

**Jurnal Pijar**  
**Studi Manajemen dan Bisnis**

<https://e-journal.naureendigiton.com/index.php/pmb>

Vol. 1 No. 3, 2023, Hal. 456 - 461

ISSN 2963-0606 (Online)

ISSN 2964-9749 (Print)

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. CHANG SHIN INDONESIA KARAWANG**

**Palahudin Amarullah Taufik<sup>1</sup>, Syifa Pramudita Faddilla<sup>2</sup>**

**Universitas Buana Perjuangan Karawang**

**Abstrak** | Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan; (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan; (3) pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Chang Shin Indonesia Karawang bagian Closing. Penelitian ini merupakan penelitian ex-post facto dengan pendekatan kuantitatif. Subyek penelitian ini terdiri dari 35 karyawan PT. Chang Shin Indonesia Karawang bagian closing. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Uji validitas butir instrumen menggunakan korelasi Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach. Uji prasyarat analisis terdiri dari uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinearitas. Analisis data dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian terdiri atas analisis regresi sederhana dan analisis regresi ganda.

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

**Abstract** | *This study aims to determine: (1) the effect of work discipline on employee performance; (2) the effect of work motivation on employee performance; (3) the influence of work discipline and work motivation together on the performance of employees at PT. Chang Shin Indonesia Karawang Closing section. This research is an ex-post facto research with a quantitative approach. The subject of this research consisted of 35 employees of PT. Chang Shin Indonesia Karawang in the closing section. Data collection techniques using questionnaires and documentation. Test the validity of the instrument items using Product Moment correlation and reliability testing using Alpha Cronbach. Analysis prerequisite test consists of normality test, linearity test, and multicollinearity test. Data analysis in order to answer research questions consisted of simple regression analysis and multiple regression analysis*

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

Alamat Korespondensi

E-mail: [mn20.palahudintaufik@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn20.palahudintaufik@mhs.ubpkarawang.ac.id)

## Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan pencapaian tugas, dimana pegawai dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat organisasi dalam mencapai tujuan dan kemajuan yang telah ditetapkan maka perusahaan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimiliki. Peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya didalam menjalankan kegiatan perusahaan.

Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia merupakan masalah utama yang harus diperhatikan organisasi adalah masalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan salah satu aset penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Begitu pentingnya, kinerja karyawan sebagai tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberi informasi yang berguna bagi hal yang berkaitan dengan karyawan.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia didalamnya.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan pada PT. Chang Shin Indonesia karawang juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan perusahaan

Menurut Moeherino (2012, hal 95) sebenarnya, karyawan bisa saja mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruk dari atasan, mitra kerja, bahkan bawahan, tetapi seharusnya penilaian kinerja juga harus diukur melalui penilaian formal dan terstruktur (terukur). Namun apabila penilaian kinerja tersebut mengacu pada pengukuran formal yang berkelanjutan, maka penilaian justru lebih lengkap dan detail karena sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, standar kerja, perilaku dan hasil kerja bahkan termasuk tingkat absensi pegawai dapat di nilai.

Menurut Rivai & Sagala (2013, hal 824) semakin baik disiplin yang dilakukan oleh pegawai disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku,

dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Di samping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Selain pentingnya disiplin kerja karyawan, pemimpin juga di rasa penting memotivasi pegawai untuk terus bekerja dengan semangat yang tinggi sehingga mampu mengoptimalkan pencapaian tujuan perusahaan. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakkan peraturan perusahaan. Disiplin dalam suatu kegiatan apapun sangat dibutuhkan karena disiplin akan membuat tujuan perusahaan akan lebih mudah.

Mangkunegara (2013, hal 68) membagi aspek-aspek kerja secara berikut, "memiliki tanggung jawab yang tinggi, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya, memanfaatkan umpan balik, mencapai kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan".

Motivasi merupakan keinginan untuk melakukan suatu kegiatan guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagimanajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan baik dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang- orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuatu yang diinginkan organisasi. Seorang pegawai yang bermotifasi biasanya bersifat enerjik dan semangat dalam menjalankan sesuatu secara konsisten dan aktif mencari peran dengan tanggung jawab yang lebih besar. Tidak ada keberhasilan maksimal yang dilakukan tanpa adanya motivasi, baik dari pimpinan maupun dari pegawai itu sendiri.

Menurut Melayu (2011, hal 206) motivasi merupakan cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasaan yang merupakan penentuan tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat

## **Metode**

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

### **Observasi**

Observasi merupakan metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung di PT. chng shin Indonesia karawang.

### **Kuesioner**

merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pertanyaan-pertanyaan yang ada di dalam goole form yang di bagikan kepada PT. chang shin Indonesia bagian closing.

### **Studi Pustaka**

Studi pustaka adalah kegiatan untuk mendapatkan informasi yang relevan dengan permasalahan yang menjadi objek penelitian, seperti buku, karya ilmiah, disertasi, tesis, dan internet. Untuk menjawab permasalahan yang terjadi dalam penelitian ini digunakan metode deskriptif dimana

menurut Moleong (2004), yaitu metode penelitian yang mengilustrasikan suatu fenomena yang terjadi di PT. Chang Shin Indonesia karawang bagian closing.

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilaksanakan di PT. Chang Shin Indonesia karawang bagian closing selama 2 bulan. Populasi penelitian ini adalah 35 orang karyawan PT. Chang Shin Indonesia bagian closing. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh (karena jumlah sampel kurang dari 50 orang) maka semua anggota populasi dijadikan sampel (Widodo, 2017: 69). Sumber data adalah data primer dengan menyebar kuisioner dan data sekunder dari dokumentasi. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software Excell dan SPSS 2023.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja (Y)**

Analisis pertama menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya, peningkatan disiplin kerja menyebabkan meningkatnya kinerja. Meningkatnya kinerja karyawan akan berbanding lurus dengan meningkatnya kinerja organisasi atau corporate. Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya peningkatan disiplin kerja kepada karyawan PT. Chang Chin Indonesia Karawang Bagian closing, sehingga kinerjanya meningkat. Dengan meningkatnya disiplin kerja maka karyawan PT. Chang Shin Indonesia Karawang bagian closing taat terhadap aturan waktu, absensi, aturan perilaku dalam bekerja, peraturan organisasi, sanksi hukuman dan ketegasan. Secara teoretis hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Rivai dan Sagala (2013:824) yang menyatakan bahwasemakin baik disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan di suatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang akan dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Secara empiris hasil penelitian ini mendukung penelitian Suparno dan Sudarwati (2014) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, secara teoretis dan pembuktian secara empiris, penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Chang Shin Indonesia bagian closing.

### **Pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y).**

Analisis kedua menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Artinya, dengan meningkatnya motivasi akan meningkatkan kinerja. Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya peningkatan motivasi karyawan PT. Chang Shin Indonesia Karawang bagian closing sehingga kinerjanya meningkat. Apabila motivasi karyawan PT. Chang Shin Indonesia Karawang bagian closing meningkat, maka mereka akan bekerja secara kualitas dan kuantitas untuk meningkatkan kinerjanya. Secara teoretis hasil penelitian ini mendukung teori Winardi (2015:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan menurut Hasibuan (2015:23) bahwa motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Secara empiris hasil penelitian ini mendukung penelitian Suparno dan Sudarwati (2014), Tuhumahena et al. (2017),

serta Worang dan Roy (2019) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, secara teoretis dan pembuktian secara empiris dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Chang Shin Indonesia Karawang bagian closing.

### **Pengaruh disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Chang Shin Indonesia Karawang bagian closing. Artinya, jika disiplin kerja karyawan meningkat, akan meningkatkan motivasi kerjanya sehingga karyawan tersebut akan menghasilkan kinerja tinggi. Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya disiplin kerja dan motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Disiplin kerja karyawan akan berpengaruh pada tingginya kinerja. Sedangkan tingginya motivasi karyawan akan menghasilkan kinerja tinggi. Perusahaan yang menerapkan disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, sehingga akan menghasilkan kinerja tinggi.

Secara teoretis hasil penelitian ini selaras dengan Mangkunegara (2017:67) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai dan Sagala (2013:824) menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan di suatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang akan dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Selain itu, menurut Winardi (2015:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif. Secara empiris hasil penelitian ini mendukung penelitian Worang dan Roy (2019) yang menyimpulkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dengan demikian, secara teoretis dan pembuktian secara empiris dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Chang Shin Indonesia Karawang Bagian Closing.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelian yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang di ambil mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Marutake Miyama Indonesia adalah sebagai berikut :

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Chang Shin Indonesia karawang bagian closing. Besarnya kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Motivasi secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Chang Shin Indonesia Karawang Bagian closing. Besarnya kontribusi pengaruh motivasi terhadap kinerja. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Chang Shin Indonesia Karawang Bagian Closing.

## Daftar Referensi

- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1), 1– 15.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 61–70.
- Larasati, S., & Gilang, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 5(3), 201–213.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1), 1–10.
- Moehersono. (2012a). *Indikator Kinerja Utama*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Moehersono. (2012b). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 1–8.
- Rukhayati. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise. *Jurnal Sinar Manajemen*, 5(2), 98–104.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43–53.