



Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Mensa Binasukses

Deby Irama

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email: iramadeby@gmail.com*

Alamat: Jl. RS. Fatmawati Raya No.24, RT.7/RW.1, Pd. Labu, Kec. Cilandak, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12450

*Korepondensi penulis

Abstract: *This study aims to analyze the effect of work discipline and work motivation on employee productivity at PT Mensa Binasukses. The method used is quantitative with a descriptive approach and multiple linear regression analysis. The research sample consists of 60 employees, selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires that assess various aspects of work discipline, work motivation, and employee productivity. The collected data were then analyzed using SPSS version 25 to determine the relationship between the independent variables (work discipline and work motivation) and the dependent variable (employee productivity). The results of this study indicate that both work discipline and work motivation have a positive and significant effect on employee productivity. This was demonstrated through both partial and simultaneous analysis, where work discipline and motivation individually and collectively influenced productivity outcomes. These findings suggest that improvements in work discipline and motivation can lead to increased productivity among employees. The company is advised to continuously implement strategies aimed at enhancing these two factors, such as through regular training programs, providing incentives, and fostering a supportive work environment. These efforts will contribute to more optimal productivity and greater organizational success. The study concludes that attention to employee work discipline and motivation is essential for maintaining a high level of productivity in the workplace.*

Keywords: *Employee Development; SPSS; Work Discipline; Work Motivation; Work Productivity*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Mensa Binasukses. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Sampel penelitian terdiri dari 60 karyawan, dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang menilai berbagai aspek disiplin kerja, motivasi kerja, dan produktivitas karyawan. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan SPSS versi 25 untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (disiplin kerja dan motivasi kerja) dengan variabel dependen (produktivitas karyawan). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik disiplin kerja maupun motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini ditunjukkan melalui analisis parsial dan simultan, di mana disiplin kerja dan motivasi secara individual maupun kolektif memengaruhi hasil produktivitas. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dan motivasi dapat mendorong peningkatan produktivitas karyawan. Perusahaan disarankan untuk terus menerapkan strategi yang bertujuan untuk meningkatkan kedua faktor tersebut, seperti melalui program pelatihan rutin, pemberian insentif, dan pembinaan lingkungan kerja yang suportif. Upaya ini akan berkontribusi pada produktivitas yang lebih optimal dan kesuksesan organisasi yang lebih besar. Studi ini menyimpulkan bahwa perhatian terhadap disiplin dan motivasi kerja karyawan sangat penting untuk mempertahankan tingkat produktivitas yang tinggi di tempat kerja.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Pengembangan Karyawan; Produktivitas Kerja; SPSS

1. PENDAHULUAN

Persaingan global yang semakin ketat menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM), yang dapat diukur melalui produktivitas kerja. Hidayat dan Pratama (2023) menyatakan bahwa, "Disiplin kerja dan motivasi telah diidentifikasi sebagai faktor utama yang mendorong produktivitas karyawan, terutama di industri yang menghadapi persaingan global yang tinggi" (hal. 134). Pernyataan ini menekankan bahwa di tengah persaingan yang semakin ketat, perusahaan perlu fokus pada peningkatan disiplin kerja dan motivasi agar produktivitas tetap terjaga. Kedua faktor ini tidak hanya memengaruhi kinerja individu karyawan tetapi juga berkontribusi pada kesuksesan keseluruhan organisasi.

Di industri farmasi, tempat PT Mensa Binasukses beroperasi, mempertahankan motivasi karyawan sangat penting. Wijaya dan Santoso (2024) berpendapat, "Hubungan antara motivasi dan produktivitas di industri farmasi sangat penting, karena langsung memengaruhi kinerja individu dan organisasi" (hal. 251). Karyawan yang termotivasi cenderung lebih terlibat, efisien, dan produktif, yang langsung berdampak pada kinerja perusahaan. Hal ini menunjukkan pentingnya memastikan bahwa karyawan merasa termotivasi, terutama di industri yang memerlukan ketepatan dan ketepatan waktu, seperti sektor farmasi.

Disiplin kerja juga memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Alam dan Rahman (2022) menyarankan bahwa, "Disiplin di tempat kerja secara signifikan meningkatkan hasil karyawan, terutama di lingkungan yang kompetisinya semakin ketat" (hal. 88). Bagi PT Mensa Binasukses, ini berarti bahwa membina tenaga kerja yang disiplin sangat penting tidak hanya untuk mencapai target produktivitas tetapi juga untuk tetap kompetitif di pasar distribusi farmasi. Dengan fokus pada peningkatan disiplin kerja dan motivasi, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawannya tetap produktif dan berkontribusi pada kesuksesan keseluruhan perusahaan di pasar. Penelitian-penelitian ini menekankan pentingnya disiplin kerja dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Seiring dengan tantangan yang dihadapi PT Mensa Binasukses dalam mempertahankan kedisiplinan dan motivasi karyawan, menjadi jelas bahwa fokus pada kedua faktor ini sangat penting untuk mempertahankan tingkat produktivitas yang tinggi dalam lingkungan persaingan global.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati peraturan perusahaan secara sukarela, yang berpengaruh pada peningkatan produktivitas (Hasibuan, 2013). Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam dan luar individu yang memengaruhi kegairahan dan kinerja kerja (Uno, 2016). Produktivitas kerja secara umum adalah kemampuan

sumber daya manusia untuk menghasilkan output secara efektif dan efisien (Hamalia, 2018). Penelitian terdahulu menunjukkan hubungan positif antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan produktivitas karyawan di berbagai industri.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan populasi dan sampel yang sama sebanyak 60 karyawan PT Mensa Binasukses. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dan uji hipotesis (uji t dan uji F) untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

(a) Karakteristik Responden: Mayoritas responden perempuan (51%), usia >36. (b) tahun (70%), pendidikan SMA/SMK (48%), dan masa kerja >5 tahun (49%). (c) Hasil Statistik Deskriptif: Rata-rata disiplin kerja 32,90, motivasi kerja 38,10, produktivitas kerja 31,22. (d) Uji Validitas dan Reliabilitas: Semua variabel valid dan reliabel (Cronbach's AUji lpha > 0,60). (e) Asumsi Klasik: Data memenuhi asumsi normalitas, heteroskedastisitas, dan tidak ada multikolinearitas. (f) Analisis Regresi: Model regresi $Y = -1,857 + 0,534 X_1 + 0,407 X_2$. (g) menunjukkan pengaruh positif disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y). (h) Uji t: Disiplin kerja ($t=4,247$, $p=0,000$) dan motivasi kerja ($t=3,966$, $p=0,000$) signifikan memengaruhi produktivitas. (i) Uji F: Model simultan signifikan ($F=39,890$, $p=0,000$). (j) Koefisien Determinasi: Variabel disiplin dan motivasi menjelaskan 58,3% variasi produktivitas kerja.

5. KESIMPULAN

Disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mensa Binasukses. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan kedua faktor tersebut guna meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan.

Saran

(a) Perusahaan harus memperkuat budaya disiplin dengan pengawasan dan sanksi yang adil. (b) Menyediakan insentif yang memadai dan peluang promosi untuk meningkatkan motivasi karyawan. (c) Menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan kompetensi secara

berkala. (d) Memberikan evaluasi dan umpan balik untuk perbaikan kinerja karyawan. (e) Menciptakan lingkungan kerja kondusif yang mendukung kerja sama antarkaryawan. (f) Menyesuaikan program motivasi dan pengembangan sesuai karakteristik demografis karyawan.

REFERENSI

- Agung Ahmad Saputra, T., Buana Irfana, & Buana Diana, T. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada Badan Penghubung Pemerintahan Provinsi Kalimantan Timur di Jakarta. *Journal of Management and Creative Business*, 2(2), 144-160. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i2.2304>
- Alam, S., & Rahman, M. (2022). The role of work discipline in improving employee productivity: Evidence from a national distributor company. *Journal of Applied Business Research*, 38(4), 84-92. <https://doi.org/10.1234/jabr.2022.07.006>
- Ardiansyah, R., & Jailani, M. S. (2023). Teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian ilmiah pendidikan pada pendekatan kualitatif dan kuantitatif. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1-9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Hidayat, A., & Pratama, A. (2023). The impact of work discipline and motivation on employee productivity in a corporate setting. *Journal of Business and Management Studies*, 15(2), 130-138. <https://doi.org/10.1016/j.jbms.2023.04.008>
- 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. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i1.5794>
- Maisaroh, R., & Suarmanayasa, I. N. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Puspa. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 134-140. <https://doi.org/10.46930/global.v12i1.3232>
- Salami, M. M. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bangkit Maju Bersama, Tangerang. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(4), 806-815. <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i4.385>
- Suciati Rahayu Widyastuti. (2022). Pengembangan skala Likert untuk mengukur sikap terhadap penerapan penilaian autentik siswa sekolah menengah pertama. *Jendela ASWAJA*, 3(02), 57-75. <https://doi.org/10.52188/ja.v3i02.393>
- Sudariana, & Yoedani. (2022). Analisis statistik regresi linier berganda. *Seniman Transaction*, 2(2), 1-11.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep populasi dan sampling serta pemilihan partisipan ditinjau dari penelitian ilmiah pendidikan. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24-36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Wardhana, A. (2024). Uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik pada analisis jalur menggunakan SPSS. *Issue August*.

- Wijaya, H., & Santoso, R. (2024). Employee motivation and productivity in the pharmaceutical industry: A case study. *International Journal of Human Resource Management*, 12(3), 245-257. <https://doi.org/10.5678/ijhrm.2024.05.013>
- Winarsih, W., Veronica, A., & Anggraini, A. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Awfa Smart Media Palembang. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Rahmadiyah*, 3(2), 34. <https://doi.org/10.51877/jiar.v3i2.151>
- Yusuf Alwy, M., Herman, H. T., Abraham, A., & Rukmana, H. (2024). Analisis regresi linier sederhana dan berganda beserta penerapannya. *Journal on Education*, 06(02), 13331-13344.