

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Industri Jamu PT. Payung Pusaka Mandiri

Elsa Febiola¹, Nonni Yap², Yogi Yunanto³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kediri, Indonesia

elsafebiola53@gmail.com¹, nonni_yap@unik-kediri.ac.id², yogiyunanto@unik-kediri.ac.id³

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the effects of employee motivation and work discipline on employee productivity at PT. Payung Pusaka Mandiri, which operates in the jamu industry. This study employs a quantitative approach with an explanatory research design. The sample used is all 56 members of the workforce using the entire sampling method. The data is collected using a questioner and analyzed using a berganda line regression. The study's findings indicate that employee motivation has a positive and significant impact on their productivity in a parsial manner. Workplace discipline also has a positive and significant impact on employees' productivity in a parsial manner. Simultaneously, work discipline and motivation have a significant impact on employees' productivity. All of this highlights how important it is for businesses to consider motivational and disciplinary factors as a strategy to increase employee productivity.

Keywords: motivation, work discipline, employee productivity, jamu industry, and multiple line regression.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Payung Pusaka Mandiri yang bergerak di industri jamu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory*. Sampel yang digunakan adalah seluruh populasi karyawan sebanyak 56 orang melalui metode total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan secara parsial. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan secara parsial. Secara simultan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya perusahaan dalam memperhatikan faktor-faktor motivasional dan kedisiplinan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: motivasi, disiplin kerja, produktivitas karyawan, industri jamu, regresi linier berganda.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses sistematis yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian tenaga

kerja dalam organisasi untuk memastikan tujuan perusahaan tercapai. Dua komponen penting yang sangat memengaruhi produktivitas karyawan adalah disiplin kerja dan motivasi. Dalam industri seperti PT. Payung Pusaka Mandiri, yang memproduksi jamu, tingkat produktivitas karyawan sangat penting untuk keberhasilan bisnis.

Melalui faktor internal dan eksternal seperti kebutuhan, penghargaan, dan peluang pengembangan, motivasi meningkatkan semangat untuk bekerja. Sebaliknya, disiplin kerja berarti mematuhi peraturan, memenuhi tanggung jawab, dan melakukan tugas dengan cara yang konsisten. Sangat penting untuk melakukan penelitian untuk mempelajari secara empiris pengaruh kedua faktor tersebut terhadap produktivitas karyawan karena penurunan produktivitas perusahaan diduga disebabkan oleh kurangnya motivasi dan disiplin kerja.

Tidak semua karyawan memiliki tingkat motivasi dan disiplin yang ideal, sehingga berdampak pada penurunan produktivitas. Namun, penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih fokus dan antusias dalam bekerja, sementara karyawan yang memiliki kedisiplinan menunjukkan konsistensi dan tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka.

Christian Kuswibowo (2020) menyatakan bahwa dalam lingkungan kerja kontemporer, metrik produktivitas sering dikaitkan dengan efisiensi operasional dan kontribusi nyata terhadap tujuan perusahaan. Karena produktivitas berkorelasi langsung dengan efisiensi biaya dan peningkatan kualitas, produktivitas juga dianggap sebagai penentu utama keberhasilan organisasi. Sebagai contoh, dalam studi yang dilakukan oleh Fatma Wati dkk. (2024) di PT Capsugel Indonesia, produktivitas karyawan dianggap sebagai akibat dari motivasi internal dan eksternal yang memengaruhi performa sehari-hari. Produksi melibatkan inovasi dan keberlanjutan dalam jangka panjang, selain hasil kerja. Didasarkan pada pemahaman ini, dapat disimpulkan bahwa produktivitas karyawan adalah metrik penting yang menunjukkan kesehatan dan pertumbuhan organisasi.

Rahmawati & Sul-toni (2024) juga menekankan pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung lebih produktif, inovatif, dan berkomitmen terhadap organisasi. Selain itu, kepuasan karyawan terhadap perusahaan akan meningkatkan retensi karyawan. Motivasi kerja yang tinggi juga menjadi pendorong untuk meningkatkan produktivitas dan mengajak karyawan lain untuk bekerja lebih baik (Yap, 2023).

METODE PENELITIAN

Studi kuantitatif dengan jenis penjelasan ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) dan variabel terikat (produktivitas karyawan). Dilaksanakan di PT. Payung Pusaka Mandiri, Kediri, dari Januari hingga Mei 2025. Bagian ini berisi pernyataan metode penelitian yang digunakan, apakah penelitian kuantitatif atau penelitian kualitatif, atau kombinasi keduanya. Selanjutnya berisi data dan teknik sampling, waktu dan tempat penelitian, serta teknik analisis data yang digunakan. Untuk penelitian kuantitatif disebutkan juga definisi variabel dan hipotesis penelitian. Populasi dari penelitian yang digunakan adalah Seluruh karyawan PT. Payung Pusaka Mandiri, berjumlah 56 orang dan sampel menggunakan total sampling karena jumlah populasi <100, sehingga semua populasi dijadikan sampel.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas: Menggunakan korelasi Pearson Product Moment.
2. Uji Reliabilitas: Menggunakan Alpha Cronbach (standar > 0,6 untuk reliabel).

Definisi Operasional Variabel

1. Motivasi: Indikator berdasarkan teori kebutuhan Maslow: fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, aktualisasi diri.
2. Disiplin Kerja: Indikator meliputi kehadiran, kepatuhan aturan, kualitas kerja, ketepatan waktu, dan perilaku kerja.
3. Produktivitas Karyawan: Indikator meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif: Distribusi frekuensi, mean, standar deviasi.
2. Analisis Inferensial: Regresi linier berganda, didahului dengan uji asumsi klasik : Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas

Uji Hipotesis

1. Uji t: Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial.
2. Uji F: Untuk mengetahui pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk melihat seberapa besar variabel bebas menjelaskan variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Uji t (Parsial)

Variabel	Koefisien B	Std. Error	t- hitung	Sig.	Kesimpulan
(Konstanta)	-0,932	0,861	-1,083	0,284	Tidak signifikan
X1 (Motivasi)	0,031	0,022	1,372	0,176	Tidak signifikan (H1 ditolak)
X2 (Disiplin Kerja)	0,872	0,032	26,864	0,000	Signifikan (H2 diterima)

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2025

Tabel 2. Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	827,093	2	413,546	387,096	0,000
Residual	56,622	53	1,068		
Total	883,714	55			

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2025

F hitung > F tabel (387,096 > 3,17), dan sig. < 0,05 (0,000). Maka, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas (H3 diterima).

Tabel 3. Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error
1	0,967	0,936	0,934	1,034

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2025

Interpretasi: Variabel Motivasi dan Disiplin Kerja menjelaskan 93,6% variasi produktivitas karyawan, sisanya 6,4% dijelaskan oleh variabel lain.

KESIMPULAN

1. Dalam PT. Payung Pusaka Mandiri, motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan. Ini menunjukkan bahwa meningkatkan motivasi saja belum tentu meningkatkan produktivitas secara langsung.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan. Dengan kata lain, tingkat disiplin kerja yang lebih tinggi berkorelasi positif dengan tingkat produktivitas yang dihasilkan.
3. Secara bersamaan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Keduanya telah terbukti berperan besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

4. Variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas adalah disiplin kerja. Dengan kata lain, kedisiplinan memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan motivasi dalam konteks penelitian ini

Saran

Perusahaan harus lebih berkonsentrasi pada meningkatkan disiplin kerja melalui:

1. Sistem pemantauan yang lebih efisien
2. Pelatihan disiplin yang berkesinambungan,
3. Pemberian sanksi dan penghargaan yang proporsional dan adil
4. Perusahaan juga sebaiknya meninjau ulang strategi motivasi agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan ekspektasi karyawan, sehingga efek motivasi terhadap produktivitas dapat lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia; teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Agustini. (2024). Indikator disiplin kerja. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, 10(3), 301-314.
- Azhari, R. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Dos Ni Roha Logistic Jakarta. *Jurnal Rimba: Riset Ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 1(4), 345–355.
- Emron, E., & dkk. (2020). Manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. *Jurnal Implementasi Kinerja Karyawan*, 1(1), 10-20.
- Fatma Wati, A. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT Capsugel Indonesia (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan).
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Agora*, 5(1), 53824.
- Fitriani, V., Hasibuan, F., & Purnamasari, E. D. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan kerjasama tim terhadap disiplin karyawan PT. Rapi Palembang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 4(1), 229-239.
- Gres, E. P. Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Mitra Lestari Bumi Abadi.
- Ghozali, I. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan.

- Handoko, T. Hani. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hermawan, H., et al. (2021). The impact of compensation and work environment on employee performance. *Journal of Accounting for Sustainable Society (JASS)*.
- Hidayati, N. (2021). Pengukuran validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif. *Jurnal Metodologi Pendidikan*, 8(3), 215-230.
- Ilmi, & Nukhbatillah. (2023). Manajemen sumber daya manusia (study kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *Jurnal STIT Qurrota A'yun*.
- Julita. (2020). Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar.
- Khasanah, U., Sustiyatik, E., Djunaedi, D., & Utami, S. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan komitmen kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Payung Pusaka Mandiri Kediri. *Jurnal Ilmiah Raflesia Akuntansi*, 9(2), 181-190.
- Kustini, N., Sari, R. A., & lainnya. (2020). Pengaruh gaji dan insentif terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Media Riset Ekonomi*, 2(3), 154-162.
- Kustini, N., Sari, R. A., & lainnya. (2020). Produktivitas kerja: Pengertian dan faktor-faktor yang mempengaruhi. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 45-56.
- Kuswibowo, C. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin Universitas Muhammadiyah Tangerang*, Volume 2.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). Effect of Work Stress, Work Motivation, and Work Environment To Employee Performance Production Part. *Business and Finance Journal*, 4(2), 105-114. <https://doi.org/10.33086/bfj.v4i2.1359>
- Liana, W. (2020). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan PT Telkom Indonesia Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(1), 65-72.
- Merkus, A. (2021). Explanatory survey: Metode penelitian untuk menguji pengaruh variabel. *Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer*.
- Musyaropah, M., Asyari, M., & Shoolihah, M. F. Q. (2024). Pengaruh disiplin, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 2557-2577.
- Nur Baiti, K., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas kerja karyawan ditinjau dari motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja pada PT Iskandar. *E-Jurnal Nobel*.
- Nurhadi, N. (2020). Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan bagian kebersihan PT Sido Muncul Semarang.

- Panjaitan, G. E. (2023). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Mitra Lestari Bumi Abadi. *elibrary.bsi.ac.id*.
- Prabowo, B., Yuliana, T., Darmawan, A., Pratama, G.D., & Wahyudi, Y. (2023). The influence of motivation and discipline on employees work productivity at PT Mowilex Indonesia Jakarta Barat. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*.
- Pramono, T.S.(2020) .Analisis faktor-faktor yang berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6),580-589 .
- Pricilla,L.(2020) .Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pertama Logistics Service. *Jurnal Ilmiah* .
- Priyatno.(2022) .Pengaruh profitabilitas ,likuiditas ,dan solvabilitas terhadap return saham pada PT Bank Jago Tbk .
- Rachmawati ,Latief,F.& Mariah,M.(2024) .Pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*,12(1),45-60 .
- Rahmawati,R.& Sultoni,M.R.(2024) .Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Karimah Tauhid*,3(2),1652-1660 .
- Ratna,S., Isna,R., Sabar,& Damanik,H.(2023) .Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Witel Medan. *Jurnal Global: Jurnal Ilmu Akuntansi dan Manajemen* .
- Rifdha,A., Oktavia,R., Pasaribu,N.M.P.& Salianto,S.(2024) .Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan: Studi literatur. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran(JRPP)* ,7(3),8792-8798 .
- Sari,S.R., Siregar,R.I.D., Simatupang,S.L.& Damanik,H.(2023) .Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Witel Medan. *JURNAL GLOBAL MANAJEMEN*,12(1),135-142 .
- Sari,U.N.& Prasetyo,W.(2023) .Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja(studi kasus karyawan PT TEKNO BOGA MANDIRI). *Jurnal Mitra Manajemen(JMM Online)*,7(6),491-501 .
- Sedarmayanti.(2020) .Indikator produktivitas karyawan. *VALUES*,1(4),1-10 .
- Setiawan, R. M., Widodo, S. R., & Tripariyanto, A. Y. (2021). Pengaruh Insentif, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Barelo Cafe & Resto). *Jurnal Ilmiah Teknik Dan Manajemen Industri Universitas Kadiri*, 4(2).

- Sugiyono.(2017) .Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta .
- Sumarsono.(2020) .Pengaruh sumber daya manusia terhadap keberhasilan organisasi .
- Sunarto,A.& Maulana,D.(2021) .The effect of discipline and physical work environment on employee productivity at PT Liebra Permana Gunung Putri Bogor. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*,9(2),318-335 .
- Sunyoto.(2023) .Pengaruh motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kindai*,1(1),1-10 .
- Susanto,D.B.(2022) .Manajemen sumber daya manusia perusahaan.Azka Pustaka .
- Sutrisno,S.& Sunarsi,D.(2019) .The effect of work motivation and discipline on employee productivity at PT Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare*,6(2),187-196 .
- Suwanto,S., Wibowo,A.& Anwar,M.(2021) .Pengaruh pelatihan terhadap kompetensi karyawan pada PT Baja Panelindo Utama di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*,1(1),34-40 .
- Veni,V.F.H.(2024) .Pengaruh lingkungan kerja fisik dan kerjasama tim terhadap disiplin karyawan PT Rapi Palembang(Doctoral dissertation ,Universitas Indo Global Mandiri).
- Wati,F.dkk.(2024) .Pengaruh kebijakan perusahaan dan pembinaan berkelanjutan terhadap produktivitas karyawan di PT Capsugel Indonesia. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*,6(1),45-60 .
- 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),34-51 .
- Yap,N.& Wulandari,A.T.(2023) .Influence of service quality and products on customer satisfaction in PNM Mekaar Ngronggot Nganjuk District. *JIM UPB(Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)* ,11(2),293-298 .
- Yunanto,Y.& Triwidyati,E.(2023) .The influence of women's transformational leadership on employee productivity in non-profit organizations. *Media Mahardhika*,21(3),500-522 .
- Yunanto, Y., & Utami, S. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Dosen Universitas Kadiri. *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 2(1), 99-110. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v2i1.21>