

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI DI PT. SELAMAT PRAMA ARTA**

to
pitg



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen

Oleh:

Azzahra Kasih Dyanti

6013901075

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM SARJANA MANAJEMEN

Terakreditasi oleh LAMEMBA No. 720/DE/A.5/AR.10/IX/2023

BANDUNG

2024

**THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK
MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF PRODUCTION
EMPLOYEE AT PT. SELAMAT PRAMA ARTA**

76
MTC
..



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements for Bachelor's Degree
in Management

By :

Azzahra Kasih Dyanti

6013901075

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY

FACULTY OF ECONOMICS

PROGRAM IN MANAGEMENT

Accredited by LAMEMBA No. 720/DE/A.5/AR.10/IX/2023

BANDUNG

2024

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**



**PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI
PT. SELAMAT PRAMA ARTA**

Oleh:

Azzahra Kasih Dyanti
6031901075

Bandung, Januari 2024

Ketua Program Sarjana Manajemen,

Katlea Fitriani, S.T., M.S.M., CIPM.

Pembimbing Skripsi,

Angela Teressia, S.IP., M.M.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Azzahra Kasih Dyanti
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 19 Januari 2001
NPM : 6031901075
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Selamat Prama Arta”

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan : Angela Teressia, S.IP., M.M.

Adalah benar-benar karyatulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelamya. Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 31 Januari 2024

Pembuat pernyataan :



(Azzahra Kasih Dyanti)

ABSTRAK

Kinerja dari seorang karyawan sangat penting untuk meningkatkan keberhasilan perusahaan, sehingga mempertahankan dan mengupayakan karyawan yang berkinerja tinggi diperlukan. Pada PT. Selamat Prama Arta peneliti menemukan adanya fenomena mengenai disiplin kerja dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja dari karyawan. Berdasarkan *preliminary research* yang telah dilakukan pada bagian personalia dari perusahaan, ditemukan fenomena karyawan yang seringkali tidak mematuhi peraturan kerja maupun SOP. Selain itu, ditemukan fenomena karyawan yang seringkali tidak mencapai target kerja dikarenakan kurang termotivasi untuk melakukan pekerjaannya.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui tingkat disiplin kerja (X1) beserta dimensinya (Kehadiran, Kewaspadaan, Ketaatan terhadap SOP, dan Ketaatan terhadap peraturan kerja), tingkat motivasi kerja (X2) beserta dimensinya (Kebutuhan, Dorongan, dan Keinginan), tingkat kinerja karyawan (Y) beserta dimensinya (Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Efektivitas Waktu, Kerjasama, dan Inisiatif), pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama - sama terhadap kinerja karyawan di PT. Selamat Prama Arta. Penelitian ini merupakan applied research yang menggunakan metode kuantitatif eksplanatori. Penelitian ini menggunakan seluruh populasinya untuk dilakukan penyebaran kuesioner pada karyawan PT. Selamat Prama Arta. Sedangkan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linear berganda.

Berdasarkan dari hasil pengujian dan hasil analisis data, ditemukan tingkat disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan yang berada dalam kategori cukup. Lebih lanjutnya, variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : perusahaan teh, disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

The performance of an employee is very important to increase the success of the company, so retaining and seeking high performing employees is necessary. At PT. Selamat Prama Arta, researchers discovered a phenomenon regarding work discipline and work motivation that affects employee performance. Based on preliminary research conducted in the company's personnel department, it was discovered that employees often do not comply with work regulations or SOPs. Apart from that, it was found that employees often did not achieve their work targets because they were less motivated to do their work.

This research aims to determine the level of work discipline (X1) along with its dimensions (Presence, Vigilance, Compliance with SOPs, and Compliance with work regulations), the level of work motivation (X2) along with its dimensions (Needs, Encourages and Desires), the level of employee performance (Y) along with its dimensions (Quality of work, Quantity of work, Time Effectiveness, Cooperation, and Initiative), the influence of work discipline on employee performance, the influence of work motivation on employee performance, and the influence of work discipline and work motivation together on employee performance in PT. Congratulations Prama Arta. This research is applied research that uses explanatory quantitative methods. This research used the entire population to distribute questionnaires to PT employees. Congratulations Prama Arta. Meanwhile, the data analysis used is descriptive analysis and multiple linear regression.

Based on the test results and data analysis results, it was found that the level of work discipline, work motivation and employee performance were in the sufficient category. Furthermore, the variables of work discipline and work motivation have a partial and simultaneous positive effect on employee performance.

Keywords : *tea company, work discipline, work motivation, employee performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas kasih dan hikmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi Manajemen Insani dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SELAMAT PRAMA ARTA”** dengan tujuan untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen, Universitas Katolik Parahyangan. Penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa adanya bantuan dan dukungan dari orang - orang di sekeliling penulis selama masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini :

1. Syanti Susanto, selaku ibu dari penulis yang selalu memberikan dukungan baik secara material maupun secara non material serta memberikan doa kepada penulis sehingga menjadi alasan utama penyelesaian penulisan skripsi ini.
2. Eddy dan Nunung, selaku nenek dan kakek dari penulis yang memberikan dukungan secara material dan memberikan semangat dan doa terus menerus untuk penulis dalam penulisan skripsi ini.
3. Ibu Angela Teressia, S.IP., M.M. selaku dosen pembimbing skripsi manajemen penulis. Penulis ucapkan banyak terima kasih kepada Ibu Angela karena telah membimbing penulis dalam penulisan skripsi dan selalu memberikan motivasi kepada penulis dan mempercayakan penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi dengan baik.
4. Teruntuk Ibu Dr. Maria Merry Marianti, Dra., M.Si. Selaku dosen wali yang selalu membimbing penulis sejak awal hingga akhir masa perkuliahan sehingga penulis dapat menyelesaikan masa studi di Universitas Katolik Parahyangan.
5. Teruntuk Farhan Alfareza yang selalu menemani sejak hari pertama di UNPAR sampai saat ini dan membantu proses penyelesaian skripsi, mendengarkan keluh kesah, menghibur, dan memberikan doa yang tak henti kepada penulis.
6. Untuk teman - teman SAKAHAYANG (Gita, Alfiana, dan Syifaa) yang setia menemani penulis, mendukung, menghibur, dan memberikan saran di saat pengerjaan skripsi.

7. Teman - teman SMP (Greiswes, Wiwid, dan Rahmi) yang setia menemani penulis sejak 2013 dan seringkali membantu penulis dalam penyelesaian skripsi dengan menghibur, mendengarkan keluh kesah, dan menenangkan penulis di kala pengerjaan skripsi.
8. Philip Sander, Gladya Regita, Rasya Syafa, Fadhlan Hambali, Daffa Maulana, Brian Tommy selaku teman kuliah sejak hari pertama berada di unpar yang selalu mendukung dan memberikan bantuan pada penulis.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang membantu proses penyelesaian skripsi maupun dengan semangat dan doa yang telah diberikan kepada penulis.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih terdapat kesalahan dan keterbatasan, Maka dari itu, kritik dan saran yang bersifat membangun akan sangat diterima dengan baik agar mendukung penyusunan skripsi ini menjadi lebih baik. Penulis berharap agar penelitian ini dapat menjadi manfaat untuk penulis maupun bagi para pembaca.

Bandung, Januari 2024

Penulis,



Azzahra Kasih Dyanti

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Kerangka Penelitian.....	8
1.6 Hipotesis Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Disiplin Kerja	13
2.1.1 Definisi	13
2.1.2 Macam - Macam Disiplin Kerja.....	13
2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	14
2.1.4 Indikator Disiplin Kerja.....	16
2.2 Motivasi Kerja.....	16
2.2.1 Definisi Motivasi Kerja	16
2.2.2 Macam - Macam Motivasi Kerja	16
2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	17
2.2.4 Indikator Motivasi Kerja.....	18
2.3 Kinerja	18
2.3.1 Definisi Kinerja.....	18
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	19
2.3.3 Jenis - jenis Kinerja	20
2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan	20

2.4 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	20
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1 Metode Penelitian	24
3.2 Teknik Pengumpulan Data	24
3.3 Populasi Penelitian	26
3.4 Operasional Variabel	26
3.5 Pengukuran Variabel	29
3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas	30
3.6.1 Uji Validitas	30
3.6.2 Uji Reliabilitas	33
3.7 Teknik Analisis Data	34
3.7.1 Analisis Deskriptif	34
3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda	35
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	36
3.7.3.1 Uji Normalitas	36
3.7.3.2 Uji Heteroskedastisitas	36
3.7.3.3 Uji Multikolinearitas	37
3.7.4 Uji Simultan (Uji F)	37
3.7.5 Uji Parsial (Uji T)	38
3.7.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	38
3.8 Objek Penelitian	38
3.8.1 Unit Analisis	38
3.8.2 Latar Belakang Perusahaan	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	41
4.1 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja	41
4.1.1 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja	41
4.1.1.1 Dimensi Kehadiran	42
4.1.1.2 Dimensi Kewaspadaan	44
4.1.1.3 Dimensi Ketaatan terhadap SOP	46
4.1.1.4 Dimensi Ketaatan terhadap peraturan kerja	48
4.2 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja	50

4.2.1	Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja	50
4.2.1.1	Dimensi Kebutuhan	51
4.2.1.2	Dimensi Dorongan.....	53
4.2.1.3	Dimensi Keinginan	54
4.3	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja	56
4.3.1	Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja.....	56
4.3.1.1	Dimensi Kualitas Kerja.....	57
4.3.1.2	Dimensi Kuantitas Kerja.....	58
4.3.1.3	Dimensi Efektivitas Waktu	59
4.3.1.4	Dimensi Kerjasama.....	62
4.3.1.5	Dimensi Inisiatif	63
4.4	Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Selamat Prama Arta	64
4.5	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Selamat Prama Arta	65
4.6	Uji Asumsi Klasik	65
4.6.1	Uji Normalitas	65
4.6.2	Uji Multikolinearitas	68
4.6.3	Uji Heteroskedastisitas.....	68
4.7	Analisis Regresi Linear Berganda	69
4.8	Uji Simultan (Uji F).....	71
4.9	Uji Parsial (Uji T).....	72
4.10	Uji Koefisien Determinan (R^2).....	74
4.11	Pembahasan.....	75
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		76
5.1	Kesimpulan	76
5.2	Saran	78
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		
LAMPIRAN 2		
LAMPIRAN 3		
LAMPIRAN 4		

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Table 1.1 Jumlah Hasil Produksi PT. Selamat Prama Arta tahun 2023	5
Table 2.1 Penelitian Terdahulu.....	20
Table 3.1 Operasional Variabel.....	27
Table 3.2 Tabel Skala Likert	29
Table 3.3 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	30
Table 3.4 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	31
Table 3.5 Hasil Uji Validitas Kinerja	32
Table 3.6 Hasil Uji Reliabilitas	34
Table 3.7 Interpretasi Variabel X dan Y	35
Table 4.1 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja	41
Table 4.2 Analisis Deskriptif Dimensi Kehadiran.....	42
Table 4.3 Analisis Deskriptif Dimensi Kewaspadaan	44
Table 4.4 Analisis Deskriptif Dimensi Ketaatan terhadap SOP.....	46
Table 4.5 Analisis Deskriptif Dimensi Ketaatan terhadap Aturan Kerja.....	48
Table 4.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja	50
Table 4.7 Analisis Deskriptif Dimensi Kebutuhan.....	51
Table 4.8 Analisis Deskriptif Dimensi Dorongan	53
Table 4.9 Analisis Deskriptif Dimensi Keinginan.....	55
Table 4.10 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan	56
Table 4.11 Analisis Deskriptif Dimensi Kualitas Kerja	57
Table 4.12 Analisis Deskriptif Dimensi Kuantitas Kerja	58
Table 4.13 Analisis Deskriptif Dimensi Efektivitas Waktu.....	60
Table 4.14 Analisis Deskriptif Dimensi Kerjasama	62
Table 4.15 Analisis Deskriptif Dimensi Inisiatif.....	63
Table 4.16 Hasil Uji Normalitas.....	67
Table 4.17 Hasil Uji Multikolinearitas	68
Table 4.18 Tabel Analisis Regresi Linear Berganda	69
Table 4.19 Hasil Uji F.....	72
Table 4.20 Hasil Uji T.....	73
Table 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi	74
Table 4.22 Hasil Analisis Deskriptif dan Regresi Linear Berganda.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Tabel Hasil Produksi Teh Nasional	1
Gambar 1.2 Model Konseptual.....	12
Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT. Selamat Prama Arta.....	40
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas	66
Gambar 4.2 Normal Probability Plot (P-Plot)	66
Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas	69
Gambar 4.4 Model Regresi Penelitian	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	84
Lampiran 2. Hasil Rekapitulasi Kuesioner	89
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas.....	97
Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas	99

BAB 1

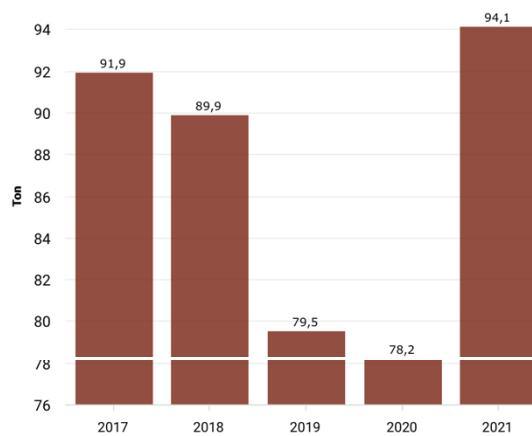
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu minuman yang paling banyak dikonsumsi di seluruh dunia adalah teh. Saat ini, Indonesia termasuk ke dalam 7 produsen teh terbesar di dunia. Provinsi yang paling banyak memproduksi teh di Indonesia adalah dari provinsi Jawa Barat yang menyumbang sekitar 70% teh dari produksi teh nasional. Dari produksi teh dari Indonesia, setengah dari jumlahnya diekspor keluar negeri. Teh dari Indonesia yang diproduksi dan diekspor berasal dari perkebunan – perkebunan yang berada di Indonesia baik milik negara maupun swasta. Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan bahwa produksi teh nasional mencapai 94,1 ton pada tahun 2021. Jumlah dari produksi teh meningkat sebesar 20,3% dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 78,2 ton. Badan Pusat Statistik (2021).

Gambar 1.1

Hasil Produksi Teh Nasional



Sumber : databoks.katadata.co.id

Menurut Nurohman (2018) Industri teh merupakan salah satu industri dalam bidang pertanian sektor perkebunan yang memiliki peran penting dalam perekonomian Indonesia. Industri teh berperan sebagai sumber pendapatan dan devisa negara, penyedia lapangan kerja, dan pengembangan wilayah. Indonesia termasuk ke dalam produsen teh terunggul dalam proses ekspor ke berbagai negara. Namun terdapat masalah yang terjadi dalam industri teh di Indonesia yaitu telah terjadi penurunan luas areal tanam teh dari tahun ke tahunnya. Selain

itu juga, penguasaan pangsa pasar ekspor teh Indonesia terhadap total ekspor teh dunia terus mengalami penurunan. Maka dari itu, industri teh yang berada di Indonesia harus memiliki kinerja yang baik agar dapat tetap bersaing dengan industri teh yang lainnya. Karena menurut Widyandari, dkk. (2022), Kinerja memiliki kaitan yang erat dengan keunggulan kompetitif dari suatu perusahaan. Kinerja pegawai merupakan cerminan kinerja organisasi, dimana organisasi mencapai tujuannya dengan hasil yang baik atau buruk tergantung dari kinerja karyawannya.

Kinerja dari seorang karyawan sangat penting untuk meningkatkan keberhasilan perusahaan, sehingga mempertahankan dan mengupayakan karyawan yang berkinerja tinggi diperlukan. Agustine & Edalmen (2020) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah sesuatu yang dihasilkan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu yang telah disetujui sebelumnya berdasarkan perilaku kerja, kualitas, kuantitas, kehadiran karyawan, efisiensi, dan efektivitas kerja dalam melakukan seluruh tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Menurut Kasmir (2019) terdapat indikator - indikator yang dimiliki oleh kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, efisiensi waktu, efisiensi biaya, pengawasan, dan hubungan karyawan. Jika perusahaan tidak dapat memenuhi kualitas, kuantitas, efisiensi waktu dan biaya maka hal tersebut akan berpengaruh besar bagi perusahaan.

Salah satu indikator yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Pengendalian yang dilakukan oleh perusahaan disebut disiplin kerja yang memiliki tujuan untuk menjaga karyawan agar turut menjalankan tugas dan bertanggung jawab atas tugasnya. Indikator kinerja menurut Shinta (2020) adalah kuantitas kerja, prestasi kerja, dan tanggung jawab kerja. Karyawan diberikan tanggung jawab tugas yang besar untuk mencerminkan terdapat kedisiplinan yang baik. Apabila tidak ada kedisiplinan yang baik dalam perusahaan, maka kinerja perusahaan akan mengganggu proses produksi dan berdampak juga pada proses produksi. Maka dari itu, perlu adanya peraturan untuk menciptakan ketertiban dan keberlangsungan kerja dalam perusahaan karena jika karyawan mengikuti peraturan yang dibuat oleh perusahaan, kedisiplinan perusahaan akan dianggap baik. Dalam melaksanakan tugas yang

diberikan, karyawan harus mampu untuk melakukan pekerjaannya dengan sepenuh hati serta menyelesaikan dengan kemampuan terbaiknya. Dalam perusahaan, dibutuhkan karyawan yang dapat melakukan pekerjaan sesuai harapan dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Perusahaan dapat berjalan dengan baik jika kinerja karyawannya baik. Tingkat keberhasilan perusahaan dinilai dari hasil kinerja para karyawan. Kinerja karyawan dapat berupa hasil yang baik atau buruk. Disiplin kerja meliputi berbagai kewajiban dan larangan yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan.

Disiplin kerja yang baik sangat penting untuk kinerja yang baik karena akan memungkinkan karyawan melakukan tugas mereka dengan sempurna dan tepat waktu. Di antara indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat disiplin kerja adalah taat terhadap aturan perusahaan, aturan waktu, aturan berperilaku di tempat kerja, dan aturan perusahaan lainnya. Menurut Syafitri (2020) terdapat berbagai indikator yang mempengaruhi disiplin kerja seperti aturan kerja, kepatuhan pada standar kerja, kehadiran, dan kewaspadaan yang meningkat. Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin kerja adalah standar untuk mengetahui kemauan perusahaan untuk menerapkan kedisiplinan pada karyawannya sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih baik.

Salah satu indikator yang menunjukkan motivasi kerja yang buruk adalah perusahaan seringkali tidak mencapai target produksi. Hal itu terjadi karena karyawan tidak memiliki motivasi untuk memberikan *output* yang maksimal untuk perusahaan. Motivasi kerja yang rendah ditandai dengan kurangnya tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, tidak ada kemauan dari karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan maksimal, dan tidak ada kemauan dari karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih dari yang seharusnya diberikan oleh perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017), motivasi merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki untuk memberi semangat pada diri seseorang untuk melakukan tindakan yang dapat bersifat positif maupun negatif. Faktor lain yang mendukung tercapainya kinerja karyawan adalah motivasi. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menunjukkan hasil

kerja yang positif dan signifikan (Muna, 2022). Pegawai yang memiliki semangat tinggi dalam bekerja akan memberikan kinerja yang tinggi untuk perusahaan (Hasibuan, 2019). Indikator motivasi menurut Khasanah (2019) adalah saat perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi yang telah dicapai, perusahaan memberikan tanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan, dan perusahaan bisa memberikan pengakuan terhadap kemampuan dan keahlian karyawan.

PT. Selamat Prama Arta ialah perusahaan yang bergerak di industri teh hitam. PT. Selamat Prama Arta merupakan perusahaan teh swasta yang didirikan pada tahun 1974 dengan nama PD. Selamat di Bandung, Jawa Barat. Pada tahun 1982, perusahaan memulai kegiatan penjualan ekspor dan memutuskan untuk mengubah bentuk perusahaan menjadi perseroan terbatas (PT), dengan nama PT. Selamat Prama Arta. PT. Selamat Prama Arta menjual produknya ke dalam negeri dan juga ke luar negeri. Untuk penjualan domestik, perusahaan ini mengirim ke PT. Gunung Slamet (Sosro), PT. Duta Serpack Inti (2 Tang), PT. Indoglobal Galang Pamitra, CV. Sinco Jaya Abadi, Teh Naga, dan Teh Bendera. Sedangkan untuk penjualan ekspor, perusahaan ini mengirim ke *Harrisons Tea LTD (New Zealand)*, *Asia East Tea Manufactory Co. LTD (Taiwan)*, dan *Finlays (UK)*. Jenis produk yang dijual adalah teh hitam dengan modifikasi blend dan sortir. Jenis - jenis teh yang dijual adalah FANN II, BOPF, DUST II, dan DUST III. Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang baik dan berkualitas kerja yang baik untuk menghasilkan keuntungan dan keuntungan yang signifikan.

Penulis melakukan wawancara dengan bagian HRD dari perusahaan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan, didapatkan hasil wawancara yang berkaitan dengan indikator dari kinerja dalam perusahaan seperti kualitas, kuantitas, efisiensi biaya dan efisiensi waktu. Hal tersebut ditandai dengan seringkali terjadi kerugian pada produksi tiap bulannya, kerusakan pada alat – alat produksi sehingga memperlambat proses produksi dan memberikan kinerja yang buruk, target produksi perusahaan yang tidak tercapai dan karyawan kurang taat terhadap jam kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Seringnya terjadi kerugian pada produksi tiap bulannya, kerusakan pada alat –

alat produksi, dan karyawan kurang taat terhadap jam kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan merupakan ciri ciri karyawan yang memiliki disiplin kerja yang kurang baik. Permasalahan yang terjadi ini terdapat pada karyawan di bagian produksi dari PT. Selamat Prama Arta. Karena selaras dengan yang dijelaskan oleh Rivai dalam Alfiah (2019), indikator disiplin kerja yaitu meliputi kehadiran, ketaatan terhadap peraturan dan SOP, tingkat kewaspadaan, Sikap dan perilaku pekerja yang bersumber dari kesadaran atau kemauan pribadi dalam melaksanakan pekerjaannya dan menaati peraturan perusahaan dengan hadir di tempat kerja untuk melakukan pekerjaannya, kemampuan untuk menggunakan perlengkapan dan peralatan dengan baik, Dampak dari disiplin kerja yang buruk adalah kinerja perusahaan menurun.

Table 1.1
Jumlah Hasil Produksi PT. Selamat Prama Arta tahun 2023

Hasil Produksi PT Selamat Prama Arta					
Periode Januari - September 2023					
Bulan	Hasil Produksi (KG)	Hasil Nett (KG)	Rugi	Target	Target tidak tercapai
Januari	76.950	76.900	50	131.000	54.100
Februari	8.000	8.000	-	58.000	50.000
Maret	105.030	104.900	130	69.000	TARGET TERCAPAI
April	108.190	108.050	140	170.370	62.320
Mei	106.400	106.250	150	94.000	TARGET TERCAPAI
Juni	111.730	111.550	180	214.780	103.230
Juli	150.465	150.150	315	165.000	14.850
Agustus	143.205	143.000	205	141.000	TARGET TERCAPAI
September	78.410	78.250	160	165.000	86.750

Sumber : Hasil Olahan Penulis

Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa perusahaan seringkali rugi dalam proses produksinya tiap bulan dimana barang tidak dapat digunakan / rusak. Rugi dalam tabel diatas berarti perusahaan mengalami cacar produksi sehingga tidak dapat digunakan. Berdasarkan dari hasil wawancara yang didapat, mereka juga menyatakan bahwa hasil produksi mereka seringkali tidak mencapai target yang menyebabkan konsumen dari PT. Selamat Prama Arta mencari supplier lain. Barang cacat yang dihasilkan oleh para karyawan disebabkan oleh karyawan seringkali tidak mematuhi aturan kerja maupun SOP yang berkaitan dengan jam kerja, penggunaan alat kerja, dan tidak memahami mengenai resiko kecelakaan kerja. Sedangkan barang yang seringkali tidak mencapai target

produksi terjadi karena karyawan jarang mendapatkan pujian maupun penghargaan dari perusahaan sehingga para karyawan tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaannya sesuai target ataupun melampaui target yang diberikan. Dengan adanya masalah tersebut, perusahaan harus lebih berfokus pada masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja dan motivasi kerja tersebut karena jika dibiarkan perusahaan akan terus menerus mengalami kerugian secara finansial. Dari masalah yang teridentifikasi, dapat dibuat kesimpulan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja dari para pekerja di PT. Selamat Prama Arta memiliki tingkat rendah.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Kongcharoen et al. (2020), Harahap & Tirtayasa (2020), Rozi & Sunari (2020), dan Arman et al. (2019) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Harahap (2020), terdapat pengaruh positif tidak signifikan antara variabel disiplin dengan variabel kinerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Sedangkan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dwiyanah (2021) motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan berupaya untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan maksimal. Namun, begitu sebaliknya tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, perusahaan atau organisasi sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja karyawan yang optimal.

Berdasarkan *preliminary research* didapatkan fenomena terkait dengan disiplin kerja dan motivasi kerja yang rendah yang ditandai dengan ditandai dengan seringkali terjadi kerugian pada produksi tiap bulannya, kerusakan pada alat – alat produksi sehingga memperlambat proses produksi dan memberikan kinerja yang buruk, seringkali tidak mencapai target dan kurang menaati jam kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Permasalahan yang ada ini mempengaruhi kinerja karyawan PT. Selamat Prama Arta. Permasalahan – permasalahan tersebut terjadi karena karyawan tidak menerapkan disiplin kerja yang baik dalam perusahaan dan motivasi kerja yang rendah.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis tertarik memilih judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT. SELAMAT PRAMA ARTA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, perumusan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan di PT. Selamat Prama Arta?
2. Bagaimana motivasi kerja dari karyawan di PT. Selamat Prama Arta?
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Selamat Prama Arta?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Selamat Prama Arta?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Selamat Prama Arta?
6. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja di PT. Selamat Prama Arta?

1.3 Tujuan Penelitian

Setelah rumusan masalah diidentifikasi, tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui disiplin kerja karyawan di PT. Selamat Prama Arta.
2. Mengetahui motivasi kerja karyawan di PT. Selamat Prama Arta.
3. Mengetahui kinerja karyawan di PT. Selamat Prama Arta.
4. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Selamat Prama Arta.
5. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Selamat Prama Arta.
6. Mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja di PT. Selamat Prama Arta

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ditujukan kepada:

a) Bagi Perusahaan

Membantu perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam mengembangkan disiplin, motivasi dan kinerja karyawan untuk menghindari masalah-masalah sumber daya manusia yang akan mempengaruhi perusahaan.

b) Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan oleh penulis untuk menambah wawasan dalam memperhatikan kedisiplinan kerja, motivasi kerja dan kinerja perusahaan serta memberikan upaya solusi untuk perusahaan.

c) Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat membantu para pembaca dalam penelitian selanjutnya dengan topik yang sama dan membantu untuk mengerti aspek-aspek penting dalam pengaruh kedisiplinan kerja dan motivasi kerja kepada sumber daya manusia dalam perusahaan.

1.5 Kerangka Penelitian

Kinerja menurut Rivai (2019) merupakan gambaran mengenai sejauh mana suatu kegiatan telah tercapai dalam meraih tujuan dari suatu organisasi yang telah dirumuskan melalui perencanaan strategis organisasi. Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja. Menurut Natalia Susanto (2019), Disiplin Kerja merupakan salah satu faktor dari sikap dalam melakukan suatu tindakan yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan. Disiplin yang baik akan menunjukkan bagaimana seseorang bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.. Kinerja merupakan korelasi antara tiga elemen yaitu kapasitas, semangat karyawan untuk menjalankan tugasnya, serta etos kerja dan tingkat tanggung jawabnya. Semakin baik faktor tersebut, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut (Ramadhani et al., 2022).

Kinerja dari karyawan sangat menentukan kesuksesan dari pencapaian tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja juga ditentukan oleh sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan tugas yang sudah diberikan. (Purba & Gunawan dalam Cahyandani, 2021). Kinerja menurut Hayati & Fitria (2018) adalah suatu bentuk kegiatan yang diketuai dan dilaksanakan oleh

seorang pimpinan organisasi atau perusahaan guna mengarahkan dan mengendalikan kinerja pegawai. Kemampuan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika karyawan tersebut tidak memiliki keinginan untuk bekerja keras Xue (2019). Nasution (2022) menjelaskan, kinerja adalah hasil dari kegiatan yang dilakukan oleh pekerja. Kinerja tidak hanya muncul dari kegiatan formal namun muncul dari kegiatan praktik lapangan. Untuk meningkatkan kinerja, seorang karyawan harus dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya secara optimal dan tepat waktu.

Menurut Jepry & Mardika (2020), Fungsi disiplin sangat penting dan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanpa disiplin yang baik, tidak akan ada tujuan yang maksimal. Disiplin merupakan perasaan ketaatan dan kepatuhan terhadap nilai-nilai yang menjadi tanggung jawab karyawan, contohnya seperti melaksanakan tugas-tugas di kantor dan hadir tepat waktu sebagaimana yang sudah diterapkan di perusahaan tersebut. Semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pada karyawan. Disiplin kerja diartikan sebagai ketersediaan karyawan untuk menaati seluruh peraturan perusahaan dan mengerjakan tugasnya dengan baik dan tepat waktu.

Menurut Hasibuan (2019), disiplin merupakan fungsi operatif keenam di dalam manajemen SDM. Kedisiplinan merupakan fungsi yang paling penting karena semakin perusahaan memiliki kedisiplinan yang baik, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat diraihnya (Sadat et al., 2020). Disiplin merupakan faktor utama yang dibutuhkan sebagai alat peringatan untuk karyawan yang sifat dan perilakunya tidak ingin melakukan perubahan. Dengan demikian, seorang karyawan dapat dikatakan memiliki disiplin yang baik apabila karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya (Yantika et al., 2018). Menurut Sastrohadiwiryo (dalam Abdul Rachman Saleh, 2018) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, mematuhi, dan mentaati seluruh peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup untuk menjalaninya dan menerima untuk melakukan sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat – pendapat diatas, dapat dibuat kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah tingkah laku, sikap, dan perbuatan karyawan untuk mematuhi seluruh peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Tujuan dari adanya disiplin kerja adalah untuk menciptakan rasa hormat dan percaya antara manajer dan bawahannya. Jika disiplin yang diterapkan tidak tepat, maka hal tersebut akan dapat membuat masalah – masalah besar untuk perusahaan seperti kinerja yang buruk dan modal kerja yang rendah.

Terdapat empat indikator dari disiplin kerja menurut Widyandari, dkk, (2022), yaitu:

- a. Mentaati seluruh aturan perusahaan
- b. Menggunakan waktu dengan efektif
- c. Tanggungjawab saat mengerjakan tugas
- d. Tingkat absensi

Supomo & Nurhayati (2018) mengemukakan bahwa apabila semakin baik kedisiplinan seorang pekerja maka akan semakin baik pula kemampuan pekerja tersebut dalam menjalankan tugas - tugasnya. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang buruk akan menyebabkan perusahaan sulit untuk mencapai tujuan perusahaannya. Disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena mendorong karyawan untuk mengikuti aturan dan standar untuk mencegah kesalahan yang akan terjadi. Untuk menciptakan disiplin yang baik dalam sebuah perusahaan, dibutuhkan penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, prosedur, atau tata kerja yang mudah dipahami oleh setiap pekerja. Tidak hanya tata tertib atau peraturan yang jelas. Raymond (2023).

Eldi et al (2020) mengemukakan bahwa motivasi adalah upaya yang dimiliki seseorang yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang diinginkan yang berorientasi pada tujuan yang didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tersebut.

Syabani, & Huda (2019) menjelaskan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mendorong karyawan untuk melakukan tindakan. Motivasi dapat bersifat positif maupun negatif tergantung dari ketangguhan pengelolanya. Motivasi merupakan salah satu hal yang menyebabkan dorongan ataupun semangat kerja dalam mengerjakan tugas - tugas yang diberikan.

Motivasi membahas mengenai bagaimana cara untuk mendorong semangat kerja karyawan agar secara sukarela bekerja dengan memberi kemampuan dan keahliannya secara maksimal untuk kebutuhan pencapaian tujuan organisasi. Dalam pencapaian tujuan organisasi, motivasi berupaya dalam mempengaruhi perilaku karyawan tersebut. Purnamasari, & Lestari (2022).

Dijelaskan oleh Sulistyono & Palupi (2022) kinerja merupakan hasil dari proses ataupun tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang ataupun kelompok dalam jangka waktu tertentu dalam pelaksanaan tugasnya. Suatu hal yang tercapai oleh seseorang ataupun kelompok dalam pelaksanaan tugas berdasarkan keterampilan, pengalaman, dan keikhlasan serta dalam jangka waktu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan disebut sebagai kinerja. Maka dari itu, cara mengukur kinerja adalah diukur dari aspek hasil, bukan dari upaya yang telah dikerahkan oleh individu. Lebih tepatnya, seberapa baik seorang individu dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Syabani & Huda (2019) mengemukakan bahwa dengan terbentuknya motivasi kerja yang kuat, maka akan membuat hasil atau kinerja yang baik dan berkualitas dari setiap pekerjaan yang telah dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap adanya peningkatan dalam motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan memberikan peningkatan pula terhadap kinerjanya. Karyawan akan mampu untuk mencapai kinerja maksimal apabila memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan harus dikembangkan dari dirinya sendiri, hal ini akan membentuk kelebihan untuk dirinya dan bagi lingkungan kerja yang kondusif sehingga akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang optimal.

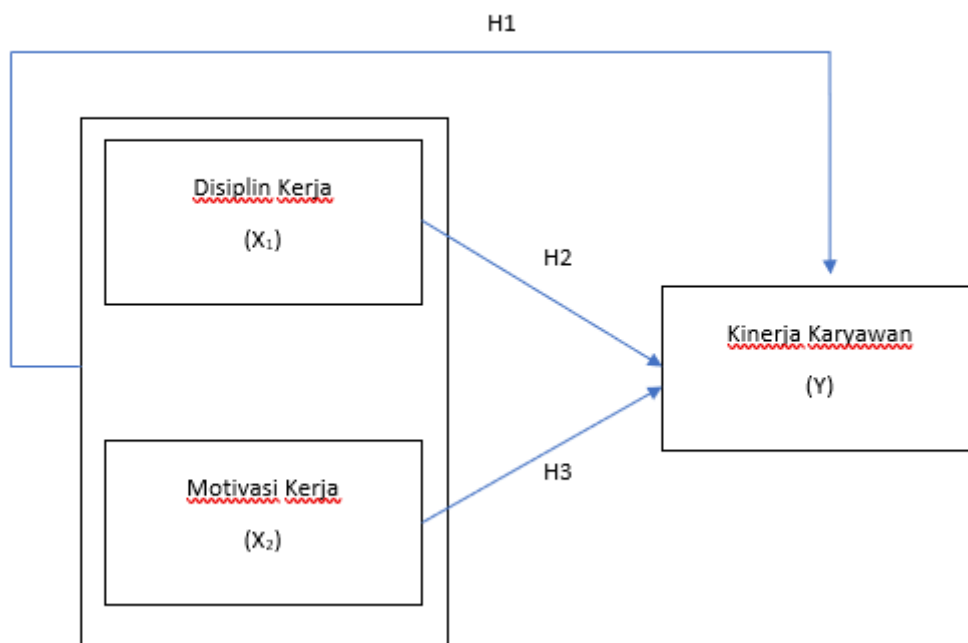
Busro (2018) menyatakan, dengan memiliki motivasi kerja yang tepat karyawan akan terpacu untuk berusaha dengan maksimal dalam melaksanakan tugasnya agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Chen & Wu, (2020), hasil dari penelitian tersebut adalah motivasi berdampak positif terhadap kinerja.

Menurut Nasution (2022), kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Sebagaimana jika karyawan memiliki motivasi kerja yang baik, maka

karyawan akan mendapatkan kepuasan yang mendorong karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan maksimal.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan kerangka penelitian mengenai bagaimana disiplin kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dinyatakan pada Gambar 1.2

Gambar 1.2
Model Konseptual



Sumber : Hasil Olahan Penulis

1.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan, maka dapat dibuat hipotesis penelitian yaitu adalah :

H1 : Disiplin kerja dan motivasi kerja pada karyawan PT. Selamat Prama Arta berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Disiplin kerja pada karyawan PT. Selamat Prama Arta berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Motivasi kerja pada karyawan PT. Selamat Prama Arta berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.