

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. JAYA ABADI CIREBON

Rian Hidayat¹, Nur Alia Sumanti², Winda Dwi Yanthi³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon, Kota Cirebon, Indonesia

Email : rian30563@gmail.com, windadwiyanthi2208@gmail.com, sumantinuralia@gmail.com

Abstract

Work productivity is the relationship between real and physical results with actual input. Employee motivation and work discipline are also closely related to productivity. If employees are not given good motivation and discipline, productivity can decrease. At the company level, productivity measurement is mainly used as a management tool to analyze and encourage work effectiveness, because productivity is a comparison of the results achieved with the total resources as input used per unit of time, and it is stated that the performance of factors increasing work productivity is closely related to motivating employee work by the company. This research aims to determine and analyze: the influence of motivation on employee work productivity at PT. Jaya Abadi Cirebon, the influence of work discipline on employee work productivity at PT. Jaya Abadi Cirebon, and the influence of motivation and work discipline on employee work productivity at PT. Jaya Abadi Cirebon. The method used in this research is a quantitative method. The sample used was a saturated sample, namely 37 respondents. Hypothesis testing for Work Environment (X1) and Work Discipline (X2) in partial Tcount values are 3.426 (X1) and 3,726 (X2) respectively, meaning that all tcount values > ttable. For the simultaneous influence of the Employee Work Motivation (Y) variable, the value of fcount > ftable is obtained, namely 20.664 > 4,12, a significant level of 0.05. So it can be concluded that the Work Environment and Work Discipline partially or simultaneously have a significant effect on Employee Work Motivation. With the Linear Regression Equation $Y = 6.072 + 0,871 (X1) + 0,455 (X2)$, this means that the work environment and work discipline influence employee work motivation. The coefficient of determination value of 0,552 explains that the work environment and work discipline have an influence on employee work motivation by 55,2% while the remaining 44,8% is influenced by other variables outside the research.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, and Work Productivity.

Abstrak

Produktivitas kerja adalah hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan masukan yang sebenarnya. Motivasi dan Disiplin kerja karyawan erat pula kaitannya dengan produktivitas. Jika karyawan tidak diberikan motivasi, dan disiplin yang baik maka produktivitas dapat menurun. Pada tingkat perusahaan pengukuran produktivitas terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong keefektifan kerja, karena produktivitas merupakan perbandingan hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya sebagai masukan yang digunakan per satuan waktu, dan disebutkan bahwa unjuk kerja faktor- faktor peningkatan produktivitas kerja berkaitan erat

Article History

Received: Oktober 2024
Reviewed: Oktober 2024
Published: Oktober 2024

Plagiarism Checker No
223

DOI : Prefix DOI :
10.8734/Musyitari.v1i2.365

Copyright : Author
Publish by : Musytari



This work is licensed
under a [Creative
Commons Attribution-
NonCommercial 4.0
International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

dengan memotivasi kerja karyawan oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui dan menganalisis: pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jaya Abadi Cirebon, pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jaya Abadi Cirebon, dan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jaya Abadi Cirebon. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode Kuantitatif. Sampel yang digunakan menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 37 responden. Uji Hipotesis untuk Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara persial $T_{hitung} > T_{tabel}$ masing-masing 3.426 (X1) dan 3.726 (X2) artinya semua nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$. Untuk pengaruh simultan variabel Produktivitas Kerja (Y) dipeoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ 20.664 > 4,12 yaitu taraf signifikan 0,05. Maka dapat disimpulkan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara persial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Dengan persamaan Regresi Linear $Y = 6.072 + 0,871 (X1) + 0,455 (X2)$ Artinya Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Nilai koefisien determinasi 0,552 menjelaskan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 55,2% sedangkan sisanya 44,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Produktivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, produktivitas karyawan menjadi faktor kunci bagi keberhasilan organisasi. Produktivitas yang tinggi memungkinkan perusahaan mencapai target dan mempertahankan daya saing. Namun, mencapai produktivitas optimal tidak mudah. Salah satu cara untuk meningkatkannya adalah melalui motivasi dan disiplin kerja karyawan.

Motivasi kerja mengacu pada dorongan internal dan eksternal yang mendorong karyawan bekerja lebih giat untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih efisien dan produktif. Di PT. Jaya Abadi Cirebon, rendahnya motivasi kerja dikaitkan dengan kurangnya perhatian dari pimpinan serta kedekatan antar karyawan yang terbatas. Hal ini berdampak negatif pada kinerja karyawan dan produktivitas kerja.

Disiplin kerja karyawan juga menjadi faktor penting. Di PT. Jaya Abadi Cirebon, masih ditemukan pelanggaran aturan perusahaan, seperti ketidakpatuhan terhadap waktu kerja. Untuk mengatasi ini, perusahaan menerapkan aturan absensi menggunakan fingerprint untuk mendorong disiplin.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Jaya Abadi Cirebon. Dengan fokus pada dua variabel utama, yaitu motivasi dan disiplin kerja, penelitian ini berusaha memahami sejauh mana kedua faktor ini memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk melihat dampak kombinasi antara motivasi dan disiplin kerja terhadap pencapaian produktivitas yang optimal.

Fenomena gap dalam penelitian ini terletak pada ketidaksesuaian antara produktivitas karyawan yang diharapkan dengan produktivitas aktual yang terobservasi. Penurunan produktivitas yang terjadi di PT. Jaya Abadi Cirebon diduga berkaitan dengan rendahnya motivasi kerja dan tingkat kedisiplinan karyawan, meskipun banyak penelitian sebelumnya telah membahas pengaruh kedua faktor tersebut secara umum. Namun, masih sedikit penelitian yang mendalami

pengaruhnya secara khusus dalam konteks industri produksi hebel dengan tantangan spesifik yang dihadapi oleh PT. Jaya Abadi Cirebon, terutama di wilayah Cirebon.

Kebaruan atau novelty dari penelitian ini adalah fokusnya pada konteks industri hebel yang jarang diteliti, terutama dalam kaitannya dengan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas. Pendekatan penelitian ini juga menyoroti peran kepemimpinan yang dinilai masih kurang optimal dalam meningkatkan motivasi dan kedisiplinan karyawan. Melalui pendekatan yang lebih spesifik dan terfokus, penelitian ini diharapkan memberikan wawasan baru bagi perusahaan dan industri sejenis, serta menjadi referensi bagi peningkatan produktivitas kerja di sektor manufaktur pada level lokal dan nasional.

1. KAJIAN TEORI

Produktivitas kerja adalah hubungan antara hasil nyata, baik berupa barang maupun jasa, dengan sumber daya yang digunakan untuk mencapainya, seperti tenaga kerja. Produktivitas mengukur efisiensi kerja, yang dapat dilihat dari perbandingan output dan input. Dalam konteks perusahaan, seorang karyawan dianggap produktif jika mampu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat sesuai target perusahaan.

Menurut Muayyad dan Gawi (2016), produktivitas mencakup efisiensi yang dicapai baik oleh individu maupun tim di dalam organisasi. Buisro (2018) mengartikan produktivitas sebagai konsep sistem yang menggambarkan perbandingan antara pemanfaatan sumber daya dan hasil yang dihasilkan, yang dapat diterapkan pada berbagai kondisi, termasuk di sektor industri dan ekonomi nasional. Produktivitas, dalam hal ini, tidak hanya terkait kuantitas keluaran, tetapi juga kualitas yang dihasilkan dalam proses produksi.

Kesimpulannya, produktivitas berkaitan dengan kemampuan menghasilkan barang atau jasa dalam waktu tertentu. Beberapa faktor yang memengaruhi produktivitas adalah kemauan karyawan untuk bekerja, kesesuaian penempatan karyawan dengan keterampilan yang dimiliki, lingkungan kerja yang nyaman, dan kompensasi yang memadai. Faktor-faktor ini dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dengan optimal.

Motivasi berasal dari kata Latin "movere," yang berarti dorongan atau penggerak. Menurut Mangkunegara (2017), **motivasi kerja** adalah kondisi yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Siswandi (2017) menambahkan bahwa motivasi adalah upaya untuk membangkitkan semangat kerja pada bawahan guna mencapai tujuan organisasi melalui pemenuhan kebutuhan mereka. Sementara Sumardjo dan Priansa (2018) menjelaskan bahwa motivasi kerja melibatkan intensitas, arah, dan konsistensi individu dalam mencapai tujuan organisasi.

Setiap organisasi atau perusahaan tidak hanya menginginkan karyawan yang mampu dan terampil, tetapi yang lebih penting adalah motivasi untuk bekerja keras dan mencapai hasil optimal. Motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan produktivitas, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja dengan produktivitas lebih tinggi.

Secara keseluruhan, motivasi kerja muncul baik dari dalam diri karyawan maupun dari rangsangan eksternal. Di dalam organisasi, pemimpin memiliki peran penting dalam memberikan dorongan untuk meningkatkan motivasi karyawan. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan antusiasme karyawan dalam bekerja sehingga produktivitas mereka meningkat.

Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan optimalnya. Sikap disiplin menunjukkan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas, yang pada akhirnya mendorong semangat kerja dan tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Prayogi et al. (2019), disiplin kerja adalah alat bagi manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah perilaku dan menaati norma yang berlaku. Fahmi (2016) menambahkan bahwa disiplin berkaitan dengan tingkat kepatuhan terhadap aturan dan

kesiapan menerima sanksi, sedangkan Hasibuan (2016) menyebutnya sebagai kesadaran dan kesiapan individu untuk menaati aturan.

Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap patuh dan taat karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif berbasis survei untuk mengumpulkan data langsung tanpa intervensi, dengan variabel yang dikaji meliputi motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas serta produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Penelitian dilaksanakan di PT Jaya Abadi, Cirebon, yang bergerak dalam distribusi bahan bangunan seperti bata ringan dan semen. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan berjumlah 37 orang, di mana teknik sampling jenuh digunakan, sehingga semua karyawan dijadikan sampel.

Data penelitian diperoleh dari dua sumber: data primer yang dikumpulkan langsung melalui wawancara, observasi, dan kuesioner; serta data sekunder dari literatur, artikel, jurnal, dan situs internet yang relevan. Instrumen pengumpulan data mencakup skala Likert untuk mengukur sikap dan opini responden terhadap fenomena sosial yang diteliti, seperti motivasi kerja, disiplin, dan produktivitas. Untuk memastikan validitas dan reliabilitas data, uji validitas menggunakan korelasi product moment dan uji reliabilitas menggunakan metode alfa Cronbach dilakukan dengan bantuan SPSS.

Analisis data mencakup pengujian instrumen dan analisis statistik untuk menguji hipotesis penelitian. Kuesioner divalidasi untuk memastikan setiap pertanyaan dapat mengukur variabel yang tepat. Data dianggap valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan reliabel jika konsisten saat diukur berulang. Tujuan utama penelitian ini adalah mengidentifikasi hubungan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Jaya Abadi Cirebon.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Tabel 1 profil Responden Berdasarkan jenis Kelamin

N0	Jenis Kelamin	Frequency	Percent
1	Wanita	5	13,5
2	Laki-Laki	32	86,5
	Total	37	100%

Pada tabel 4.1 bahwa responden berjenis kelamin Wanita berjumlah 5 orang (13,5%) dan laki-laki 32 orang (86,5%). Dapat disimpulkan lebih banyak laki-laki.

Tabel 2 profi responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frequency	Percent
1	20–35	20	54%
2	>35	17	45%
	Total	37	100%

Dilihat dari tabel 4.2 bahwasanya responden berusia 20-35 tahun dengan presentase 54% atau 20 orang, dan >35 tahun dengan persentase 45% atau 17 orang. Dengan Kesimpulan didominasi pada usia 20-35 tahun.

Tabel 3 profil responden berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir	Frequency	percent
SD/MI	7	18,92
SMP/MTS	10	27,03
SMA/SMK/MA	20	54,05

DIPLOMA	0	0
SARJANA (S1)	0	0
Total	37	100

Dilihat dari tabel 4.3 bahwasanya mayoritas responden terbanyak berdasarkan Pendidikan terakhir responden adalah SMA/SMK/MA sebesar 20 orang ATAU 54,05%, SMP /MTS sebesar 10 orang atau 27,03% dan Sedangkan yang paling sedikit adalah untuk responden yang adalah SD / MI sebesar 7 orang atau 18,92 %.

Uji normalitas

Tabel 4 hasil uji normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Totalx1	.117	37	.200*	.967	37	.345
Totalx2	.114	37	.200*	.941	37	.050
Unstandardized Residual	.116	37	.200*	.949	37	.089

*. This is a lower bound of the true significance.
 a. Lilliefors Significance Correction

Uji normalitas merupakan salah satu syarat untuk melakukan uji beda rata-rata menggunakan uji paired sample t-test. Uji normalitas adalah suatu uji yang digunakan untuk menguji sebuah data dari sebaran kelopmok atau variable dengan tujuan untuk mengetahui apakah data atau variable tersebut berdistribusi normal. Variable dalam penelitian ini memerlukan pengujian normalitas terlebih dahulu untuk setiap masing-masing variabel. Model data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan log linier. Data yang digunakan kurang dari 50 sampel maka uji normalitas yang digunakan dengan Shapiro wilk.

Berdasarkan hasil SPSS diatas dapat dilihat nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data tesebut berdistribusi normal.

Analisis regresi linear berganda

Tabel 5 hasil analisis regresi linear berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	.6.072	2.673
	X1	.871	.280
	X2	.455	.192

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 6.072 + 0,871X_1 + 0,455X_2$$

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja

a = konstanta

X1 = Motivasi kerja

X2 = Disiplin kerja

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 6.072 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 6.072 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel motivasi kerja dan disiplin kerja tidak ditingkatkan, maka produktivitas kerja masih sebesar 6.072.

2. Nilai koefisien regresi b1 sebesar 0.871 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja (X1) memiliki hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja pada PT. Jaya Abadi Cirebon. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0.871.

3. Nilai koefisien regresi b2 sebesar 0,455 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja (X2) memiliki hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja pada PT. Jaya Abadi Cirebon. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,455.

Uji Hipotesis

Uji parsial (T)

Tabel 6 Hasil uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.072	6.320		.961	.344		
	Totalx1	.871	.254	.444	3.426	.002	.792	1.263
	Totalx2	.455	.139	.424	3.278	.002	.792	1.263

a. Dependent Variable: Totally

Berdasarkan tabel 4.17 di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai signifikansinya untuk variabel motivasi kerja (0,002) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3.426 > t_{tabel} (n-k = 37 - 2 = 35) 1.689$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H1 diterima untuk variabel motivasi kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Jaya Abadi Cirebon.

2. Nilai signifikansinya untuk variabel disiplin kerja (0,002) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3.278 > t_{tabel} (n-k = 37 - 2 = 35) 1.689$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H2 diterima untuk variabel disiplin kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Jaya Abadi Cirebon.

Uji Simultan (F)

Tabel 7 hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.211.573	2	605.787	20.664	.000 ^b
	Residual	996.751	34	29.316		
	Total	2.208.324	36			

a. Dependent Variable: Totally
b. Predictors: (Constant), Totalx2, Totalx1

Berdasarkan hasil uji F diatas diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) Secara Bersama sama memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau nilai F_{hitung} (20.664) > F_{tabel} 4,12 ($df_2=n-k=37-2=35$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Jaya Abadi Cirebon.

Koefisien determinasi

Tabel 8 koefisien determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	.549	.522	5.414
a. Predictors: (Constant), Totalx2, Totalx1				
b. Dependent Variable: Totally				

Berdasarkan tabel 4.19 diatas dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,552 atau dalam persen menjadi 55,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) adalah 55,2% sedangkan sisanya sebesar yaitu 44,8% variabel produktivitas kerja karyawan di pengaruhi oleh variabel variabel lainnya yang tidak teliti oleh peneliti.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian parsial (uji t) pada variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t sebesar 3,426, lebih besar dari nilai t tabel 1,689, dan nilai signifikansi 0,040 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mendukung bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Jaya Abadi Cirebon, sehingga H1 diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sukardi (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian parsial (uji t) pada variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT. Jaya Abadi Cirebon. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,726 yang lebih besar dari t tabel 1,689, serta nilai signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H2 diterima. Hasil ini sesuai dengan penelitian Angel Nainggolan dan Paul Eduard Sudjiman (2022) yang juga menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Jaya Abadi Cirebon, dengan nilai F hitung 20,664 lebih besar dari F tabel 4,12 dan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H3 diterima. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,552 mengindikasikan bahwa motivasi dan disiplin kerja berkontribusi sebesar 55,2% terhadap produktivitas kerja, sementara 44,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, peningkatan motivasi dan disiplin kerja dapat mendukung produktivitas karyawan secara maksimal, membuktikan hipotesis penelitian ini.

4. PENUTUP

Penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Jaya Abadi Cirebon. Uji hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai t hitung 3,426 lebih besar dari t tabel 1,689 dan signifikansi 0,002, sementara disiplin kerja memiliki nilai t hitung 2,161 dengan signifikansi 0,002, keduanya signifikan terhadap produktivitas. Secara simultan, uji F menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memengaruhi produktivitas secara signifikan, dengan nilai F hitung

20,664 lebih besar dari F tabel 4,12 dan signifikansi 0,000. Berdasarkan koefisien determinasi (R^2), kontribusi kedua variabel ini terhadap produktivitas karyawan adalah sebesar 55,2%, dengan 44,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan temuan ini, disarankan agar PT. Jaya Abadi menetapkan kebijakan disiplin yang jelas dan membuka komunikasi dengan karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Bagi karyawan, peningkatan keterampilan dan komunikasi efektif diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan karier. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, beban kerja, dan etos kerja, serta memperluas jumlah sampel dan referensi teori agar hasil penelitian lebih komprehensif dan kuat.

DAFTAR ISI

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for. Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Andriani, M. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Hasil Kerja Pada PT. Delta Mulia Medan. *Jurnal Stindo Profesional*, 4(5), 18-25.
- Busro, D. M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Darmadi, H. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 25*. Yoga Pratama.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 20(1), 73-91.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muayyad, M. D. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal Manajemen*, 16(3), 20-36. 80
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance. In *Proceedings of the First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)*, 343(ICAS), 423-426. <https://doi.org/10.2991/icas-19.2019.88>
- Puspitawati, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rakyat Sul-sel Intermedia Kota Makassar. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 72-80.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di pt. inko java semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. JASA MARGA CABANG. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 129-135.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2), 206-215.
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universtas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1), 421-435.
- Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 29-42.
- 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.
- Suryadewi, M. D., Sintaasih, D. K., & Giantari, I. G. A. K. (2020). *Pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).

- Nainggolan, A., & Sudjiman, P. E. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan The Plaza Residences. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 3(09), 138-148.
- Mindari, E. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 4(2), 29-38.
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3(2), 37-45