

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. ULTRAJAYA MILK INDUSTRY & TRADING COMPANY, TBK. DEPARTMENT HEAD OFFICE)

Syaepudin, S.E.,M.M.,CHRM.¹; Lia Agustianti Ghemy²

Program Studi Administrasi Bisnis, Institut Digital Ekonomi LPKIA

³ Jl. Soekarno Hatta No.456, Bandung

¹ syaepudin@lpkia.ac.id, ² liaagustiantighemy@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company, Tbk. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dimana data yang dianalisis berupa angka-angka yang diperoleh melalui penyebaran angket kepada responden atau karyawan. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Berdasarkan analisis deskriptif yang dilakukan, ditemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif sebesar 79,4% terhadap disiplin kerja karyawan. Ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan tersebut. Sebaliknya, jika motivasi kerja rendah, maka disiplin kerja juga akan menurun. Oleh karena itu, jajaran direktur khususnya HRD di PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company, Tbk. disarankan untuk terus memberikan dorongan motivasi kepada karyawan guna meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Kata kunci : *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Dalam setiap perusahaan baik yang sudah lama berdiri ataupun baru didirikan, SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan hal yang penting. Dengan menggunakan sumber daya manusia dan manajemen, maka dapat mempermudah perusahaan atau organisasi mencapai tujuan yang diinginkan. Kemampuan sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Proses memberdayakan karyawan yang ada serta memaksimalkan potensi sumber daya manusia tentunya membutuhkan waktu.

Kedisiplinan erat kaitannya dengan kinerja dan produktivitas kinerja yang memuat semua hal yang diperlukan untuk mencapai proses kerja yang efektif. Sebagaimana dijelaskan melalui aspek yang terkandung dalam kedisiplinan itu sendiri, antara lain: aspek psikologis diartikan sebagai motif yang mendorong untuk menghargai orang lain sehingga tercipta kondisi ketentraman atau ketenangan dalam bekerja, aspek personal diartikan sebagai relevansi sikap karyawan dengan standar juga tujuan yang dirumuskan dalam organisasi, aspek sosial diartikan dengan kecendrungan meleburnya sikap individu dalam kehidupan kelompok, dan lingkungan kerja yang kondusif karena berkembangnya nilai-nilai kebersamaan menjadi aspek lingkungan yang

mengembangkan fungsi kedisiplinan dalam bekerja. (Saputra, 2019).

Untuk mencapai disiplin kerja, karyawan harus mempunyai motivasi terlebih dahulu. Menurut (Suksriyanto, 2019) motivasi dapat dijelaskan sebagai suatu pembentukan perilaku yang ditandai oleh bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik maupun ekstrinsik, yang dapat mengarahkannya dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

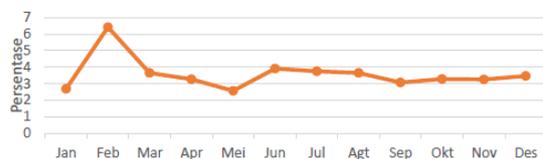
Tujuan perusahaan dapat dicapai apabila karyawan bekerja dengan disiplin. Maka dari itu karyawan harus memiliki disiplin kerja agar tujuan perusahaan tercapai. Implementasi disiplin bisa terlihat dari sejauh mana karyawan tersebut memiliki komitmen terhadap jumlah kehadiran, ketepatan waktu saat bekerja, kepatuhan pada berbagai tugas yang diberikan, dan juga mampu memanfaatkan berbagai sarana dan akses yang diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya juga semaksimal mungkin.



Grafik Persentase Ketidakhadiran Karyawan

PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company, Tbk.

Januari – Desember 2023



Grafik Persentase Keterlambatan Karyawan

PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company, Tbk.

Januari – Desember 2023

Dari data di atas, dapat dilihat bahwa karyawan PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company, Tbk. belum optimal menerapkan disiplin pada saat bekerja.

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti mengambil keputusan untuk melakukan penelitian metode kuantitatif dengan judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. ULTRAJAYA MILK INDUSTRY & TRADING COMPANY, TBK.”

Berdasarkan latar belakang yang sudah penulis uraikan bisa disimpulkan bahwa masalah yang dibahas didalam penelitian ini adalah seperti berikut :

1. Bagaimana Motivasi Kerja Karyawan PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company, Tbk.?
2. Bagaimana Disiplin Kerja Karyawan PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company, Tbk.?
3. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company, Tbk. ?

Sedangkan tujuan penelitian adalah seperti berikut:

1. Memberi gambaran tentang Motivasi Kerja Karyawan PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company, Tbk.
2. Memberi gambaran tentang Disiplin Kerja Karyawan PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company, Tbk.
3. Mengukur seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company, Tbk.

Manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan wawasan bagi peneliti sehingga peneliti lebih

memahami bagaimana motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja dan diharapkan dapat menjadi pertimbangan peneliti selanjutnya

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah referensi yang digunakan dalam menekankan kedisiplinan terhadap karyawan dan bisa juga dijadikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dapat juga berguna untuk perusahaan dalam mengatur sumber daya manusia (SDM) untuk lebih disiplin dalam bekerja. Serta mempertimbangkan cara meningkatkan pemahaman karyawan terhadap nilai-nilai organisasi dan tujuan perusahaan untuk meningkatkan motivasi karyawan.

3. Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan menjadi literatur tambahan bagi perpustakaan sehingga bermanfaat bagi semua pihak. Dengan variabel atau masalah serupa yang akan berguna untuk melakukan eksplorasi tambahan.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan Deskriptif Kuantitatif karena pada penelitian ini tidak hanya berbicara mengenai angka tapi ada sasaran deskriptif yang diangkat. Menurut (Sugiyono, 2020) analisis penelitian deskriptif kuantitatif digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan lima teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Teknik ini menjadi efisien ketika peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/ pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui internet (Sugiyono, 2020). Peneliti mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah dipersiapkan secara tertulis dengan menyebarkan kuesioner secara langsung atau melalui internet dan disertai dengan alternatif jawaban.

2. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan salah satu teknik pengumpulan data dengan cara mencari sumber dan merangkum dari beberapa sumber seperti buku, jurnal serta riset sebelumnya.

3. Studi Dokumenter

Studi dokumenter adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan dokumen terkait

yang sudah didokumentasikan dengan melakukan pencatatan.

3. KAJIAN PUSTAKA

3.1 Pengertian Motivasi

Mc. Clelland dalam (Hasibuan, 2020), mengungkapkan bahwa unsur penggerak motivasi antara lain:

1. Prestasi (*need for achievement*)
Tercermin pada keinginan dia mengambil tugas dimana dia dapat bertanggungjawab secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya dan berusaha melakukan segala sesuatu secara kreatif dan inovatif.
2. Afiliasi (*need for affiliation*)
Kebutuhan ini ditunjukkan dengan adanya keinginan untuk bersahabat, dan dia akan melaksanakan tugasnya secara lebih efektif bila bekerja dengan orang-orang lain dalam suasana kerjasama.
3. Kekuasaan (*need for power*)
Kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang-orang lain, mencoba membantu orang lain walau tidak diminta, mencoba menguasai orang lain dengan mengatur perilakunya, membuat orang lain terkesan padanya, serta menjaga reputasi dan kedudukannya.

3.2 Teori Motivasi Kerja

Teori motivasi menurut Maslow dalam (Siagian, 2019) mengungkapkan bahwa motivasi terdiri dari hierarki lima kebutuhan dengan tiap kebutuhan secara berurutan dipenuhi dari mulai yang terpenting dengan urutan kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan yang terakhir aktualisasi diri. Setelah kebutuhan primer terpenuhi maka kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Berikut adalah 5 hierarki kebutuhan:

1. Fisiologis
Kebutuhan akan sandang, pangan dan papan.
2. Keamanan
Kebutuhan akan rasa aman mencakup keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial
Mencakup kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik dan persahabatan.
4. Penghargaan
Mencakup faktor rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi, prestasi dan faktor hormat. Faktor eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
5. Aktualisasi Diri
Tersedianya kesempatan untuk mencapai potensialnya hingga berubah menjadi kemampuan nyata.

3.3 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Subiyantoro, 2020) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan di dunia kerja dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit untuk mewujudkan tujuan organisasi. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2020) mengatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas juga tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi dan mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas unsur paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

3.4 Tingkat Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2020), indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan
Tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan.
2. Teladan Pimpinan
Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik, begitu pula sebaliknya.
3. Balas Jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap Perusahaan maupun pekerjaannya.
4. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Waskat
Dengan Waskat (pengawasan melekat) berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.
6. Sanksi Hukuman
Dengan sanksi yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan Perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan
 Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
8. Hubungan Kemanusiaan
 Hubungan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu Perusahaan.

4. HASIL PENELITIAN

4.1 Profil Perusahaan

PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company Tbk sebagai pelopor minuman susu dan teh dalam kemasan ramah lingkungan, mempunyai visi dan misi sebagai berikut:

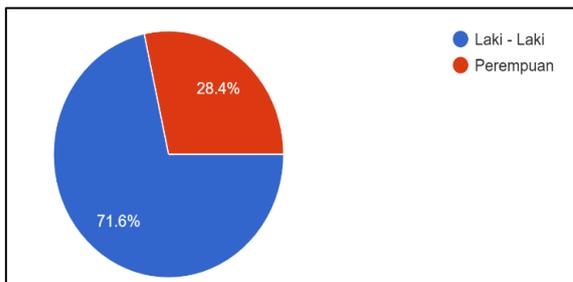
Visi Perusahaan : Menjadi perusahaan industri makanan dan minuman yang terbaik dan terbesar di Indonesia, dengan senantiasa mengutamakan kepuasan konsumen, serta menjunjung tinggi kepercayaan para pemegang saham dan mitra kerja perusahaan.

Misi Perusahaan : Menjalankan usaha dengan dilandasi kepekaan yang tinggi untuk senantiasa berorientasi kepada pasar/konsumen, dan kepekaan serta kepedulian untuk senantiasa memperhatikan lingkungan, yang dilakukan secara optimal agar dapat memberikan nilai tambah sebagai wujud pertanggung-jawaban kepada para pemegang saham.

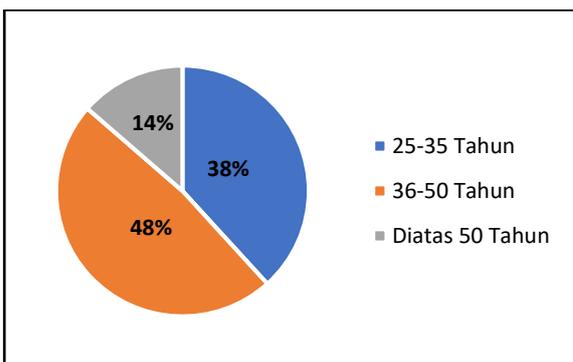
4.2 Deskripsi Data

Data yang tersaji adalah data hasil penyebaran kuesioner terhadap 81 responden yang merupakan karyawan PT. Ultrajaya Milk Industry *Department Head Office*.

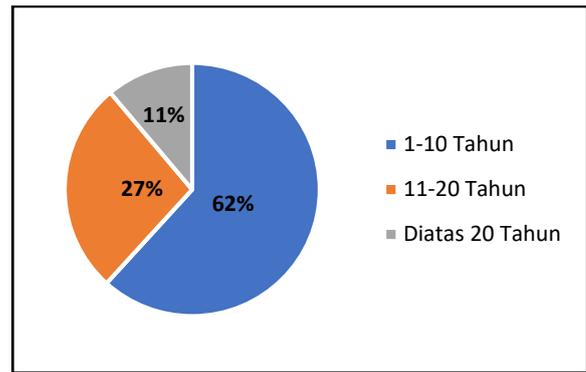
a. Berdasarkan Jenis Kelamin



b. Berdasarkan Usia



c. Berdasarkan Lama Bekerja



4.2.1 Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas pada total *sample* 81 responden seperti berikut.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	12.38936633
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.079
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada 81 responden *sample*, diketahui nilai signifikan (2-tailed) pada *Kolmogorov-Smirnov test* adalah 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal pada alpha sebesar 5% atau 0,05.

4.2.2 Uji Hipotesis

Penelitian melakukan uji hipotesis melalui uji F dan uji t sebagai berikut.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3841.859	1	3841.859	36.183	.000 ^b
	Residual	8388.141	79	106.179		
	Total	12230.000	80			

- a. Dependent Variable: DISIPLIN
- b. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Setelah melakukan pengujian f-hitung, ditemukan bahwa nilai signifikan (0,000) < 0,05 dan nilai F-tabel (3.962) < F-hitung (36.183), artinya variabel independen (Motivasi Kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen (Disiplin Kerja).

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9.185	9.649		-.952	.344
	MOTIVASI	1.343	.223	.560	6.015	.000

- a. Dependent Variable: DISIPLIN

Hasil dari t-hitung, ditemukan bahwa nilai signifikan $(0,000) < 0,05$ dan nilai t-tabel $(1,664) < t$ -hitung $(6,015)$, artinya variabel independen (Motivasi Kerja) memberikan pengaruh yang signifikan pada variabel dependen (Disiplin Kerja).

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 ^a	.794	.775	4.332

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Berdasarkan Tabel Model Summary diatas nilai R-square adalah 0,794 maka terdapat pengaruh sekitar 79,4 % nilai x (motivasi kerja) terhadap nilai y (disiplin kerja), sedangkan 20,6 % lainnya dipengaruhi oleh hal lain yang belum diteliti.

4.3 Analisis Pembahasan

4.3.1 Motivasi Kerja Karyawan PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company, Tbk.

Berdasarkan penelitian uji reliabel variabel x (motivasi kerja) didapat hasil seperti berikut.

		N	%
Cases	Valid	81	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	81	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	10

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X

Dari hasil uji reliabilitas diatas, diketahui nilai Cronbach Alpha sebesar 0,946 $(>0,70)$ yang menunjukkan bahwa 10 pernyataan mengenai variabel x (motivasi kerja) sudah reliabel.

4.3.2 Disiplin Kerja Karyawan PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company, Tbk.

Berdasarkan penelitian uji reliabel variabel y (disiplin kerja) didapat hasil seperti berikut.

		N	%
Cases	Valid	81	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	81	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	15

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Dari hasil uji reliabilitas diatas, diketahui nilai Cronbach Alpha sebesar 0,954 $(>0,70)$ yang menunjukkan bahwa 15 pernyataan mengenai variabel y (disiplin kerja) sudah reliabel.

4.3.3 Hubungan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company, Tbk.

Dari hasil pengujian normalitas dan hipotesis tersebut mendukung pernyataan bahwa variabel Independen (Motivasi Kerja) mempengaruhi variabel Dependen (Disiplin Kerja).

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengujian ini, terbukti bahwa motivasi kerja memberi pengaruh positif kepada disiplin kerja, maka H1 diterima. Sedangkan H0 yang berbunyi "Motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap disiplin kerja" ditolak.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya tentang disiplin kerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Lengkong; Rumayar; Maramis, 2019) yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja.

PT. Ultrajaya Milk Industry terutama HRD dan jajaran top manajemen perlu memperhatikan motivasi kerja karyawan karena motivasi kerja memiliki peran penting dalam menentukan kesuksesan dan keberhasilan hidup seseorang. Individu yang memiliki semangat dan sikap optimis cenderung yakin akan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dihadapinya. Sebaliknya, individu dengan rasa percaya diri yang rendah sering kali menghadapi berbagai hambatan, baik dalam berinteraksi dengan orang lain maupun dalam pekerjaan.

5. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

- Motivasi kerja karyawan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi disiplin kerja karyawan.
- Motivasi kerja karyawan berpengaruh sebesar 79,4% terhadap disiplin kerja karyawan PT. Ultrajaya Milk Industry, sedangkan 20,6 % yang lain terpengaruh oleh variabel yang belum diteliti.
- Peningkatan motivasi kerja karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan faktor internal dan eksternal seperti berikut.
 - Faktor Internal : Membuat karyawan agar dapat mencintai perusahaan tempat bekerja, mencintai pekerjaannya, masuk tepat waktu, tidak terlambat, tidak pulang cepat, bertanggung jawab atas pekerjaannya.
 - Faktor Eksternal : Membuat karyawan merasakan keadilan pada kenaikan gaji,

kenaikan pangkat, pemberian penghargaan, penyesuaian kondisi kerja, kebijakan perusahaan, serta tugas yang diberikan.

Dengan senantiasa memberikan dukungan terhadap faktor internal dan eksternal karyawan, maka seiring waktu karyawan akan mempunyai motivasi kerja yang tinggi dengan sendirinya, bahkan kemungkinan untuk menghasilkan karyawan teladan atau employee engagement semakin besar.

Sesuai dengan hasil penelitian yang mengatakan bahwa kenaikan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, maka ketika motivasi kerja karyawan meningkat maka disiplin kerja karyawan meningkat sehingga tujuan perusahaan lebih mudah tercapai.

5.2 SARAN

1. Bagi Peneliti

Jika ada peneliti lain yang ingin mengadopsi atau mengembangkan model riset yang telah Anda lakukan, berikut adalah beberapa saran pengembangan yang bisa diikuti:

- Penyesuaian Konteks: Setiap riset harus disesuaikan dengan konteks atau kondisi yang berbeda, seperti lokasi, budaya, atau populasi yang diteliti. Pastikan untuk mempertimbangkan variabel-variabel yang relevan dengan situasi spesifik tersebut.
- Pengembangan Metodologi: Eksplorasi atau pengembangan lebih lanjut dari metodologi yang digunakan. Peneliti bisa mempertimbangkan penggunaan teknik analisis data yang lebih canggih, metode pengumpulan data yang lebih kaya, atau pendekatan yang lebih interdisipliner.
- Peningkatan atau Modifikasi Variabel: Perlu dilakukan eksplorasi lebih lanjut terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam model. Peneliti bisa menambah, mengurangi, atau mengganti variabel yang mungkin relevan atau lebih sesuai untuk konteks baru.

Dengan mengikuti saran-saran ini, diharapkan peneliti lain dapat memperluas dan memperdalam penelitian yang telah Anda lakukan, serta menghasilkan temuan yang lebih relevan dan bermanfaat bagi bidang ilmu terkait.

2. Bagi Perusahaan

Peneliti berharap PT. Ultrajaya Milk Industry melanjutkan sistem yang sudah ada dengan mempertimbangkan data absensi dan surat pelanggaran yang sebagai suatu peringatan. Hal ini tidak terlepas dari motivasi kerja karyawan yang kurang sehingga menyebabkan kekurangdisiplinan.

Agar karyawan mempunyai motivasi tinggi diharapkan perusahaan senantiasa memenuhi kebutuhan internal dan eksternal karyawan. dengan begitu kedisiplinan akan meningkat yang berdampak pada pengurangan surat peringatan juga absensi karyawan yang membaik. Bisa juga menggunakan

metode pemberian reward terhadap karyawan yang hadir full setiap bulan atau terhadap karyawan dengan sisa cuti yang hangus. Diharapkan kedepannya PT. Ultrajaya Milk Industry tetap sukses dan berjaya di semua jajaran.

3. Bagi Institusi

Peneliti berharap studi ini dapat dimanfaatkan oleh institusi untuk dapat lebih memperhatikan keinginan motivasi kerja demi meningkatkan disiplin kerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat lebih mudah tercapai. Setiap karyawan dapat mengetahui bagaimana cara untuk menciptakan dan menjaga motivasi kerja yang berkualitas.

Peningkatan motivasi kerja tidak hanya berdampak pada produktivitas, tetapi juga membantu dalam mempertahankan image atau reputasi institusi di mata masyarakat. Karyawan yang termotivasi cenderung memberikan pelayanan yang lebih baik, yang pada gilirannya akan memperkuat citra positif institusi di mata publik.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Lengkong; Rumayar; Maramis. (2019). Hubungan Antara Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja. *Hubungan Antara Motivasi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Di Puskesmas Kakaskasen Kota Tomohon*, 7, 4.
- Saputra, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru. *Jurnal Benefita*, 4(2), 316. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.1548>
- Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Subiyantoro, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. ANDI OFFSET.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RD*. Alfabeta.
- Suksripiyanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.