

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA PT. ULTRA JAYA MILK INDUSTRY

Ita Jelita

Universitas Nusa Putra, Sukabumi, Indonesia
itajelita2308@gmail.com

Informasi Artikel

Vol: 1 No: 7 Juli 2024
Halaman : 26-31

Abstract

This study aims to examine the impact of work discipline and extrinsic motivation on employee productivity at PT. Ultra Jaya Milk Industry. The variables investigated are work discipline (X1) and extrinsic motivation (X2) affecting employee productivity (Y). The study employs a quantitative method with a sample of 35 employees. Data collection utilized a questionnaire that underwent reliability and validity testing. Data analysis was conducted using multiple linear regression. The findings indicate that both extrinsic motivation and work discipline significantly influence employee productivity. Extrinsic motivation plays a more dominant role in enhancing productivity, while work discipline also has a significant albeit smaller impact compared to extrinsic motivation. These results suggest that the company should enhance both extrinsic motivation and work discipline among employees to improve productivity. The regression model involving extrinsic motivation and work discipline demonstrates high significance (large F-value and Sig. < 0.05). Extrinsic motivation significantly affects employee productivity, with a regression coefficient of 0.436 and a significance level of 0.000. Work discipline also shows significance, though with a weaker impact (regression coefficient 0.083 and significance level 0.097). Since the data did not meet the assumption of normality, further processing is necessary to fulfill this assumption.

Keywords:

work discipline
extrinsic motivation
employee productivity

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hasil data dari pengaruh disiplin kerja dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas pegawai. Variabel penelitian ini yaitu disiplin kerja (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) terhadap produktivitas pegawai (Y). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melakukan teknik sampel sebanyak 35 orang pegawai PT. Ultra Jaya Milk Industry. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitasnya. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dan normalitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pegawai. Motivasi ekstrinsik memiliki peran yang lebih dominan dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Disiplin kerja juga memiliki peran yang signifikan, namun lebih kecil daripada motivasi ekstrinsik. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik dan disiplin kerja pegawai harus meningkat untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Model regresi yang melibatkan motivasi ekstrinsik dan pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai menunjukkan signifikansi yang sangat tinggi (nilai F yang besar dan nilai Sig. < 0.05). Motivasi ekstrinsik memiliki efek signifikan terhadap produktivitas pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0.436 dan tingkat signifikansi 0.000. Begitupun disiplin kerja yang pengaruhnya juga signifikan, meskipun berdampak lebih lemah (koefisien regresi 0.083 dan tingkat signifikansi 0.097). Datanya tidak memenuhi asumsi normalitas, dan perlu melakukan pengolahan lebih lanjut agar memenuhi asumsi tersebut.

Kata kunci: Disiplin kerja, Motivasi ekstrinsik, Produktivitas pegawai

PENDAHULUAN

Keberhasilan aktivitas di dalam sebuah perusahaan tidak hanya bergantung pada keunggulan teknologi atau sarana prasarana yang tersedia, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh peran karyawan. Karyawan yang termotivasi dan memiliki tingkat disiplin yang tinggi berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi dari perusahaan memainkan peran krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memberikan dorongan kepada karyawan untuk menjaga disiplin dan semangat dalam bekerja.

Perusahaan yang mampu memberikan motivasi yang sesuai kepada karyawan cenderung menciptakan atmosfer kerja yang kondusif bagi peningkatan produktivitas. Dorongan dan penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja yang baik dapat meningkatkan semangat dan kebanggaan karyawan

terhadap pekerjaan mereka, sehingga mendorong mereka untuk menjaga kedisiplinan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Disiplin kerja yang kuat tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional perusahaan, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang positif di antara karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Yuniarsih (2016:61), kedisiplinan dalam konteks kerja sangat penting untuk menjaga ketertiban dan kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan. Kedisiplinan ini tidak hanya memastikan bahwa karyawan menjalankan tugasnya sesuai prosedur dan waktu yang ditentukan, tetapi juga mencegah perilaku yang tidak sesuai dan potensial merugikan perusahaan. Ketika karyawan kurang termotivasi atau kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka, hal ini dapat berdampak negatif pada produktivitas. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti ketrampilan, sikap dan etika kerja, serta motivasi yang dimiliki oleh karyawan.

Ketrampilan yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugasnya juga berperan penting dalam menentukan tingkat produktivitas. Selain itu, sikap dan etika kerja yang baik dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Motivasi yang tinggi juga memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik dan tetap fokus pada tujuan organisasi. Kesehatan dan jaminan sosial yang memadai juga berkontribusi terhadap kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan semua faktor ini dalam upaya untuk meningkatkan kedisiplinan, motivasi, dan produktivitas karyawan.

Disiplin merupakan fondasi yang sangat penting baik bagi individu maupun institusi seperti perusahaan. Individu yang memiliki disiplin yang baik cenderung mampu mengatur diri mereka sendiri untuk mematuhi aturan dan tata tertib yang berlaku. Hal ini tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efisien, tetapi juga mendorong karyawan untuk bertindak sesuai dengan nilai-nilai dan standar perusahaan. Sebuah perusahaan yang menerapkan peraturan-peraturan yang jelas dan dijalankan dengan disiplin akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Menurut Sinambela (2019:332), peraturan dalam konteks tempat kerja sangat penting untuk menciptakan tata tertib yang baik. Kedisiplinan di tempat kerja dianggap baik ketika sebagian besar pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Hal ini mencerminkan komitmen karyawan terhadap nilai-nilai perusahaan dan mengindikasikan tingkat konsistensi dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari. Dengan demikian, kedisiplinan yang terjaga dengan baik di tempat kerja tidak hanya membantu menjaga ketertiban operasional, tetapi juga memperkuat identitas perusahaan dan citra positif di mata publik serta pemangku kepentingan lainnya.

Produksi dan motivasi merupakan dua aspek yang saling terkait dalam konteks pengelolaan karyawan di perusahaan, termasuk di PT. Ultra Jaya Milk Industry. Sebagai perusahaan yang beroperasi di industri makanan dan minuman, di mana persaingan sangat ketat, meningkatkan produktivitas karyawan menjadi kunci keberhasilan yang tidak bisa diabaikan. Karyawan yang termotivasi memiliki kecenderungan untuk lebih bersemangat dan fokus dalam menjalankan tugas mereka, sehingga dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap produksi perusahaan.

PT. Ultra Jaya Milk Industry, dengan jumlah karyawan yang besar, harus memastikan bahwa mereka mengadopsi strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi di tempat kerja. Motivasi dapat ditingkatkan melalui berbagai cara, seperti memberikan pengakuan atas prestasi kerja, memberikan insentif yang sesuai, menyediakan peluang pengembangan karir, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh perusahaan, mereka cenderung lebih berdedikasi untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Selain itu, dalam konteks PT. Ultra Jaya Milk Industry, motivasi juga berperan penting dalam mempertahankan tingkat kualitas produksi yang tinggi dan memenuhi standar industri yang ketat. Karyawan yang termotivasi memiliki kecenderungan untuk lebih kreatif dalam mencari solusi atas tantangan produksi, serta lebih proaktif dalam meningkatkan efisiensi operasional. Hal ini tidak hanya berdampak pada peningkatan volume produksi, tetapi juga pada peningkatan reputasi perusahaan di mata konsumen dan pasar secara keseluruhan.

Dengan demikian, strategi untuk meningkatkan motivasi karyawan di PT. Ultra Jaya Milk Industry tidak hanya menjadi faktor penentu dalam meningkatkan produktivitas, tetapi juga dalam mempertahankan kompetitivitas perusahaan di pasar yang kompetitif. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan tetap terlibat dan berkontribusi secara optimal terhadap kesuksesan jangka panjang perusahaan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengumpulkan hasil kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan sistem pertanyaan yang akan di jawab oleh responden. Metode kuesioner ini dapat membantu mengumpulkan hasil data dari factor yang mempengaruhi disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai. Penelitian Kuantitatif adalah penelitian yang mengambil data dalam jumlah yang banyak. Bisa puluhan, ratusan, atau mungkin ribuan. Hal ini dikarenakan populasi responden penelitian kuantitatif sangat luas

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Ultra Jaya Milk Industry dengan jumlah tak terhingga

Sampel

Jumlah sampel yang di ambil dalam penelitian ini sebanyak 35 responden atau karyawan PT. Ultra Jaya Milk Industry.

RESULT

Uji Regresi; Model Summary

Mod el	R	R Square	Adjuste d R Squar e	Std. Error of the Estimate
1	.893 ^a	.798	.786	2.311

a. predictors: (constant), motivasi ekstrinsik, pengaruh disiplin kerja

Model

Model yang signifikan, menunjukkan bahwa variabel independen (motivasi ekstrinsik dan pengaruh disiplin kerja) dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (produktivitas pegawai).

R dan R Square

Nilai R adalah 0.893, menunjukkan korelasi positif yang kuat antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai R Square adalah 0.798, menunjukkan bahwa sekitar 79,8% variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Adjusted R Square

Nilai Adjusted R Square adalah 0.786, yang merupakan perkiraan yang lebih konservatif dari nilai R Square, mengingat jumlah variabel independen.

Std. Error of the Estimate

Nilai standar error of the estimate adalah 2.311, menunjukkan jumlah variasi dalam variabel dependen yang tidak dijelaskan oleh variabel independen.

Coefficients Constant

Nilai konstanta adalah 744.251, menunjukkan nilai rata-rata variabel dependen ketika semua variabel independen adalah nol.

Motivasi Ekstrinsik

Koefisien untuk motivasi ekstrinsik adalah -0.200, menunjukkan bahwa perubahan satu unit dalam motivasi ekstrinsik menghasilkan perubahan -0.200 dalam produktivitas pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja

Koefisien untuk pengaruh disiplin kerja adalah -0.318, menunjukkan bahwa perubahan satu unit dalam pengaruh disiplin kerja menghasilkan perubahan -0.318 dalam produktivitas pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa baik motivasi ekstrinsik dan pengaruh disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas pegawai, dengan motivasi ekstrinsik memiliki efek yang lebih kuat.

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	675.835	2	337.917	63.291	.000 ^b
	Residual	170.851	32	5.339		
	Total	846.686	34			

a. **Dependent Variable: produktivitas pegawai**

b. **Predictors: (Constant), motivasi ekstrinsik, pengaruh disiplin kerja**

Uji ANOVA untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik dan pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai:

- Sum of Squares: 675.835
- df (derajat bebas): 2
- Mean Square: 337.917
- F: 63.291
- Sig.: 0.000^b

Hasil uji data di atas menunjukkan bahwa model regresi dengan pengaruh disiplin kerja dan motivasi ekstrinsik menunjukkan dengan nilai F yang lebih besar dari 0.05 dan nilai Sig. yang lebih kecil dari 0.05.

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.290	1.356		.952	.348
	pengaruh disiplin kerja	.083	.049	.191	1.712	.097
	motivasi ekstrinsik	.436	.065	.748	6.696	.000

a. **Dependent Variable: produktivitas pegawai**

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan koefisien regresi 0.436 dan tingkat signifikansi 0.000. Pengaruh disiplin kerja juga memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, tetapi dengan koefisien regresi 0,083 dan tingkat signifikansi 0,097. Uji ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini sangat signifikan dengan nilai F 63.291 dan tingkat signifikansi 0.000

Normalitas

Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
.2	35	.0	.8	35	.0
1		0	8		0
5		0	7		2

a. Lilliefors Significance Correction

Uji normalitas digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan apakah data produktivitas pegawai berdistribusi normal. Hasilnya, dengan nilai 0.215 untuk Kolmogorov-Smirnov dan 0.885 untuk Shapiro-Wilk Test, menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal. Nilai Sig. masing-masing 0.000 dan 0.002 menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal.

Uji normalitas sangat penting dalam analisis regresi karena dua alasan. Pertama, uji normalitas membantu menentukan apakah data berdistribusi normal. Kedua, uji normalitas membantu menentukan apakah beberapa metode statistik memenuhi asumsi normalitas yang diperlukan. Akibatnya, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data tidak memenuhi asumsi normalitas dan perlu diolah lebih lanjut untuk memenuhi asumsi tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rumusan kuantitatif diuji dan dianalisis melalui pengujian kuantitatif berdasarkan data yang telah dirumuskan sebelumnya. Menurut data yang dikumpulkan dari 35 karyawan PT Ultra Jaya Milk Industry, variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) memengaruhi produktivitas karyawan (Y).

Sebagaimana disebutkan oleh Yuniarsih (2016:61), disiplin dan motivasi karyawan sangat penting bagi PT. Ultra Jaya Milk Industry. Ini diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Disiplin digunakan untuk mencegah perilaku sembrono yang bertentangan dengan kebijakan yang berlaku dan untuk menjaga perusahaan tetap terorganisir dan mematuhi aturan. Meskipun demikian, memberikan motivasi kepada karyawan juga penting untuk meningkatkan semangat mereka untuk menyelesaikan tugas. Manager perusahaan berusaha memberikan dukungan terbaik kepada karyawan agar mereka dapat mencapai tujuan perusahaan dengan kinerja terbaik mereka (Fitriany, 2016:43).

Disiplin berarti memastikan bahwa karyawan mematuhi semua aturan (Fajar, 2016:32). Dikatakan bahwa disiplin kerja sangat penting untuk kesuksesan perusahaan. Tujuannya adalah agar semua karyawan dengan sukarela mematuhi aturan Untuk pertumbuhan organisasi atau perusahaan, disiplin kerja sangat penting, terutama untuk memotivasi karyawan untuk melakukan tugas secara individual dan kelompok. Menurut Hasibuan (2002), disiplin kerja didefinisikan sebagai kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi semua peraturan dan norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja, menurut Sastrohardiwiryo (2003), didefinisikan sebagai sikap yang menghargai, menghormati, taat, dan patuh terhadap peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. dan bertanggung jawab untuk menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi yang sesuai jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya dalam perusahaan.

Disiplin juga membantu karyawan belajar mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada, yang menghasilkan kinerja yang baik.

Permana (2009) mengutip Nawawi yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah dorongan untuk melakukan pekerjaan yang berasal dari luar diri pekerja sendiri, yaitu keadaan yang menuntut mereka untuk melakukan segala yang mereka bisa.

Produksi karyawan adalah hasil keluaran (output) yang diukur dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa dalam waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Produksi, menurut Kussrianto dalam Sutrisno (2017:102), adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran

dan tenaga kerja dalam waktu yang sama. Penggunaan sumber daya dan efisiensi adalah tugas dan tenaga kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja dan motivasi ekstrinsik mempengaruhi produktivitas karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa kedua faktor tersebut memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan motivasi ekstrinsik berdampak lebih besar daripada disiplin kerja.

Model regresi yang melibatkan pengaruh disiplin kerja dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas karyawan menunjukkan signifikansi yang sangat tinggi (nilai F yang besar dan nilai Sig. < 0.05). Motivasi ekstrinsik memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan koefisien regresi 0.436 dan tingkat signifikansi 0.000. Disiplin kerja juga memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, tetapi dengan dampak yang lebih lemah (koefisien regresi 0,083 dan tingkat signifikansi 0.000). Karena data tidak memenuhi asumsi normalitas, diperlukan pengolahan tambahan untuk memenuhi asumsi tersebut.

Penemuan penelitian menunjukkan bahwa mendorong motivasi ekstrinsik sebagai strategi utama untuk meningkatkan produktivitas sambil mempertahankan dan mempertahankan disiplin kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik lebih dominan dalam meningkatkan produktivitas karyawan daripada pengaruh disiplin kerja.

REFERENCES

- Suhada, M. F., Nuryanti, N., & Rama, R. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Meskom Agro Sarimas Kabupaten Bengkalis (Doctoral dissertation, Riau University).
- Suhartini, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA SERANG. *Jurnal Manajemen Perusahaan: JUMPA*, 1(2), 21-31.
- Siagian, A. O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktifitas Karyawan PT. Sahabat Unggul Internasional.
- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 268-279.
- Indahsari, N. N., & Damayanti, K. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja guna Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada Industri Rumah Opak Gambir Sekar Mawar Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 5(2), 171-179.
- Irfan, A. A., & Mahargiono, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 2(1), 70-88.
- Syiva, S. P. N., Lestari, R. A., Lil'alamin, E. B. R., & Putra, R. S. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (LITERATURE REVIEW. *WORLDVIEW (Jurnal Ekonomi Bisnis dan Sosial Sains)*, 2(1), 43-60.