

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI PADA PT. SIERAD PRODUCE, TBK BOGOR

Putri Nilam Kencana¹, Baliyah Munadjat², Windy Gustia Wardani³

Universitas Pamulang, Indonesia
dosen01877@unpam.ac.id

Submitted: 09th March 2023/ **Edited:** 13th May 2023/ **Issued:** 01st July 2023

Cited on: Kencana, P. N., Munadjat, B., & Wardani, W. G. (2023). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI PADA PT. SIERAD PRODUCE, TBK BOGOR. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(3), 680-688.

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is an Influence of Motivation and Work Discipline on the Performance of Production Employees at PT. Sierad Produce, Tbk Bogor. The research method carried out in this writing is quantitative, while to obtain data is carried out by distributing questionnaires with respondents to 84 respondents using the slovin test. The analysis methods used are validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, product moment correlation, partial tests, simultaneous tests and coefficients of determination. The results showed that the influence of motivation and work discipline on the performance of production employees at PT. Sierad Produce, Tbk Bogor is currently good. The results of multiple regression analysis obtained $Y = 14.770 + 0.315 X_1 + 0.290 X_2$, then the value of constant (a) of 14.770 states that even without the influence of motivation and work discipline variables, employees still have an employee performance level of 14.770. The regression coefficient of 0.315 in the motivation variable, is a positive linear regression direction coefficient, meaning that for every increase in motivation by one unit, employee performance will increase by 0.315 assuming work discipline is considered constant. The regression coefficient of 0.290 in the labor discipline variable, is a positive linear regression direction coefficient, meaning that for every increase in work discipline by one unit, employee performance will increase by 0.290 assuming motivation is considered constant. With a coefficient of determination of 0.444, which means that the variance that occurs in employee performance variables is 44.4% determined by variables of motivation and work discipline, while the remaining 55.6% is determined by variables that are not careful.

Keywords: Production Department, Motivation, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Setiap organisasi baik organisasi sosial maupun organisasi komersial sangat memerlukan sumber daya manusia, dikarenakan sumber daya manusia dalam hal ini karyawan mempunyai peranan yang sangat penting dalam aktivitas perusahaan disamping sumber daya lainnya yang ada (Hendra, 2020). Dapat dikatakan demikian,

karena selain faktor sumber daya manusia yang menentukan sasaran dan tujuan perusahaan, sumber daya manusia juga sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan.

Sebagai asset utama perusahaan atau organisasi yaitu sumber daya manusia memiliki keterkaitan langsung dalam pelaksanaan fungsi manajemen suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia berperan sebagai pelaksana dalam kegiatan operasional suatu perusahaan. Mengingat begitu pentingnya peranan sumber daya manusia (karyawan), tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan antusias menyelesaikan pekerjaannya dan juga mudah putus asa apabila mengalami kegagalan, dalam hal ini pemimpin harus peka terhadap hal ini yang dapat mengakibatkan turunnya kinerja dan motivasi ini pun harus ditunjang dengan kedisiplinan yang kuat, Maka dari itu, atasan harus bisa membangkitkan motivasi dan disiplin kerja karyawan.

Setiap perusahaan memiliki motivasi namun dalam tingkat yang berbeda. Oleh karena itu, pimpinan dalam hal ini dapat memberikan motivasi kepada seluruh karyawan yang menjalankan tugasnya. Ini bertujuan agar para karyawan produksi PT. Sierad Produce, Tbk dapat termotivasi dan dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien. Dari salah satu indikator yang ada yaitu indikator promosi, dimana setiap karyawan berhak dipromosikan menjadi karyawan bulanan sesuai keahlian dan kebutuhan perusahaan. Promosi untuk pengangkatan karyawan bulanan biasanya dilakukan setiap tahun, akan tetapi promosi hanya diberikan pada 1 sampai 3 orang saja setiap tahunnya. Berikut adalah tabel data promosi dari tahun 2016 sampai tahun 2021 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1. Data Promosi Karyawan PT. Sierad Produce, Tbk
Tahun 2016 – 2021**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah yang di Promosikan
1	2016	81	1
2	2017	84	3
3	2018	82	2
4	2019	83	1
5	2020	83	2

Sumber : PT. Sierad Produce, 2022

Berdasarkan jumlah karyawan yang dipromosikan menunjukkan kurang maksimal dalam meningkatkan motivasi karyawan, hal ini disebabkan dari sedikitnya jumlah karyawan yang dipromosikan setiap tahunnya, dan perusahaan memberikan bonus

tahunan kepada karyawan dalam bentuk uang, jika kinerja tahunan perusahaan melebihi target keuangan dan non keuangan yang ditentukan. Ukuran bonus umumnya yang diberikan kepada karyawan dinyatakan sebagai persentase dari gaji pokok dan memiliki minimum dan maksimum yang sudah ditentukan oleh management perusahaan PT. Sierad Produce, Tbk. Berikut tabel pernyataan pada indikator motivasi :

Tabel 2. Tabel Pernyataan Motivasi

No	Dimensi	Indikator	Ya	Tidak
1	Bonus	1.1 Bonus diberikan berdasarkan kinerja karyawan		√
		1.2 Pemberian bonus dapat meningkatkan hasil kinerja karyawan	√	
2	Promosi	2.1 Pengembangan dan peningkatan karir dilakukan berdasarkan kinerja		√
		2.2 Promosi yang ditawarkan menjadikan karyawan semangat dalam bekerja	√	

Sumber : Data Penelitian 2022

Disiplin kerja merupakan pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi (Jufrizen, 2021). Dalam suatu organisasi kita harus disiplin terhadap pekerjaan ataupun waktu yang telah ditentukan sesuai SOP yang dibuat oleh setiap organisasi. Tingkat disiplin karyawan yang ada di PT. Sierad Produce, Tbk bisa dilihat dari absensi karyawan yaitu dengan tingkat kehadiran karyawan setiap bulannya. Adanya fluktuasi kenaikan dan penurunan presentase absensi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat absensi yang cukup tinggi dan terdapat karyawan yang terlambat bekerja. Berikut data disiplin kerja melalui absen karyawan, maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3. Data Absensi Karyawan Produksi PT. Sierad Produce, Tbk Tahun 2021

Bulan	Absensi			
	Karyawan Terlambat	Tanpa Keterangan	Izin	Sakit
Januari	5	8	14	3
Februari	8	9	10	5
Maret	6	7	15	7
April	7	9	12	4
Mei	3	4	14	4
Juni	4	8	13	5
Juli	6	3	11	4
Agustus	5	9	12	5
September	7	5	16	6
Oktober	2	10	8	7
November	3	6	13	8
Desember	4	9	11	6

Sumber : PT. Sierad Produce, Tbk Tahun 2022

Data absensi di atas, terlihat bahwa tingkat absensi karyawan produksi di PT. Sierad Produce, Tbk masih sangat perlu ditingkatkan lagi. Motivasi dan disiplin kerja serta kinerja pegawai, dipengaruhi oleh faktor sosiologis dan faktor psikologis (Usman, 2022). Teori secara singkat berupa definisi variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) yaitu motivasi dan disiplin kerja menjadi suatu yang penting jika dihubungkan dengan kinerja (Y), oleh karena itu setiap karyawan perlu dimotivasi dan perlu diterapkan disiplin kerja guna meningkatkan prestasi dalam berkerja (Ratnasih & Siahaan, 2021). Dengan dimotivasi dan penerapan disiplin kerja nantinya akan tumbuh pada diri karyawan sehingga mengeluarkan segala usaha, daya dan upaya dengan mematuhi peraturan-peraturan yang ada agar didalam berkerja memperoleh kinerja yang maksimal. Untuk menjamin agar karyawan perusahaan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya dapat efisien dan efektif maka perlu ditetapkan disiplin kerja. Dalam usahanya untuk menghindari perilaku yang tidak diharapkan dan untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan, perusahaan harus dapat menetapkan sanksi terhadap pelanggaran peraturan, sehingga perusahaan dapat menghindari pengulangan-pengulangan perilaku yang tidak diinginkan. Dampaknya terhadap para karyawan adalah bahwa disiplin kerjanya dapat ditingkatkan dan dengan begitu kinerja kerja karyawan juga meningkat.

LANDASAN TEORI

Motivasi

Menurut Darmawan, (2020) dalam bukunya menjelaskan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau kegiatan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkannya. Menurut Ningrat, et al., (2020), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena sesuatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi

Disiplin Kerja

Singodimedjo (Sutrisno, 2019), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Yantika, et al., (2018) kedisiplinan diartikan jika karyawan

selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan oleh seseorang (karyawan) yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada organisasi atau perusahaan (Purwati & Wijaya, 2019). Menurut Syaiful, et al., (2022) kinerja mengajar guru adalah hasil kerja atau prestasi yang dilakukan guru dalam kegiatan belajar mengajar sesuai dengan tugas pokoknya yaitu pengajar.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif jumlah sampel yaitu sebanyak 84 responden Pengumpulan data dilakukan secara langsung melalui sebaran kuesioner. Skala instrument penelitian adalah likert. Metode penelitian adalah asosiatif. Tempat penelitian PT. Sierad Produce, Tbk yang beralamat di Jalan Raya Parung KM 19 Kelurahan Jabon Mekar Kecamatan Parung Bogor, 16330. Data penelitian dianalisis dan diuji menggunakan teknik statistik regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN

Uji Regresi Parsial

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,770	2,861		5,162	0,000
Motivasi	0,315	0,082	0,394	3,844	0,000
Disiplin kerja	0,290	0,084	0,354	3,453	0,001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Hasil olah data, 2022

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresinya $Y = 14,770 + 0,315 X_1 + 0,290 X_2 + e$. Dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut : $\beta_0 = 14,770$ Nilai ini adalah konstanta, yaitu perkiraan pertumbuhan nilai kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa apabila ada variabel motivasi dan disiplin kerja sebesar 14,770. $\beta_1 = 0,315$ Nilai ini adalah nilai koefisien regresi yang menunjukkan bahwa apabila setiap variabel motivasi meningkat 1 (satu) poin maka kinerja akan mengalami kenaikan

sebesar 0,315 poin dengan asumsi variabel yang lain tetap. $\beta_2 = 0,290$ Nilai ini adalah nilai koefisien regresi yang menunjukkan bahwa apabila setiap variabel motivasi meningkat 1 (satu) maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,290 poin dengan asumsi variabel yang lain tetap. e = Standar eror adalah variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas, serta mewakili semua faktor yang memiliki pengaruh terhadap variabel dependen tetapi tidak dimasukkan ke dalam persamaan (Quraissy, 2020).

Uji Regresi Simultan

Hasil analisis regresi menunjukan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 32,352 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ekhsan, 2019). Nilai probabilitas yang diperoleh ($0,00 < 0,05$) menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan tidak terjadi secara kebetulan atau acak. Selain itu, nilai f hitung (32.352) yang lebih besar dari f tabel mengindikasikan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki kontribusi yang penting dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki interpretasi, bahwa ketika karyawan memiliki tingkat motivasi yang tinggi dan juga menjaga disiplin kerja yang baik, kinerja mereka cenderung lebih baik (Siregar, et al., 2022). Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan semangat dan keinginan untuk mencapai tujuan, sementara disiplin kerja yang baik memastikan karyawan menjalankan tugas-tugasnya dengan efektif dan efisien.

Hasil ini memiliki implikasi penting bagi manajemen sumber daya manusia dan pengembangan karyawan perusahaan. Mereka dapat fokus pada strategi untuk meningkatkan motivasi karyawan, seperti memberikan pengakuan atas prestasi kerja, memberikan insentif, atau menyediakan kesempatan pengembangan karir (Berman, et al., 2021). Selain itu, penting untuk mempromosikan dan memperkuat budaya kerja yang mendorong kedisiplinan, baik melalui pengawasan yang tepat, pengaturan aturan dan prosedur yang jelas (Bratton, et al., 2021), atau pelatihan karyawan terkait disiplin kerja.

Uji Determinan

Nilai nilai R square 0,444 atau sebesar 44,4% yang berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari motivasi dan disiplin kerja sebesar 44,4% sedangkan

sisanya sebesar 55,6% yang dipengaruhi oleh variabel atau faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Penafsiran terhadap nilai kontribusi variabel motivasi dan disiplin kerja sebesar 44,4% mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama menjelaskan sekitar 44,4% variasi dalam kinerja karyawan. Dalam konteks ini, variasi mengacu pada perbedaan antara kinerja karyawan yang diamati. Artinya, sekitar 44,4% perubahan dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh perubahan dalam tingkat motivasi dan disiplin kerja (Permana & Pracoyo, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja adalah faktor yang penting dan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Pratama, 2020).

Sisanya, sekitar 55,6% variasi dalam kinerja karyawan mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian tersebut. Beberapa faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan dapat mencakup kemampuan teknis, dukungan tim, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan faktor-faktor eksternal seperti kondisi pasar atau persaingan (Armstrong & Taylor, 2020).

Meskipun kontribusi variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 44,4% menunjukkan hubungan yang kuat, penting untuk mempertimbangkan bahwa faktor-faktor lain juga dapat memainkan peran yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi dan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin berkontribusi terhadap kinerja karyawan dalam konteks yang relevan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian parsial, dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh nilai thitung yang diperoleh (3,844) yang lebih besar dari nilai t tabel (1,663), serta nilai signifikansi (0,000) yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditentukan (0,05). Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh (0,000) yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditentukan (0,05) menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan adalah signifikan secara statistik. Artinya, motivasi memiliki peran yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam konteks organisasi, upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan dapat berdampak positif pada peningkatan kinerja mereka. Oleh karena itu,

manajemen sumber daya manusia dan pemimpin organisasi dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk merancang strategi yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan, seperti memberikan pengakuan, penghargaan, peluang pengembangan, dan dukungan yang memadai.

Hasil penelitian parsial, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh nilai thitung yang diperoleh (3,453) yang lebih besar dari nilai t tabel (1,663), serta nilai signifikansi (0,001) yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditentukan (0,05). Dengan nilai thitung dan nilai probability yang signifikan, penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan dalam kinerja antara kelompok karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi dan kelompok yang memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah. Artinya, tingkat disiplin kerja yang baik memiliki hubungan positif dan nyata dengan kinerja karyawan. Dalam konteks organisasi, penemuan ini menggarisbawahi pentingnya mendorong dan memelihara budaya kerja yang disiplin, serta menetapkan aturan dan prosedur yang jelas. Pemimpin dan manajer perlu memberikan pengawasan yang tepat, memberikan arahan yang jelas, dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu karyawan menjaga disiplin dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Hasil penelitian simultan, menyimpulkan bahwa kontribusi motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 44,4%. Kedua variabel tersebut memiliki peranan penting dalam membentuk kinerja karyawan, sehingga perlu menjadi perhatian dari pimpinan manajemen untuk dapat meningkatkan aspek motivasi dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers.
- Berman, E. M., Bowman, J. S., West, J. P., & Van Wart, M. R. (2021). *Human resource management in public service: Paradoxes, processes, and problems*. CQ Press.
- Bratton, J., Gold, J., Bratton, A., & Steele, L. (2021). *Human resource management*. Bloomsbury Publishing.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-12.

- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Ningrat, S. P., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Etos Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Sd Gugus VII Kecamatan Mengwi. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 54-64.
- Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 7(3), 80-89.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2), 146-158.
- Purwati, A. A., & Wijaya, I. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional, integritas, kompetensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Golden Riau Jaya Pekanbaru. *SITEKIN: Jurnal Sains, Teknologi dan Industri*, 16(2), 132-141.
- Quraissy, A. (2020). Normalitas Data Menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov dan Saphiro-Wilk: Studi kasus penghasilan orang tua mahasiswa Prodi Pendidikan Matematika Unismuh Makassar. *J-HEST Journal of Health Education Economics Science and Technology*, 3(1), 7-11.
- Ratnasih, C., & Siahaan, S. R. (2021). Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan PT. PAN PACIFIC INSURANCE. *JURNAL MANAJEMEN FE-UB*, 9(1).
- Siregar, S., Effendy, S., & Ritonga, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1971-1802.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama). PRENADAMEDIA GROUP.
- Syaiful, A., Yoseptry, R., & Fatkhullah, F. K. (2022). Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar Guru di MTs Assasul Islamiyah dan MTs Sabilul Huda Kabupaten Sukabumi. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(2), 546-553.
- Usman, I. (2022). Meneliti Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1178-1192.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174-188.