

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI EKTRINSIK, DISIPLIN KERJA, DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DELTA MAJALENGKA

Saematur Rohmah¹, Andini Febriany Mutiarasari², Melani Ayunurlita³,

Dedi Muhammad Siddiq⁴

[saema.124020321@ugj.ac.id¹](mailto:saema.124020321@ugj.ac.id), [andini.124020366@ugj.ac.id²](mailto:andini.124020366@ugj.ac.id), [melani.124020328@ugj.ac.id³](mailto:melani.124020328@ugj.ac.id),
[dedisiddiq@ugj.ac.id⁴](mailto:dedisiddiq@ugj.ac.id)

Universitas Swadaya Gunung Jati

ABSTRAK

Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam mendukung keberhasilan perusahaan manufaktur di tengah persaingan yang semakin ketat. Berbagai faktor diyakini memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya motivasi ekstrinsik, disiplin kerja, dan dukungan sosial. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik, disiplin kerja, dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan PT Delta Majalengka. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 50 karyawan dan dianalisis menggunakan program SPSS versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik, disiplin kerja, dan dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan disiplin kerja sebagai variabel yang memiliki pengaruh paling dominan.

Kata Kunci: Motivasi Ekstrinsik, Disiplin Kerja, Dukungan Sosial, Kinerja Karyawan PT Delta Majalengka.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain motivasi, kemampuan, serta dukungan lingkungan kerja. Kinerja yang optimal mencerminkan kemampuan karyawan dalam menjalankan perannya secara efektif guna mendukung pencapaian tujuan organisasi (Rivai & Sagala, 2009).

Disiplin kerja merupakan alat manajerial yang digunakan organisasi untuk memastikan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan standar kerja yang berlaku (Hartatik, 2014). Disiplin yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Siagian (2014), disiplin kerja merupakan upaya manajemen untuk mendorong anggota organisasi agar menaati berbagai ketentuan yang telah ditetapkan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, proses kerja dapat berjalan secara efektif dan mendukung pencapaian kinerja karyawan secara optimal.

Berbagai penelitian dan kajian manajemen sumber daya manusia menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, di antaranya motivasi ekstrinsik, disiplin kerja, dan dukungan sosial. Motivasi ekstrinsik merupakan dorongan yang berasal dari luar individu dan berperan penting dalam membentuk perilaku kerja karyawan. Herzberg menyebutkan bahwa motivasi ekstrinsik termasuk dalam hygiene factors yang memengaruhi kepuasan kerja (Luthans, 2016). Faktor-faktor tersebut meliputi kebijakan dan administrasi perusahaan, kualitas supervisi, serta hubungan interpersonal. Kebijakan personalia yang tidak adil, supervisi yang kurang kompeten, dan hubungan kerja yang tidak harmonis dapat menurunkan motivasi karyawan dan berdampak pada kinerja. Selain itu, Dukungan sosial merujuk pada kenyamanan, perhatian, dan bantuan yang diterima individu

dari orang lain, baik secara emosional, informasional, maupun instrumental (Sarafino & Smith, 2011). Dukungan sosial dapat bersumber dari atasan, rekan kerja, maupun lingkungan sosial di tempat kerja. House dan Khan (dalam Wibowo & Susanto, 2014) menyatakan bahwa dukungan sosial berperan penting dalam membantu individu menghadapi tekanan kerja serta meningkatkan kesejahteraan psikologis. Dalam konteks organisasi, dukungan sosial yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Namun demikian, penelitian yang mengkaji pengaruh motivasi ekstrinsik, disiplin kerja, dan dukungan sosial secara simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur, khususnya pada PT Delta Majalengka, masih relatif terbatas.

Disiplin kerja merupakan alat manajerial yang digunakan organisasi untuk memastikan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan standar kerja yang berlaku (Hartatik, 2014). Disiplin yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Siagian (2014), disiplin kerja merupakan upaya manajemen untuk mendorong anggota organisasi agar menaati berbagai ketentuan yang telah ditetapkan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, proses kerja dapat berjalan secara efektif dan mendukung pencapaian kinerja karyawan secara optimal.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik, disiplin kerja, dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan PT Delta Majalengka. Penelitian ini dilakukan pada karyawan perusahaan yang bergerak di sektor manufaktur, yang dituntut untuk memiliki kinerja tinggi dalam menghadapi persaingan industri serta dinamika perubahan lingkungan kerja. Secara akademik, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam menjelaskan peran motivasi ekstrinsik, disiplin kerja, dan dukungan sosial sebagai faktor penentu kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PT Delta Majalengka dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

KAJIAN TEORI

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dapat diberikan oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Puspitasari, 2018). Menurut Lana & Septyarini (2022), salah satu cara untuk menilai kinerja karyawan adalah dengan mengetahui apa yang diterima karyawan. Jika hasil kerja melebihi standar kinerja, karyawan dianggap telah bekerja dengan baik atau menyelesaikan pekerjaannya dengan sukses. Hasil kerja karyawan dapat dibandingkan dengan standar kerja untuk mengevaluasi kinerjanya (Rahmawati & Irwana, 2020). Menurut Simbolon (2020), dimensi untuk mengukur kinerja karyawan secara

individu ada lima jenis, yaitu :

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, ketepatan waktu merupakan waktu penyelesaian aktivitas yang sesuai dengan waktu yang dijanjikan sebelumnya, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga,

uang, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. **Komitmen kerja**, komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap perusahaan.

Dukungan sosial merupakan aset yang berharga karena memberikan dukungan psikologis, umpan balik, bantuan, dan motivasi bagi karyawan. Ikatan sosial didasarkan pada kepedulian, harga diri, kenyamanan, atau jenis penghargaan lain yang diberikan kepada orang atau kelompok lain. Dukungan sosial timbul karena adanya persepsi bahwa ada orang yang akan membantu jika ada masalah atau kejadian yang akan menimbulkan masalah dan uang tersebut dapat digunakan untuk memperbaiki situasi dan meningkatkan nilai diri sendiri (Cahyani & Frianto, 2019). Komponen lingkungan sosial meliputi lingkungan sosial alamiah dan buatan (Darmanto & Ariyanti, 2021). Menurut Tumaruddin & Siregar (2023), jenis-jenis dukungan sosial yaitu:

1. **Dukungan informasional**, meliputi pemberian informasi, nasihat, petunjuk, saran, pengarahan, atau umpan balik yang membantu karyawan mengenal dan menanggulangi masalah.
2. **Dukungan instrumental**, merupakan penyediaan pertolongan secara langsung yang menunjang kelancaran kerja, yaitu bantuan finansial atau bantuan dalam pelaksanaan pekerjaan termasuk memberi waktu untuk menyelesaikan tugas.
3. **Dukungan emosional**, membuat karyawan merasa dicintai dan diperhatikan, yaitu ekspresi empati, perhatian dan afeksi dari orang lain.

Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa kondisi-kondisi tertentu yang mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Motivasi ini muncul sebagai respons terhadap lingkungan kerja yang disediakan oleh organisasi. Apabila organisasi tidak mampu menyediakan kondisi kerja yang memadai, seperti upah, tunjangan, jabatan maupun jaminan keselamatan kerja, maka organisasi akan mengalami kesulitan dalam menarik dan mempertahankan pegawai yang berkualitas (Potu et al., 2021).

Dalam upaya mencapai tujuan organisasi, karyawan memerlukan dorongan eksternal agar dapat bekerja dengan lebih rajin dan konsisten. Motivasi ekstrinsik yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya, sedangkan motivasi ekstrinsik yang rendah dapat menyebabkan karyawan kurang memiliki semangat kerja, mudah menyerah, serta mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan (Arianto et al., 2022). Dengan demikian, motivasi ekstrinsik berperan penting dalam membentuk perilaku kerja karyawan di dalam organisasi.

Salah satu bentuk motivasi ekstrinsik yang umum diterapkan dalam organisasi adalah pemberian insentif. Insentif digunakan untuk menggambarkan sistem pemberian imbalan yang dikaitkan secara langsung maupun tidak langsung dengan standar kinerja yang ditetapkan oleh organisasi. Pemberian insentif berfungsi untuk mengarahkan perilaku karyawan agar sejalan dengan tujuan organisasi, sehingga karyawan terdorong untuk bekerja lebih giat dan menunjukkan peningkatan dalam kinerjanya (Rizaldy dan Suhermin, 2023).

Insentif dapat diberikan dalam bentuk material maupun nonmaterial secara berkala. Pemberian insentif yang tepat diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena insentif dipandang sebagai bentuk penghargaan atas usaha dan kontribusi yang diberikan dalam melaksanakan pekerjaan (Dinsar, 2021). Dalam konteks ini, insentif menjadi salah satu instrumen penting dalam sistem motivasi ekstrinsik yang digunakan

organisasi untuk mendorong karyawan agar bekerja sesuai dengan target dan standar yang telah ditetapkan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan perilaku kerja yang dapat meningkatkan semangat individu dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara berkelompok maupun perorangan, dengan memanfaatkan waktu kerja secara efektif sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu. Disiplin kerja berkaitan erat dengan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan ketentuan yang berlaku di dalam organisasi. Sutrisno (dalam Kristianti, Affandi, Sunarsi, & Rozi, 2021) mendefinisikan disiplin kerja sebagai perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang berlaku, serta sikap dan tindakan yang sejalan dengan ketentuan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin kerja tercermin dalam perilaku kerja nyata karyawan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Salah satu indikator disiplin kerja adalah ketaatan terhadap waktu, yang ditunjukkan melalui penggunaan waktu kerja secara tepat sesuai dengan jam masuk kerja, jam pulang kerja, dan waktu istirahat yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, disiplin kerja juga ditunjukkan melalui ketaatan terhadap aturan perilaku kerja, yaitu kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas, jabatan, dan tanggung jawabnya, serta cara berinteraksi dan bekerja sama dengan karyawan lain di dalam organisasi (Sutrisno dan Amalia, 2021).

Indikator disiplin kerja lainnya terlihat dari konsistensi karyawan dalam menjalankan jam kerja serta kemampuannya dalam memprioritaskan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Konsistensi pada jam kerja mencerminkan kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan durasi waktu yang telah ditentukan. Sementara itu, kemampuan memprioritaskan pekerjaan memungkinkan karyawan untuk mendahulukan pekerjaan yang bersifat mendesak dan penting sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan hasil yang tepat tanpa mengabaikan tanggung jawab lainnya (Harlie dalam Sholihuddin et al., 2010).

Dalam konteks organisasi, disiplin kerja berfungsi sebagai alat pengendalian perilaku kerja karyawan agar aktivitas kerja berjalan secara tertib dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Disiplin kerja membantu organisasi menciptakan keteraturan dan tanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan. Pada lingkungan perusahaan manufaktur, disiplin kerja menjadi sangat penting karena aktivitas kerja menuntut ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta penggunaan waktu kerja yang efisien. Oleh karena itu, disiplin kerja dipandang sebagai perilaku kerja nyata yang harus diterapkan secara konsisten oleh karyawan dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan.

Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan aset yang berharga bagi karyawan karena memberikan dukungan psikologis, umpan balik, bantuan, serta motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Dukungan sosial muncul dari adanya ikatan sosial yang didasarkan pada kepedulian, penghargaan, kenyamanan, dan perhatian yang diberikan oleh individu atau kelompok lain di lingkungan kerja. Dukungan ini terbentuk melalui persepsi karyawan bahwa terdapat pihak-pihak yang bersedia membantu ketika menghadapi masalah atau situasi yang berpotensi menimbulkan tekanan kerja, sehingga karyawan dapat memperbaiki kondisi yang dihadapi dan meningkatkan nilai dirinya (Cahyani & Frianto, 2019).

Lingkungan sosial tempat kerja menjadi faktor penting dalam terbentuknya dukungan sosial. Komponen lingkungan sosial meliputi lingkungan sosial alamiah dan lingkungan sosial buatan yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi interaksi antarindividu di dalam organisasi (Darmanto & Ariyanti, 2021). Interaksi tersebut membentuk hubungan kerja yang dapat memberikan rasa aman, kenyamanan, serta

dukungan bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Dukungan sosial memiliki beberapa bentuk yang dapat dirasakan oleh karyawan. Menurut Tumaruddin dan Siregar (2023), dukungan sosial dapat berupa dukungan informasional, yaitu pemberian informasi, nasihat, petunjuk, saran, pengarahan, atau umpan balik yang membantu karyawan dalam mengenali dan mengatasi permasalahan kerja. Selain itu, terdapat dukungan instrumental yang diwujudkan melalui pemberian bantuan secara langsung, baik dalam bentuk bantuan finansial maupun bantuan dalam pelaksanaan pekerjaan, termasuk pemberian waktu untuk menyelesaikan tugas. Dukungan sosial juga dapat berupa dukungan emosional, yaitu bentuk perhatian, empati, dan afeksi yang membuat karyawan merasa diperhatikan dan dihargai oleh lingkungan kerjanya.

Dalam konteks organisasi, dukungan sosial berperan dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis serta iklim kerja yang kondusif. Dukungan yang diberikan oleh atasan, rekan kerja, maupun organisasi secara keseluruhan dapat membantu karyawan mengurangi tekanan kerja, meningkatkan kenyamanan, serta menjaga semangat kerja. Pada lingkungan perusahaan manufaktur, dukungan sosial menjadi penting karena pekerjaan sering kali dilakukan secara tim dan berada dalam tekanan target serta waktu kerja yang ketat. Oleh karena itu, dukungan sosial dipandang sebagai faktor yang mendukung keberlangsungan aktivitas kerja dan membantu karyawan menjalankan pekerjaannya secara lebih efektif.

Dukungan sosial di tempat kerja dapat membuat individu merasakan kenyamanan ketika bekerja. Adanya dukungan sosial dapat meredam bentuk-bentuk stres kerja yang merupakan oposisi dari keterikatan kerja. Dukungan sosial dapat mengurangi beban atau permasalahan yang dihadapi seseorang sehingga dapat dikatakan bahwa dukungan sosial merupakan model dukungan yang dihasilkan dari interaksi pribadi yang melibatkan salah satu atau lebih aspek emosi, penilaian, informasi, dan instrumen sehingga dapat mereduksi beban yang diterima individu. Xanthopoulou dkk.(2012) dalam penelitian mengatakan bahwa karyawan yang merasa antusias dan berenergi karena penilaian positif dari rekan kerjanya seperti mendapatkan dorongan pada efikasi diri dan sikap optimis. Hal ini membuktikan bahwa dukungan sosial yang tinggi dari rekan kerja dapat membuat individu memiliki kepercayaan diri dan merasa optimis dalam melakukan pekerjaannya. Studi ini pun mengemukakan interaksi rekan kerja baik atasan maupun bawahan dapat memicu emosi positif pada individu. Individu yang memiliki keterikatan kerja yang baik akan memiliki kinerja yang lebih baik. Bakker dan Demerouti (2008) menyebutkan empat alasan yang menyebabkan individu yang memiliki keterikatan kerja memiliki kinerja lebih baik yaitu emosipositif, pengalaman kesehatan yang lebih baik, membuat sendiri sumber personal dan pekerjaan, dan mentransfer keterikatan dengan orang lain. Individu yang memiliki keterikatan kerja akan memiliki suasana hati yang positif serta sikap optimis dan hal ini akan dapat mempengaruhi individu lainnya yang berada di sekitarnya. Hal ini pun akan berdampak dalam tim apabila individu-individu di dalamnya memiliki keterikatan kerja yang baik dan akan membuat tim menjadi lebih berkinerja dengan baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan populasi karyawan PT. Delta Majalengka. Pengambilan sampel ini menggunakan metode sampling jenuh (sensus). Berdasarkan metode pengambilan data sejumlah 50 pegawai menjadi responden dalam penelitian ini. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan instrument kuesioner yang dibagikan kepada para responden di PT. Delta Majalengka, pada bulan Desember 2025. Instrumen menggunakan skala likert 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Penelitian ini menggunakan pengukuran motivasi ekstrinsik dari Potu et al. (2021) yaitu upah, tunjangan,

jabatan maupun keselamatan kerja. Pengukuran disiplin kerja menurut Sutrisno dan Amalia, (2021) yaitu melalui ketaatan terhadap aturan perilaku kerja. Pengukuran dukungan sosial menurut Tumaruddin dan Siregar (2023) yaitu pemberian informasi, nasihat, petunjuk, saran, pengarahan, atau umpan balik. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 29.

- 1=Sangat Tidak Setuju
- 2= Tidak Setuju
- 3= Netral
- 4= Setuju
- 5= Sangat Setuju

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan reliabilitas

Validitas di uji dengan kolerasi item total menggunakan pearson, sedangkan reliabilitas dengan Cronbach's alpha. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,7$.

2. Uji Asumsi Klasik

Dilakukan uji multikolinearitas untuk memastikan tidak ada hubungan yang kuat antar variable independent. Model dinyatakan layak jika Tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10

3. Uji T dan Uji F

Uji T digunakan untuk melihat pengaruh masing masing variable bebas secara parsial, sedangkan uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	P. (Sig.0)	Keterangan
X1.1	0,773	0,235	<0.001	Valid
X1.2	0,851	0,235	<0.001	Valid
X1.3	0,810	0,235	<0.001	Valid
X1.4	0,903	0,235	<0.001	Valid
X1.5	0,850	0,235	<0.001	Valid
X1.6	0,762	0,235	<0.001	Valid
X2.1	0,682	0,235	<0.001	Valid
X2.2	0,691	0,235	<0.001	Valid
X2.3	0,587	0,235	<0.001	Valid
X2.4	0,642	0,235	<0.001	Valid
X2.5	0,749	0,235	<0.001	Valid
X2.6	0,816	0,235	<0.001	Valid
X3.1	0,533	0,235	<0.001	Valid
X3.2	0,444	0,235	<0.001	Valid
X3.3	0,337	0,235	<0.018	Valid
X3.4	0,522	0,235	<0.001	Valid
X3.5	0,644	0,235	<0.001	Valid
X3.6	0,381	0,235	<0.007	Valid
X3.7	0,245	0,235	<0.089	Tidak Valid
Y.1	0,769	0,235	<0.001	Valid
Y.2	0,636	0,235	<0.001	Valid
Y.3	0,646	0,235	<0.001	Valid
Y.4	0,513	0,235	<0.001	Valid

Y.5	0,677	0,235	<0.001	Valid
Y.6	0,538	0,235	<0.001	Valid
Y.7	0,643	0,235	<0.001	Valid
Y.8	0,483	0,235	<0.001	Valid
Y.9	0,643	0,235	<0.001	Valid
Y.10	0,606	0,235	<0.001	Valid
Y.11	0,57	0,235	<0.001	Valid

Sumber: Data Primer diolah dari SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas dan reabilitas, dari total 30 item pernyataan yang di uji, sebagian besar menunjukkan hasil yang valid dengan nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,2353) dan nilai signifikansi di bawah 0,05, kecuali pada item X3.7 yang di nyatakan tidak valid. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas instrumen telah mampu mengukur konstruk yang di maksud secara tepat. Selain itu, uji reabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen memiliki tingkat konsistensi yg tinggi dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,910, jauh di atas batas minimum 0,6 sehingga dapat di simpulkan bahwa instrumen penelitian ini reliabel. Item item yang dinyatakan tidak valid tersebut telah di dikeluarkan dari data set sebelum di lakukan perhitungan skor variabel dan analisis regresi lanjutan. Langkah ini bertujuan untuk memastikan bahwa hanya data yang sah yang di gunakan dalam data statistik.

Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana hanya item yang valid yang boleh masuk ke uji reabilitas. Batasan 0,6 dapat digunakan untuk menilai ketahanan

Tabel 2: Hasil Uji Reabilitas

Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
30	0,910	0,6	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha semua variable lebih besar dari 0,6 (Cronbach Alpha > 0,6). Sehingga dapat diketahui bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dapat diterima atau reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan langkah yang diperlukan sebelum melakukan analisis regresi linear berganda untuk memastikan bahwa model yang digunakan tidak biasa.

Uji Asumsi Klasik	Nama tes	Kualifikasi	Hasil	Kesimpulan
Uji Normalitas	Kalmogorov-Smirnov	>0,05	0,200	Lulus Uji Normalitas
Uji Multikolinearitas	Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance	VIF <10 dan Tolerance >0,1	T 0,050 VIF 20,143 T 0,017 VIF 59.688 T 0,024 VIF 42,063	Lulus Uji Multikolinearitas

Sumber: Data Primer diolah dari SPSS, 2026

Dapat dijelaskan bahwa nilai probabilitas data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal karena hasil uji normalitas dibawah ini, yang dilakukan dengan menggunakan

Kolmogorov-smirnov, memiliki hasil yang signifikan yaitu 0,200, yang mana lebih tinggi dari tingkat signifikansi 0,05. Tabel uji Kolmogorov-smirnov menunjukkan bahwa data terdistribusi normal dan dapat digunakan untuk penelitian karena nilai Asymp.sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Dan pada Uji Multikolinearitas nilai VIF seluruh variabel berada di bawah 10 dan nilai tolerance di atas 0,1, yang menunjukkan tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model ini. Dengan demikian, model regresi ini tidak mengalami gejala multikolinearitas dan dapat diandalkan untuk menganalisis hubungan antara variabel bebas dan kinerja karyawan.

Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	129023.551	3	43007.850	4089.362
	Residual	473.265	45	10.517	
	Total	129496.816	48		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Dukungan Sosial, Motivasi Ekstrinsik, Disiplin Kerja

Sumber: data primer diolah dari SPSS, 2026

Berdasarkan hasil Uji ANOVA, model regresi yang melibatkan variabel dukungan sosial, motivasi ekstrinsik, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,001, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi secara simultan signifikan, atau dengan kata lain, ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Nilai F hitung sebesar 4089.362 juga menguatkan bahwa model ini memiliki kemampuan prediktif yang baik terhadap variabel yang dijelaskan.

Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-1.959	3.894		-.503
	Motivasi Ekstrinsik	-1.400	.533	-.106	-2.626
	Disiplin Kerja	-.624	.341	-.128	-1.832
	Dukungan Sosial	2.719	.130	1.226	20.971

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah dari SPSS, 2026

Berdasarkan output tabel Coefficients, diketahui bahwa variabel motivasi ekstrinsik (Sig=0,012) dan dukungan sosial (Sig=0,001) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05. Sebaliknya, variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikannya sebesar 0,074, melebihi batas signifikan 0,05. Dari nilai beta standar, terlihat bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan ($\beta=1,226$) diikuti motivasi ekstrinsik ($\beta=-0,106$), sementara disiplin kerja memiliki pengaruh paling kecil ($\beta=-0,128$). Hal ini menunjukkan dalam meningkatkan kinerja karyawan, dukungan sosial memiliki peran yang lebih dominan dibandingkan variabel lainnya.

H1: Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
 → Diterima. Nilai Sig. sebesar 0,012 < 0,05, sehingga motivasi ekstrinsik berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan → Ditolak. Nilai Sig. sebesar $0,074 > 0,05$, sehingga disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan → Diterima. Nilai Sig. sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Diskusi

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi ekstrinsik (X1), disiplin kerja (X2), dan dukungan sosial (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada responden yang diteliti. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, hasil menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) dan hipotesis ketiga (H3) diterima, sedangkan hipotesis kedua (H2) ditolak. Temuan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $\beta=1,226$ dan $\text{Sig.}<0,001$ mendukung teori Social Exchange Theory (Blau, 1964) yang menyatakan karyawan “membalas” dukungan rekan/atasan melalui loyalitas dan effort maksimal, konsisten dengan Xanthopoulou et al. (2012) yang menemukan dukungan sosial meningkatkan efikasi diri, optimisme, dan emosi positif. Hal ini sejalan dengan Bakker & Demerouti (2008) bahwa dukungan sosial meredam stres kerja, menciptakan keterikatan kerja yang menghasilkan kinerja lebih baik melalui suasana hati positif dan transfer motivasi antar anggota tim.

Sementara itu, motivasi ekstrinsik (H1) berpengaruh signifikan ($\text{Sig}=0,012$) meski $\beta=-0,106$ menunjukkan efek paradoks. Hasil ini mendukung definisi Potu et al. (2021) bahwa insentif eksternal mendorong karyawan bekerja maksimal, namun koefisien negatif mengindikasikan overjustification effect dimana reward berulang justru melemahkan motivasi intrinsik (Arianto et al., 2022), terutama jika tidak seimbang dengan kondisi kerja seperti upah dan jaminan keselamatan. Berbeda dengan ekspektasi, disiplin kerja (H2) tidak berpengaruh signifikan ($\text{Sig}=0,074$, $\beta=-0,128$), bertentangan dengan Sutrisno (dalam Kristianti et al., 2021) yang menganggap disiplin prosedural (ketaatan waktu, aturan perilaku) sebagai pendorong utama. Penjelasan kontekstual: responden kemungkinan berada di lingkungan fleksibel dimana konsistensi jam kerja kurang relevan dibanding kinerja outcome-based (kualitas, kuantitas, efektivitas seperti dimensi Simbolon, 2020).

Temuan Uji F simultan ($\text{Sig.}<0,001$, $F=4089,362$) menguatkan model secara keseluruhan sangat kuat, dengan dukungan sosial sebagai prediktor dominan sesuai peran emosional/informasionalnya (Tumaruddin & Siregar, 2023) dalam menciptakan psychological safety dan komitmen kerja.

Implikasi Praktis

Organisasi disarankan memprioritaskan budaya dukungan sosial melalui program mentoring tim, sesi open feedback rutin, dan pemberian dukungan instrumental/emosional untuk meningkatkan kinerja karyawan pada aspek kualitas, ketepatan waktu, dan efektivitas. Insentif ekstrinsik tetap diberikan dengan sistem performance-based (bonus target, pengakuan publik) yang seimbang agar mendukung semangat kerja tanpa mengurangi motivasi alami karyawan. Disiplin kerja direformulasi dari pengawasan prosedural menjadi pengelolaan diri yang menekankan pencapaian target hasil kerja dan tanggung jawab individu sesuai dimensi kinerja (Puspitasari, 2018).

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi ekstrinsik (H1) dan dukungan sosial (H3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Delta Majalengka, sedangkan disiplin kerja (H2) tidak berpengaruh signifikan. Dukungan sosial menjadi faktor paling dominan

yang memengaruhi kinerja karyawan melalui dukungan informasional, instrumental, dan emosional yang menciptakan lingkungan kerja kondusif. Motivasi ekstrinsik mendukung melalui insentif eksternal seperti upah, tunjangan, dan keselamatan kerja, sementara disiplin kerja kurang efektif di lingkungan manufaktur modern. Secara keseluruhan, dukungan sosial merupakan faktor strategis utama dalam membentuk perilaku kerja optimal dan pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan di PT Delta Majalengka.

DAFTAR PUSTAKA

- Ernawati, Azhari, I. R., Pratama, T. P., Alief, A. R., & Asyifa, E. R. (2025). Pengaruh kepemimpinan transaksional, motivasi intrinsik, dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan PT Metaform Purwakarta. *MAMEN (Jurnal Manajemen)*, 4(3), 564–576. <https://doi.org/10.55123/mamen.v4i3.5989>
- Ferry Iswanto, Ike Agustina. (2016). Peran Dukungan Sosial di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan, Vol. 2, No. 2
- Heizer, J., Render, B., & Munson, C. (2017). *Operations Management* (12th ed.). Pearson Education.
- Ketut Erwan, Ignatius Soni Kurniawan. (2022). *Jurnal Sosial Ekonomi dan Humaniora*. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja, Kompentasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. PP-Cakra K-so Palembang, Vol (8) Hal 28-29.
- Roy, J. (2016). Karakteristik industri manufaktur dan dampaknya terhadap kinerja produksi. *Forum Ekonomi*, 18(2), 45–56.
- Sri Indarwati. (2022). Pngaruh Motivasi Ekstrinsik dan self Efficacy terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Semarang
- Sukria, V., Zaki, H., & Ayuda, F. (2025). Pengaruh motivasi ekstrinsik, insentif, dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 5(1), 989–1004.