan Kesejahteraan Di Desa Cicalengka Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang Banten Vol. 1, No. 3, P-ISSN 2716-3652 E-ISSN 2723-1003 DEDIKASI PKM UNPAM.
- Wahyuni, S., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Riau. *ECo-Buss*, 5(1), 297-308.