

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. GS Battery

Muhamad Irfan Zidni¹, Nelly Martini²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi S1 Manajemen
Universitas Singaperbangsa Karawang
Jl. HS. RonggoWaluyo, Puserjaya, Kec. Telukjambe Timur, Kabupaten Karawang, Indonesia^{1,2}

e-mail: zidniirfan95@gmail.com¹nellymartini@yahoo.co.id¹

Informasi Artikel

Diterima: 23-12-2021

Direvisi: 05-01-2022

Disetujui: 30-01-2022

Abstrak

Penelitian ini meneliti lebih lanjut tentang pengaruh Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. GS Battery. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan verifikatif, yaitu mengumpulkan, menyajikan, menganalisis, dan melakukan pengujian hipotesis, serta membuat kesimpulan dan saran. Sampel dikumpulkan dengan menggunakan metode slovin dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden dari populasi 2019 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis rentang skala dan analisis jalur, program computer Microsoft Excel 2016, dan SPSS versi 22.

Dari hasil analisis data penelitian, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Disiplin Kerja pada PT. GS Battery berada pada kriteria baik, motivasi berada pada kriteria baik, kinerja karyawan berada pada kriteria baik. Dari hasil analisis terdapat korelasi antara disiplin kerja dan motivasi dengan nilai sebesar 0,474 artinya memiliki korelasi yang sedang dan dua arah karena positif. Terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja sebesar 5,7% terhadap kinerja karyawan PT. GS Battery dan motivasi berpengaruh sebesar 68,8%. Dengan demikian terdapat pengaruh simultan disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 51,4%.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This study further examines the effect of work discipline and motivation on the performance of employees at PT. GS battery. The research was conducted using descriptive quantitative and verification methods, namely collecting, presenting, analyzing, and testing hypotheses, as well as making conclusions and suggestions. Samples were collected using the slovin method with a total sample of 100 respondents from the population of 2019 employees. The data analysis techniques used are scale range analysis and path analysis, Microsoft Excel 2016 computer program, and SPSS version 22.

From the results of research data analysis, several conclusions were obtained as follows:

Work Discipline at PT. GS Battery is in good criteria, motivation is in good criteria, employee performance is in good criteria. From the results of the analysis there is a correlation between work discipline and motivation with a value of 0.474 which means it has a moderate and two-way correlation because it is positive. There is a partial influence of work discipline of 5.7% on the performance of employees of PT. GS Battery and motivation have an effect of 68.8%. Thus, there is a simultaneous influence of work discipline and motivation on employee performance of 51.4%.

Keywords: Work Discipline, Motivation and Performance

1. Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini persaingan di dunia industry semakin kompetitif. Perusahaan berlomba-lomba untuk membuat inovasi baru agar tidak terdegradasi di kancah persaingan. Pengelolaan sumber daya manusia ini merupakan aspek yang sangat penting untuk menunjang keberlangsungan suatu perusahaan. Dalam setting organisasi atau perusahaan, suatu pengelolaan sumber daya manusia perlu diarahkan pada suatu model yang dapat menarik seluruh potensi sumber daya manusia tersebut bagi kepentingan organisasi atau dengan kata lain

pengelolaan sumber daya manusia harus dapat diarahkan pada upaya yang mampu menggali potensi SDM agar dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan atau organisasi.

Dunia Otomotif sedang di ramaikan dengan adanya inovasi baru pembuatan Battery untuk kendaraan Listrik. Ini akan menjadi yang pertama di Indonesia dan bahkan yang pertama di Asia Tenggara. Hal ini akan sangat berpengaruh bagi Produsen Aki yang sebelumnya merajai pasar komponen otomotif untuk bagian accumulator battery.



PT. GS battery merupakan produsen Aki pertama dan terbesar saat ini di Indonesia dengan lisensi dari Jepang Storage Battery Co. Ltd, produsen pertama aki di Jepang. Merek aki yang diproduksi adalah GS Astra. Asal nama GS adalah dari pendiri perusahaan Japan Storage Battery Co. Ltd., yang bernama Genzo Shimadzu. Beliau adalah orang pertama yang mengadakan riset tentang pembuatan aki di Jepang. Dan juga sebagai penemu proses produksi bubuk timah hitam, yang merupakan bahan baku aki.

Keberhasilan dan keberlangsungan kegiatan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh tenaga kerja yang dimiliki. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam setiap perusahaan, dimana dalam melakukan kegiatan seluruh perusahaan memerlukan tenaga kerja yang baik. Permasalahan lainnya yang muncul adalah mengenai disiplin kerja seorang karyawan yang terkadang tidak konsisten dalam penyelesaian tugas tersebut, perusahaan dituntut untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar disiplin dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas dan kewajibannya agar memiliki kinerja yang maksimal serta memiliki loyalitas terhadap pekerjaan yang diberikan.

Setelah melakukan pencarian informasi yang lebih mendalam ternyata terdapat banyak hal yang menjadi persoalan diruang lingkup PT. GS Battery dari faktor disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan yang dirasakan oleh para pegawai, oleh karena itu sebagai bahan evaluasi khususnya bagi atasan yang ada diruang lingkup PT. GS Battery perlu adanya perhatian khusus yang dilakukan oleh pihak HRD bagian sumber daya manusia dari perusahaan tersebut terkait seberapa besar disiplin kerja dari karyawan, tentang motivasi kerja karyawan serta kinerja para karyawan yang ada di PT. GS Battery.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Candra Aji Baskoro (2014) yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Serba Usaha Prima Mandiri yang menemukan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin baik disiplin kerja yang diterapkan dan motivasi yang diberikan maka hal tersebut akan membuat kinerja karyawan semakin baik. AA Gde Oka Pramadita dan Ida Bagus Ketut Surya (2015) yang meneliti tentang pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) disitribusi di Denpasar, Bali yang menemukan bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja juga akan mengalami peningkatan. hal ini juga diperkuat oleh Hendra Kurniawan dan Arasy Alimudin (2015) yang meneliti tentang Pengaruh

Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Garam (Persero), yaitu adanya hubungan positif dan signifikan dengan tingkat pengaruh tinggi antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. GARAM (persero).

Jika kedua faktor seperti disiplin kerja dan motivasi dapat dijalankan sesuai dengan standard yang ditentukan oleh pihak perusahaan tentunya akan memberikan hal yang sangat positif bagi perusahaan, hal tersebut dapat dilihat dengan meningkatnya kinerja karyawan di perusahaan.

Maka dari itu adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui **Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja PT. GS Battery**.

2. Metode Penelitian

Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan verifikatif, yaitu mengumpulkan, menyajikan, menganalisis, dan melakukan pengujian hipotesis, serta membuat kesimpulan dan saran.

Variabel penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu variabel bebas (X1 dan X2) dan satu variabel terikat (Y). Variabel X1 adalah Disiplin Kerja dan X2 adalah Motivasi merupakan variabel yang mempengaruhi variabel Y yaitu Kinerja Karyawan PT. GS Battery.

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2003), dalam Rahmat Hasbullah (2016:327) bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Pandi Afandi (2016 : 12), Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh – sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Mangkunegara (2005:9), dalam Rahmat Hasbullah (2016:336) mengatakan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Populasi dari penelitian adalah karyawan PT. GS Battery yang berjumlah 2019 orang. Sampel dikumpulkan dengan menggunakan metode *slovin* dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden

Teknik pengambilan sampel menggunakan *probably sampling* dengan *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel secara acak dari populasi karena populasi dianggap homogen.

Teknik skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik skala likert, yaitu yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena

sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Variabel yang dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Pengujian validitas menunjukkan sejauh mana skor/nilai ukuran yang di peroleh benar-benar menyatakan hasil pengukuran/pengamatan.

Cara mengukur validitas konstruksi yaitu dengan mencari korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total menggunakan rumus teknik korelasi product moment, adapun dari perhitungan pengujian validitas konstruksi menghasilkan koefisien korelasi diatas r kritis maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari semua pertanyaan merupakan data yang valid, sedangkan koefisien korelasi dibawah r kritis maka data yang diperoleh merupakan data yang tidak valid (Sugiyono, 2012:126).

Pengujian reliabilitas dinyatakan dengan interval consistency teknik belah dua (split half) yang di analisis dengan rumus spearman brown (split half), untuk keperluan tersebut maka butir – butir instrument dibelah dua menjadi dua kelompok, yaitu kelompok instrument ganjil dan genap, yang kemudian masing – masing di jumlahkan untuk mendapatkan skor total setiap kelompok, selanjutnya skor total setiap kelompok tersebut dicarikan korelasinya ang kemudian dimasukan kedalam rumus spearman brown dalam buku Sugiyono (2016:131)

Uji normalitas data merupakan pengujian yang ditujukan untuk mengetahui distribusi data, apakah data berdistribusi normal atau tidak. Apabila data berdistribusi normal, maka pengujian selanjutnya akan dilakukan dengan uji statistic parametric. Sedangkan apabila data berdistribusi tidak normal, maka pengujian selanjutnya kan dilakukan dengan uji statistic non parametric.

Kriteria pengujian:

H0: Angka Signifikansi (SIG) $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.

H1: Angka Signifikansi (SIG) $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

Transformasi data berasal dari transform, merubah bentuk data. Merubah bentuk data dari bentuk asli ke bentuk lain tanpa merubah datanya. Pada pendekatan analisis jalur sering digunakan tipe data ordinal. Tipe data tersebut merefleksikan peubah-peubah yang sebelumnya berasal dari suatu konsep yang sudah diubah bentuknya sehingga dapat diukur (Nazir, dalam buku pedoman penyusunan tugas akhir, 2012). Analisis jalur membutuhkan perhitungan matematis didalamnya. Oleh karena itu skala pengukuran data yang dibutuhkan minimal berskala interval. Jika data yang akan dianalisis berskala likert, maka perlu ditransformasi terlebih dahulu menjadi skala interval agar dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut, metode transformasi data

tersebut umumnya menggunakan uji MSI (*Method of Successive Interval*).

Teknik analisis data menggunakan 3 analisis yaitu analisis deskriptif, analisis verifikatif dan analisis Jalur.

Uji hipotesis untuk mendeskripsikan ketiga variabel penelitian statistik sebagai berikut:

- Korelasi antara disiplin kerja dan Motivasi (Uji t)
- Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja (Uji t)
- Pengaruh motivasi terhadap kinerja (Uji t)
- Pengaruh Simultan disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja (Uji f)

3. Hasil dan Pembahasan

Uji validitas variabel disiplin kerja secara keseluruhan memiliki r hitung diatas 0,3 atau r hitung $> r$ kritis, maka semua pernyataan kuesioner variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

uji validitas variabel motivasi secara keseluruhan memiliki r hitung diatas 0,3 atau r hitung $> r$ kritis, maka semua pernyataan kuesioner variabel motivasi dinyatakan valid.

Uji validitas variabel kinerja secara keseluruhan memiliki r hitung diatas 0,3 atau r hitung $> r$ kritis, maka semua pernyataan kuesioner variabel kinerja dinyatakan valid.

Uji reliabilitas setiap variabel memiliki r hitung $> r$ kritis. Variabel disiplin kerja memiliki r hitung sebesar 0,866, variabel motivasi memiliki r hitung sebesar 0,884, dan variabel kinerja memiliki r hitung sebesar 0,918 , maka seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Semua variabel mengikuti sebaran data distribusi normal karena nilai signifikan α hitung semua variabel dalam penelitian ini lebih dari 0,05.

Disiplin kerja karyawan pada Departemen Produksi – PT. GS Battery berdasarkan hasil kuesioner dengan 10 indikator diperoleh total skor sebesar 3577 dengan rata-rata skor sebesar 357,7 berada pada rentang skala 340,1 – 420,1 dengan kriteria setuju, artinya disiplin kerja pada Departemen Produksi – PT. GS Battery dinilai baik oleh karyawan. Atas dasar hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa meningkatnya disiplin kerja dapat dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut : Masuk Kerja Tepat Waktu, Penggunaan Waktu Secara Efektif, Tidak Pernah Mangkir, Melakukan Pekerjaan Dengan Baik, Bekerja Sesuai Kemampuan, Mematuhi Semua Peraturan Perusahaan, Target Perusahaan, Membuat Laporan Kerja Harian, Inisiatif Terhadap Pekerjaan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan dari Siswanto Sastrohadiwiryono (2003), dalam Rahmat Hasbullah (2016:327), menerangkan bahwa Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan

kepadanya.

Motivasi karyawan pada Departemen Produksi – PT. GS Battery berdasarkan hasil kuesioner dengan 10 indikator diperoleh total skor sebesar 3.525 dengan rata-rata skor sebesar 352,5 berada pada rentang skala 340,1 – 420,1 dengan kriteria setuju, artinya motivasi pada Departemen Produksi – PT. GS Battery dinilai baik oleh karyawan. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa meningkatnya motivasi dapat dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut : Balas Jasa, Kondisi Nkerja, Fasilitas Kerja, Hubungan Dengan Atasan, Bersemangat, Prestasi Kerja, Pengakuan Dari Atasan, Pekerjaan Iru Sendiri, Pengembangan Diri, Kerja Sama. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan dari Pandi Afandi (2016 : 12), menerangkan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh – sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Kinerja karyawan pada Departemen Produksi – PT. GS Battery berdasarkan hasil kuesioner dengan 10 indikator diperoleh total skor sebesar 3751 dengan rata-rata skor sebesar 375,1 berada pada rentang skala 340,1 – 420,1 dengan kriteria setuju, artinya kinerja karyawan pada Departemen Produksi – PT. GS Battery dinilai baik oleh karyawan. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa meningkatnya kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut : Kuantitas Hasil Kerja, Kualitas Hasil Kerja, Efisiensi Dalam Melaksanakan Tugas, Disiplin Kerja, Inisiatif, Ketelitaian, Semangat Kerja, Kejujuran, Kreativitas, Kerja Sama.

Korelasi antara disiplin kerja (X1) dengan motivasi (X2) memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0.474 berada pada nilai interval koefisiennya antara 0,40 – 0,599 dengan tingkat hubungan Sedang, searah dan nilainya positif.

Pengaruh parsial antara variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0.057 atau 5.7% artinya semakin baik disiplin kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh parsial antara motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0.688 atau 68.8% artinya semakin kuat motivasi maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh simultan antara variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan kriteria uji Sig. (0.000) < α (0.05) dan f_{hitung} (51.365) > f_{tabel} (3.09), artinya H_0 ditolak. Total pengaruh disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0.514 atau 51.4%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 51.4%, sedangkan sisanya 0.486 atau 48.6% merupakan kontribusi variabel lain (ϵ) yang tidak diteliti.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja pada PT. GS Battery sudah dinilai baik oleh karyawan. Namun masih ada indikator yang harus diperbaiki karena memiliki skor yang paling rendah yaitu pencapaian target.
2. Motivasi kerja pada PT. GS Battery sudah dinilai baik oleh karyawan. Namun masih ada indikator yang harus diperbaiki karena memiliki skor yang paling rendah yaitu indikator pengembangan diri.
3. Kinerja karyawan pada PT. GS Battery sudah dinilai baik oleh karyawan. Namun masih ada indikator yang harus diperbaiki karena memiliki skor yang paling rendah yaitu indikator aktif dalam bekerja.
4. Korelasi antara disiplin kerja dan motivasi kerja sebesar 0,474 dan mempunyai tingkat korelasi sedang, searah dan nilainya positif.

Referensi

- Adriyani, Tika. 2015 “Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Pada Karyawan Bagian Iklan PT. X, Bandung”, ISSN:2460-6448.
- Baskoro, Candra. 2014 “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Serba Usaha Prima Mandiri”, *Management Analysis Journal*, 3, (2) 2014, ISSN:2252-6552.
- Kurniawan, Hendra. 2015 “Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Garam (Persero)”, *e-Journal Ilmu Manajemen MAGISTRA*, Vol. 1, No. 2, Agustus, 2015, E-ISSN:2442-4315.
- Pramadita, Oka. 2015 “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) Disitribusi di Denpasar”, *e-Journal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 8, 2015:2301-2317, ISSN:2302-8912.
- Rimpulaeng, Kenly. 2014 “Motivasi Kerja, Komitmen, dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT Gudang Garam Manado”, *Jurnal EMBA*, Vol.2 No.3, ISSN:2303-1174.
- Syafrina, Nova. 2017 “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru”, *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, Vol. 8, No. 4, Desember, 2017, P-ISSN:1410-7988, E-ISSN:2614-123X.
- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management*

- Research, CV Budi Utama, Yogyakarta.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat : Absolute, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Edison, Emron. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Alfabeta : Bandung.
- Hasbullah, Rahmat. 2016. Mengelola Perilaku Dalam Organisasi : Tantangan dan Peluang, Fakultas Ekonomi Universitas Singaperbangsa Karawang : Karawang.
- Hasibuan. Malayu S. P. 2014. Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara : Jakarta.
- Priansa, Juni, Donni. 2016. Perencanaan dan Pengembangan SDM, Alfabeta : Bandung.
- Sarinah dan Mardalena. 2017. Pengantar manajemen. Yogyakarta : Penerbit Deepublish.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D, Alfabeta : Bandung.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D, Alfabeta : Bandung.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D, Alfabeta : Bandung.
- <https://www.gs-battery.com/>