

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN SUPPLY CHAIN MANAGEMENT PT. ABC DI BANDUNG**

**Thasyanandya Julistia<sup>1</sup>, Mochamad Vrans Romi<sup>2</sup>**  
Universitas Jenderal Achmad Yani, Kota Cimahi<sup>1,2</sup>  
thasyanandyajulistia\_21p374@mn.unjani.ac.id<sup>1</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian Supply Chain Management PT. ABC di Bandung, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dan asosiatif dengan pendekatan survei melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi terhadap 35 karyawan sebagai responden dengan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berada pada kategori tinggi, serta kinerja karyawan tergolong sangat baik. Berdasarkan analisis regresi linier berganda, diketahui bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, dengan kontribusi sebesar 76,8%. Simpulan penelitian ini adalah semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan di bagian Supply Chain Management PT. ABC Bandung.

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

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance in the Supply Chain Management department of PT. ABC in Bandung, both partially and simultaneously. The research method used was quantitative descriptive and associative, using a survey approach using questionnaires, interviews, and documentation with 35 employees as respondents using a saturated sampling technique. The results showed that work motivation and work discipline were in the high category, and employee performance was classified as very good. Based on multiple linear regression analysis, work motivation and work discipline had a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously, with a contribution of 76.8%. The conclusion of this study is that the higher the employee motivation and work discipline, the higher the performance in the Supply Chain Management department of PT. ABC Bandung.*

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

### **PENDAHULUAN**

Industri furnitur ialah salah satu sektor esensial yang berkontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia. Produk mebel Indonesia telah berhasil menembus pasar internasional berkat kualitas tinggi, penggunaan teknologi modern, dan desain yang kreatif (Zachary et al., 2024). Namun, untuk bersaing di tengah ketatnya persaingan global, perusahaan tidak cukup hanya fokus pada inovasi produk dan selera pasar. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) turut menjadi faktor esensial yang tak boleh diabaikan (Kemenko Perekonomian, 2023). Manajemen SDM yang efektif sangat menentukan pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi cerminan kualitas SDM dan berdampak langsung pada keberlangsungan bisnis (Joni & Hikmah, 2022). Oleh karenanya, perusahaan perlu terus mendorong peningkatan kinerja karyawan agar target dapat tercapai dan bisnis tetap berjalan optimal (Murtisaputra et al., 2024).

**Tabel 1.**  
**Hasil Penilaian Kinerja Karyawan bagian Supply Chain Management**

Nilai	Grade	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase
81-100	A	Sangat Baik	4	11,4%
71-80	B	Baik	10	28,6%
61-70	C	Cukup	12	34,3%
51-60	D	Kurang	9	25,7%
< 50	E	Sangat Kurang	-	-
Total			35	100%

Berdasarkan tabel 1 menyatakan bahwa kinerja karyawan pada tahun 2023 dengan jumlah karyawan departemen *supply chain management* sebanyak 35 orang, dimana masih terdapat karyawan yang berada dibawah standar kinerja perusahaan dengan rincian terdapat 12 karyawan atau sebesar 34,3% karyawan yang memiliki kategori nilai cukup dan terdapat 9 karyawan atau sebesar 25,7% karyawan yang memiliki kategori nilai kurang. Karyawan diharapkan dapat mempertahankan tingkat kinerja minimal yang baik sesuai dengan persyaratan kinerja perusahaan. Kurniawan et al., (2022) menyatakan bahwa motivasi yaitu salah satu unsur dalam mempengaruhi kinerja pekerja. Tingkat motivasi intrinsik seseorang dalam melakukan tindakan tertentu untuk rangka pencapaian tujuan organisasi dijelaskan oleh Suwanto (2024). Tingkat motivasi kerja seseorang dapat diartikan sebagai sejauh mana mereka terinspirasi untuk mengambil tindakan dalam mengejar tujuan mereka (Umar dan Norawati, 2022). Ristiyani et al., (2022) mengungkapkan bahwasannya motivasi kerja di tempat kerja merupakan komponen yang mempengaruhi kualitas SDM. Jadi, motivasi yang sangat tinggi merupakan faktor utama dalam keberadaan seorang pemimpin yang memiliki kapasitas untuk menginspirasi timnya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan sejumlah karyawan, menemukan bahwa pemimpin tidak memberikan motivasi kepada karyawan, seperti tidak ingin memberikan bonus atau uang prestasi kepada bawahan mereka (misalnya, kepada karyawan yang tidak hadir secara teratur atau yang tidak menyelesaikan tugas sesuai jadwal). Hasil dari survei pra-survei yang dilakukan kepada 20 karyawan PT. ABC. Hasil survei ini ditunjukkan dalam tabel berikut.

**Tabel 2.**  
**Hasil Pra Survei Mengenai Motivasi Kerja bagian Supply Chain Management**

No	Pertanyaan	Ss	S	Rr	Ts	Sts	□
		Persentase %					
1.	Kinerja karyawan dinilai baik secara kuantitas maupun kualitas.	-	15%	15%	40%	30%	100
2	Karyawan mendapatkan hukuman atas kesalahan yang diperbuat	5%	20%	25%	30%	20%	100
3	Karyawan menerima pelatihan dan bimbingan kerja.	10%	35%	25%	20%	10%	100
4	Karyawan diberi kompensasi atas kinerja yang baik	10%	20%	25%	45%	-	100

Menurut Tabel 2 pra-survei yang membahas motivasi kerja, 40% karyawan merasa bahwa perusahaan tidak menghargai kinerja mereka, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Akibatnya, karyawan tidak bekerja secara sukarela sesuai potensi mereka dan tidak memiliki minat untuk memotivasi diri sendiri dalam memberikan yang terbaik. Untuk membantu karyawan bangkit dari kesalahan mereka dan mengatasi pergumulan internal yang

menyebabkannya, aturan hukuman yang jelas dan konsisten juga diperlukan. Di sisi lain, tiga puluh persen pekerja merasa bahwa kriteria hukuman tidak jelas dan konsisten. Agar pekerja memperoleh lebih banyak informasi dan membuat lebih sedikit kesalahan, perlu untuk mendorong mereka dengan memberi mereka pelatihan dan bantuan pekerjaan. Di sisi lain, hanya 35% pekerja yang percaya bahwa mereka mendapatkan pelatihan dan pembinaan kerja berkelanjutan dari atasan mereka. Pekerja akan berkinerja lebih baik jika mereka dibayar untuk usaha mereka, namun hampir setengah dari responden (45%) tidak setuju bahwa pekerja keras harus mendapatkan gaji yang sepadan dengan usaha mereka. Hasil survei pendahuluan menunjukkan bahwa baik dorongan kerja individu maupun dorongan yang diperoleh dari perusahaan masih rendah.

Disiplin kerja adalah unsur lain dalam memengaruhi kinerja pekerja di samping motivasi kerja. Karyawan yang disiplin dalam pekerjaannya adalah mereka yang sadar akan perlunya mengikuti kebijakan perusahaan dan standar sosial yang relevan (Lestari & Afifah, 2020). Disiplin kerja dijelaskan oleh Hidayat et al., (2024) sebagai perilaku individu sesuai dengan aturan dan prosedur tertulis dan tidak tertulis yang ditetapkan oleh organisasi untuk tujuan melaksanakan pekerjaan secara sistematis dan efisien serta meningkatkan kualitas hasil kerja. Masih ada sejumlah pekerja yang ketidakhadirannya tercatat dalam catatan kehadiran. Tidak diragukan lagi, hal ini akan menghambat proses penyelesaian pekerjaan, menyebabkan pekerjaan yang seharusnya selesai tertunda.

**Tabel 3.**  
**Data Absensi Karyawan bagian Supply Chain Management Tahun 2023**

<b>Bulan</b>	<b>Mangkir</b>
Januari	10
Februari	5
Maret	8
April	10
Mei	7
Juni	12
Juli	8
Agustus	5
September	15
Oktober	10
November	13
Desember	11
Jumlah	114

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa selama tahun 2023 terdapat karyawan yang mangkir sebanyak 114 kali. Hal tersebut memperlihatkan masih adanya karyawan yang kurang disiplin dalam tingkat kehadiran. Sehingga perlu dijadikan perhatian oleh perusahaan dan apabila hal tersebut diabaikan maka akan berdampak bagi perusahaan, karena suatu tanggung jawab yang ditinggalkan maka akan merugikan perusahaan. Penelitian ini memiliki empat tujuan utama yang ingin dicapai, yaitu: (1) mengetahui motivasi kerja bagian Supply Chain Management PT. ABC Bandung; (2) mengetahui disiplin kerja karyawan bagian Supply Chain Management PT. ABC Bandung; (3) mengetahui kinerja karyawan bagian Supply Chain Management PT. ABC Bandung; dan (4) mengetahui pengaruh motivasi kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di bagian Supply Chain Management PT. ABC Bandung secara parsial dan simultan.

## METODE PENELITIAN

Kajian pustaka meninjau literatur dari motivasi karyawan, disiplin karyawan, dan kinerja. Penelitian lapangan dengan berbagai cara, termasuk kuesioner, wawancara, dan dokumentasi, digunakan secara kuantitatif dalam penelitian ini (Sugiyono, 2019). Karena populasi penelitian ini semuanya adalah sampel, maka sampel non-probabilitas, khususnya sampel jenuh, dipakai dan jumlah karyawan yang dijadikan responden adalah 35 orang. Data pada penelitian ini memakai data primer serta sekunder, termasuk temuan wawancara juga pra-survei tentang topik-topik seperti kinerja karyawan, tingkat ketidakhadiran, dan motivasi kerja. Penelitian ini memanfaatkan teknik analisis data deskriptif dan asosiatif kuantitatif untuk menemukan isu pertama, kedua, dan ketiga dengan data numerik. Sementara itu, untuk mengungkap isu keempat, peneliti memakai regresi linier berganda untuk menguji pengaruh unsur-unsur independent kepada variabel dependent dalam konteks hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja (Sugiyono, 2019).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Peneliti mengirimkan survei kepada 35 orang untuk mengukur tingkat dorongan intrinsik dan kepatuhan disiplin mereka di tempat kerja. Dengan menggunakan SPSS 26.0, para peneliti telah menguji keandalan dan validitas.

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,664	0,334	Valid
	X1.2	0,607	0,334	Valid
	X1.3	0,627	0,334	Valid
	X1.4	0,736	0,334	Valid
	X1.5	0,640	0,334	Valid
	X1.6	0,798	0,334	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,880	0,334	Valid
	X2.2	0,737	0,334	Valid
	X2.3	0,759	0,334	Valid
	X2.4	0,755	0,334	Valid
	X2.5	0,855	0,334	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,813	0,334	Valid
	Y.2	0,744	0,334	Valid
	Y.3	0,831	0,334	Valid

Tabel 4 menampilkan temuan pengujian validitas sebagai r-hitung yang diperoleh dari korelasi koefisien momen produk. Semua klaim kuesioner dipandang asli setelah meninjau data yang diproses, hal ini disebabkan bahwa setiap pernyataan memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sebesar 0,334. Artinya, variabel target dapat diukur menggunakan peralatan ini.

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,766	6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,858	5	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,800	4	Reliabel

Dengan membandingkan nilai Cronbach's Alpha pada tabel diatas, kami dapat memperoleh hasil uji keandalan dari tabel 5. Semua klaim kuesioner dapat dipercaya bila Cronbach's Alpha > 0,60.

**Tabel 6.**  
**Hasil Pengujian Deskriptif**

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,766	6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,858	5	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,800	4	Reliabel

Motivasi kerja menunjukkan skor rata-rata keseluruhan untuk semua subvariabel adalah 3,99, yang menempatkannya dalam kriteria tinggi. Total skor rata-rata 4,18 untuk setiap subvariabel disiplin kerja secara keseluruhan termasuk dalam kriteria tinggi, menurut temuan analisis deskriptif kuantitatif pada variabel disiplin kerja. Skor rata-rata keseluruhan untuk semua subvariabel kinerja karyawan adalah 4,09, yang berada dalam ambang batas sangat baik, menurut temuan analisis deskriptif kuantitatif pada variabel kinerja karyawan.

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Regresi Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
	B	B
(Constant)	1,223	1,482
Motivasi Kerja	,360	,099
Disiplin Kerja	,313	,109

Menghasilkan persamaan regresi berganda yaitu  $Y = 1,223 + 0,360X_1 + 0,313X_2$ . Interpretasi dari persamaan regresi ini ialah sebagai berikut:

- 1) Bila variabel disiplin dan motivasi sama-sama bernilai nol, variabel kinerja karyawan bernilai 1,223 satuan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai konstanta 1,223.
- 2) Nilai koefisien regresi variable motivasi kerja yakni 0,360 mengindikasikan peningkatan motivasi kerja sebanyak 0,360 satuan, akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai.
- 3) Kinerja karyawan akan naik sebanyak 0,313 satuan sebagai respons terhadap peningkatan disiplin kerja yaitu 0,313 satuan, menurut koefisien regresi yang agak positif untuk variabel ini.

**Tabel 8.**  
**Determinasi Variabel**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,877 <sup>a</sup>	,768	,754	1,185

Dilihat dari tabel 8 nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yaitu 0,768 mengindikasikan Motivasi kerja serta Disiplin kerja mempunyai pengaruh secara simultan cukup besar terhadap Kinerja pekerja di PT. ABC. Dengan demikian, terpenuhinya syarat pengaruh yang kuat menyatakan motivasi kerja serta disiplin kerja ialah faktor yang mempunyai kontribusi

sebesar 76,8% kepada kinerja pekerja.

**Tabel 9.**  
**Hasil Uji Parsial**

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.	Prob.	Keterangan
X1	3,645	1,693	0,001	0,05	Signifikan
X2	2.877	1,693	0,007	0,05	Signifikan

Nilai thitung dan ttabel untuk variabel motivasi kerja (X1) adalah  $3,645 > 1,693$ , sesuai dengan data pada tabel 9. Nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  menyatakan variable motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Artinya, kita terima  $H_a$  dan tolak  $H_0$  yang menunjukkan bahwa kinerja pekerja PT.ABC dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja. Pada tabel tersebut ditunjukkan nilai  $2,877 > 1,693$  untuk variabel disiplin kerja yang didasarkan pada hubungan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Nilai signifikansi  $0,007 < 0,05$  menyatakan variabel disiplin mempunyai pengaruh signifikan kepada kinerja pekerja. Hasil penelitian menyatakan bahwa kinerja pekerja PT.ABC diberi pengaruh secara positif oleh disiplin kerja, karena  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

**Tabel 10.**  
**Hasil Uji Simultan**

Variabel	f <sub>hitung</sub>	f <sub>tabel</sub>	Sig.	Prob.	Keterangan
Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	53,072	3,29	0,000	0,05	Signifikan

Bila melihat tabel 10, Hasil uji simultan (uji F) memakai SPSS 26.0 menyatakan motivasi serta disiplin kerja memberi pengaruh pada kinerja pekerja secara simultan, dengan nilai  $f_{hitung} 53,072 > 3,29$  ( $f_{tabel}$ ) serta nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut, mengindikasikan  $H_a$  diterima serta  $H_0$  ditolak. Artinya, bisa dipastikan semakin besar perhatian perusahaan terhadap motivasi kerja serta disiplin kerja karyawan, maka kinerja pekerja akan mengalami peningkatan juga.

## SIMPULAN

Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian *supply chain management* di PT. ABC Bandung. Adapun, pada disiplin kerja mempunyai pengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian *supply chain management* di PT. ABC Bandung. Selain itu, motivasi kerja serta disiplin kerja mempunyai pengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian *supply chain management* di PT. ABC Bandung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Joni, J., & Hikmah, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 13–24. <https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2520>
- Kemenko Perekonomian. (2023). *Tingkatkan Kualitas dan Daya Saing Produk, Pemerintah Bidik Pasar Ekspor Industri Furnitur Makin Luas*. <https://ekon.go.id/publikasi/detail/5008/tingkatkan-kualitas-dan-daya-saing-produk-pemerintah-bidik-pasar-ekspor-industri-furnitur-makin-luas>
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology and Others (IJEIT)*,

- 5(2), 271–279. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6456340>
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 93–110. <https://uia.ejournal.id/Kinerja/article/view/1279/737>
- Muhammad Syamsul Hidayat; Didin Hikmah Perkasa; Muhamad Al Faruq Abdullah; Wenny Desty Febrian; Yanthy Herawaty Purnama; Leli Deswindi; Muhamad Ekhsan. (2024). *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Kalimutu Mitra Perkasa*. 6(Table 10), 4–6.
- Murtisaputra, Eko; Armansyah; Rizaldy, Fadly; Yani, Ahmad; Syafnur, M. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Top Guard Indonesia*. 3(Table 10), 407–412.
- Ramadhan, Faqih Fariz; Romi, M. V. (2024). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. ABCD Melalui Stres Kerja dan Motivasi Ker.* 9(2), 817–821. <https://doi.org/10.33087/jmas.v9i2.1793>
- Ristiyani, Lutfi; Subarno, Anton; Murwaningsih, T. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 13(1), 104–114. <https://doi.org/10.36694/jimat.v13i1.397>
- Rostina, Cut; Castello, David; Jonathan, Jerry; Anglhome, Fietter; Romi, M. V. (2023). *The Influence of Work Dicipline, Position Promotion and Work Competence on Employee Performance in PT Sindomas Jaya Perkasa*. 4328(July), 108–113.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Prenada Media Group.
- Zachary, V. V., Mulyo, H., & Sarwido, S. (2024). Analisis Pola Penjualan Mebel Di Toko Sukma Jati Jepara Menggunakan Algoritma FP-Growth. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(2), 1342–1352. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i2.14015>