



Contents lists available at Jurnal IICET

Jurnal Konseling dan Pendidikan

ISSN: 2337-6740 (Print) ISSN: 2337-6880 (Electronic)

Journal homepage: <http://jurnal.konselingindonesia.com>



Peranan motivasi dan disiplin kerja pada produktivitas karyawan

Mukrodi Mukrodi

Universitas Pamulang, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Jul 15th, 2022

Revised Aug 28th, 2022

Accepted Sep 18th, 2022

Keyword:

Motivasi

Disiplin kerja

Produktivitas karyawan

ABSTRACT

Produktifitas merupakan aktifitas yang dilakuakn seseorang untuk mendapatkan output dari proses yang sudah dilakukan. Produktifitas amat sangat penting untuk dilakukan dengan baik dan maksimal agar hasil kerja yang didapat tercapai harapan perusahaan. Untuk meningkatkan produktifitas harus melibatkan berbagai macam elemen faktor mulai dari elemen faktor yang paling kecil sampai pada elemen faktor yang paling besar. Salah satu elemen faktor yang dapat meningkatkan produktifitas karyawan adalah elemen faktor motivasi dan Disiplin, dengan elemen faktor ini diharapkan produktifitas karyawan dapat meningkat. Atas dasar penjelasan ini, maka penelitian bertujuan untuk mengetahui peran motivasi dan disiplin kerja pada produktivitas, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yang 74 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki peran yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki peran yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sehingga ketika karyawan memiliki motivasi dan disiplin kerja yang baik maka produktivitas karyawan juga akan semakin maksimal. Namun, ketika motivasi dan disiplin kerja kurang baik maka produktivitas juga akan kurang maksimal.



© 2022 The Authors. Published by Indonesian Institute for Counseling, Education and Therapy (IICET). This is an open access article under the CC BY license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

Corresponding Author:

Mukrodi Mukrodi,

Universitas Pamulang

Email: dosen00560@unpam.ac.id

Pendahuluan

Suatu kegiatan perusahaan dalam berjalannya seringkali terdapat konflik-konflik yang mungkin perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen perusahaan itu sendiri. Keberadaan konflik dalam organisasi ditentukan oleh persepsi individu atau kelompok. Jika mereka tidak menyadari adanya konflik di dalam organisasi maka secara umum konflik tersebut dianggap tidak ada. Sebaliknya, jika mereka mempersepsikan bahwa di dalam organisasi telah ada konflik maka konflik tersebut telah menjadi kenyataan. Konflik yang terjadi biasanya muncul akibat permasalahan dari sumber daya manusia yang perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen perusahaan. Permasalahan tersebut mencakup bagaimana mengoptimalkan motivasi dan disiplin kerja pada karyawan, yang tentunya dapat mempengaruhi produktivitas karyawan itu sendiri. Suatu konsep dan perencanaan manajemen sumber daya manusia yang baik sesuai dengan kebutuhan perusahaan oleh karena itu diperlukan agar dapat terhindar dari kelangkaan sumber daya manusia pada saat dibutuhkan maupun kelebihan sumber daya manusia pada saat kurang dibutuhkan.

Usaha menciptakan produktivitas kerja karyawan tidaklah mudah, selain faktor motivasi, meningkatkan sikap disiplin kepada karyawan perlu dilakukan guna tercapainya produktivitas pada karyawan itu sendiri (A. Afandi & Bahri, 2020). Setiap perusahaan harus memiliki manajemen yang dilengkapi dengan peraturan

dan ketentuan kerja yang jelas untuk dilaksanakan oleh seluruh karyawan dari tingkat bawah sampai tingkat atas. Motivasi penting diberikan untuk karyawan karena akan membangkitkan semangat untuk bekerja dan menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong berperilaku kerja sesuai dengan ketentuan, intensitas dan jangka waktu tertentu yang berhubungan dengan adanya motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam melaksanakan pekerjaan (Sukardi, 2021).

Disiplin karyawan yang sebaik-baiknya itu harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan, sebaliknya bukan atas paksaan atau karena adanya punishment (peringatan) maupun rewards (penghargaan) akan tetapi berdasarkan kesadaran dari dalam diri karyawan masing-masing (Sunarsi, 2018). Disinilah pentingnya Sumber Daya Manusia yang handal sehingga dapat meningkatkan produktifitas perusahaan. Produktivitas adalah sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi ada dalam sebuah komoditi/objek. PT Jaga Buana Utama merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang outsourcing sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia perlu ditingkatkan guna mencapai tingkat produktivitas yang maksimal. Dalam suatu perusahaan pasti ada ketidakefisienan produktivitas dari beberapa karyawan, dalam hal ini perusahaan wajib untuk membenahi produktivitas karyawan yang tidak optimal, ada beberapa faktor, salah satunya adalah kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan.

Perkembangan usaha dan organisasi sangat bergantung pada produktivitas kerja yang ada di dalam perusahaan. Peningkatan produktivitas dapat terwujud jika seorang pemimpin perusahaan memahami secara tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan peningkatan produktivitas kerja (Iriani et al., 2020). Produktivitas karyawan PT Jaga Buana Utama juga masih belum optimal dilihat dari data yang diperoleh dengan aspek penilaian mencakup kemampuan, meningkatkan hasil kerja, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. Namun produktivitas adanya penurunan disetiap tahunnya mulai dari tahun 2018 dengan rata-rata penilaian dari aspek yang dinilai menunjukkan angka sebesar 85 dengan kriteria penilaian baik, lalu turun tahun 2019 dengan rata-rata penilaian dari aspek yang dinilai menunjukkan angka sebesar 78,6 dengan kriteria penilaian cukup baik sampai tahun 2020 dengan rata-rata penilaian dari aspek yang dinilai menunjukkan angka sebesar 71 dengan kriteria penilaian kurang baik.

Sehingga penurunan yang paling terlihat ada di aspek kemampuan dan semangat kerja, perusahaan mengharapkan penilaian produktivitas setiap tahunnya ada peningkatan, tetapi pada kenyataannya apa yang diharapkan oleh perusahaan tidak berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan, seperti yang diperoleh. Karyawan perusahaan akan bersifat pasif karena rendahnya motivasi kerja mereka. Masalah lain adalah kedisiplinan kerja mereka terhadap pekerjaan yang mengakibatkan kurangnya tanggung jawab dan kurang rasa memiliki (sense of belonging) (Trihudiyatmanto & SE, 2017).

Salah satu faktor yang menyebabkan produktifitas menurun adalah faktor motivasi. Motivasi adalah dorongan kekuatan dari diri seseorang untuk melakukan aktifitas, sehingga dengan aktifitas itu dapat mencapai apa yang menjadi tujuan dan harapan seseorang. Berdasarkan observasi awal bahwa motivasi diperusahaan yang saya teliti masih rendah, hal ini dapat dilihat dari hasil kerja dan produktifitas.

Tabel 1. Motivasi karyawan PT. Jaga Buana Utama

Motivasi	2019	2020	2021
Bonus dan insentif	79	79	79
Lingkungan kerja	79	80	85
Fasilitas	72	72	75
Reward	70	73	77
ujian	75	70	76

Sumber: PT. Jaga Buana Utama

Berdasarkan data tersebut diatas bahwa pada tahun 2019 yang masih sangat minim adalah pada motivasi pemberian reward, sedangkan yang paling tinggi pada motivasi lingkungan kerja. Begitupun pada tahun 2020 dan 2021 yang paling tinggi pada motivasi lingkungan kerja, sedangkan yang paling rendah pada motivasi pemberian fasilitas.

Tabel 2. Data absensi karyawan PT. Jaga Buana Utama periode tahun 2018/2020

Tahun	Alpha	Sakit	Izin	Total Ketidak Kehadiran	Total Kehadiran Seharusnya
2018	350	200	250	800	26,640
2019	378	290	287	955	26,640
2020	425	675	310	1330	26,40

Sumber: PT. Jaga Buana Utama

Berdasarkan data absensi pada tersebut, dapat disimpulkan bahwa terjadi peningkatan pelanggaran disiplin kerja pada PT Jaga Buan Utama setiap tahunnya. Hal tersebut mengakibatkan produktivitas kerja mengalami hambatan Selain permasalahan terkait pelanggaran disiplin kerja, rendahnya motivasi juga mengakibatkan menurunnya semangat bertanggung jawab atas pekerjaan para karyawan yang berujung pada produktivitas yang mengalami penurunan. Adapun yang menjadikan penyebab produktifitas menurun adalah karena adanya beberapa faktor -faktor yang kurang bersinerji, baik langsung ataupun tidak langsung yang dapat menghalangi produktifitas tersebut.

Penelitian yang dilakukan Sunarsi (2018) menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nadi Suwarna Bumi. Adapun penelitian dari Faslah & Savitri (2013) memperoleh hasil bahwa motivasi dan disiplin kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. Didukung juga dari penelitian yang dilakukan oleh Salami (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Bangkit Maju Bersama. Produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang sudah menjadi tanggungjawabnya masing-masing. Oleh karena itu pimpinan harus dapat memberikan suatu motivasi dan kedisiplinan pada karyawannya, agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan dan para karyawan pun sadar akan kewajibannya untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Dari gambaran singkat di atas, maka penulis tertarik mengangkat fenomena tersebut kedalam sebuah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Jaga Buana Utama.

Metode

Dalam penelitian yang saya lakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang mana penelitian ini mengungkapkan suatu masalah atau fakta yang ada dalam objek penelitian. Dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan deskriptif dimana penulis ingin mengetahui pengaruh dan hubungan setiap variable penelitian. Adapun penelitian ini dilakukan pada PT Jaga Buana Utama yang beralamat di Komplek Ruko Pondok Cabe Mutiara, Blok B15, Tangerang Selatan. Selanjutnya adapun pembatasan penelitian ini adalah karyawan yang dipekerjakan di daerah Jakarta Selatan. Waktu penelitian dimulai pada bulan Desember 2020 sampai bulan Agustus 2021.

Populasi yang terdapat di perusahaan yang penulis teliti berjumlah 74 orang. Populasi Menurut Sugiyono (2016), "menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek-obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan" berdasarkan penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa populasi adalah semua jumlah keseluruhan yang terdapat pada objek penelitian, yang memiliki karakter yang berbeda-beda. Adapun sampel yang penulis gunakan berjumlah 74 responden, dalam hal ini penulis hanya mengambil 5% dari populasi yang ada. Pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini antara lain observasi, penyebaran kuisioner dan dokumentasi. Dalam penelitian ini peneliti juga menggunakan kuesioner atau angket yang disebar pada responden (sampel penelitian) untuk mengetahui data tentang motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan, dalam penilaian angket digunakan skala likert.

Instrument yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) dengan pengujian instrument dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas. Teknik Analisis data yang digunakan dengan uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Profil Responden

Dalam penelitian ini penulis menggunakan responden yang sudah di tetapkan sebagai berikut:

Tabel 3. Profil Responden Penelitian

Jenis Kelamin		Masa Kerja		Pendidikan	
Laki-laki	70 Orang	<2 tahun	14	SMA	53
Peremp	4 Orang	3-4 tahun	40	DIPLOMA	5
		5- 6tahun	20	S1	6
Total	74		74		74

Berdasarkan data tersebut dapat dijelaskan bahwa jenis kelamin laki-laki berjumlah 70% dan sisanya berjenis kelamin perempuan yakni,4%. Dengan demikian bahwa yang mendominasi diperusahaan ini adalah dari kalangan laki-laki. Sedangkan terkait dengan masa kerja < 2 tahun 14%, 3-4 tahun 40% dan 5 - 6 tahun 20%. Berdasarkan masa kerja, yang paling dominan diantara mereka lamanya bekerja adalah 3- 4 tahun, selain itu juga 5-6 tahun. berdasarkan Pendidikan 53% SMA, , 5% Diploma dan 6% S-1.artinya bahwa diperusahaan tersbut perlu adanya peningkatan kualitas SDM dari sisi Pendidikan sehingga, perusahaan lebih baik lagi.

Kuisiонер Penelitian

Tabel 4. Hasil arespon dan analisis produktivitas, motivasi dan disiplin kerja PT Jaga Buana utama

Produktifitas		Motivasi		Disiplin	
Kemampuan	3.57	Balas jasa	3.74	Kepatuhan pada peraturan	3.82
Meningkatkan hasil kerja yang dicapai	4.15	Kondisi kerja	3.59	Efektif dalam bekerja	3.56
Semangat kerja	3.62	Fasilitas kerja	3.82	Tindakan korekstif	3.69
Pengembangan diri	3.91	Pengakuan dari atasan		Kehadiran tepat waktu	3.39
Mutu	4.16	Pekerjaan itu sendiri	3.76	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	4.04
Efisiensi	3.39				
	3.62		3.69		3.70

Berdasarkan, tanggapan respon di atas pernyataan variabel motivasi diperoleh rata-rata skor 3.69 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan criteria baik, artinya berdasarkan hasil respon dan analisis motivasi kerja pada PT Jaga Buana Utama sudah baik, tanggapan responden variabel disiplin kerja diperoleh rata-rata skor 3.70 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik, artinya berdasarkan hasil responden diatas maka analisis disiplin kerja pada PT Jaga Buana Utama sudah baik. begitupun, tanggapan responden variabel produktivitas karyawan diperoleh rata-rata skor sebesar 3.90 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan criteria setuju, artinya berdasarkan hasil responden diatas maka analisis produktivitas kerja pada PT Jaga Buana Utama sudah baik.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier

Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Tabel 5. Hasil Coefficients^a Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.738	2.663		6.285	.000
Motivasi(X1)	.579	.072	.690	8.080	.000

a Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y) Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 16,738 + 0,579X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 16,738 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai produktivitas karyawan (Y) sebesar 16,738 point. Nilai koefisien regresi motivasi (X1) sebesar 0,579 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan satu unit pada variabel motivasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,579 point.

Tabel 5. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y) Coefficients^a

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	13.724	2.914		4.709	.000
DisiplinKerja(X2)	.659	.078	.704	8.413	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y) Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 13,724 + 0,659X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Nilai konstanta sebesar 13,724 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai produktivitas karyawan (Y) sebesar 13,724 *point*; 2) Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,659 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,659 *point*.

Tabel 6. Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja(X2) Terhadap Produktivitas Karyawan(Y) Coefficients^a

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	6.710	2.659		2.524	.014
Motivasi(X1)	.390	.065	.464	6.013	.000
DisiplinKerja(X2)	.460	.072	.491	6.360	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y) Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 6,710 + 0,390X_1 + 0,460X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Nilai konstanta sebesar 6,710 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka produktivitas karyawan(Y) hanya akan bernilai sebesar 6,710 *point*; 2) Nilai motivasi (X1) 0,390 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,390 *point*; 3) Nilai disiplin kerja (X2) 0,460 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas karyawan.

Tabel 7. Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja(X2) Terhadap Produktivitas Karyawan(Y) ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	589.900	2	294.950	70.747	.000 ^b
Residual	296.005	71	4.169		
Total	885.905	73			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X1) Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(70,747 > 2,730)$, hal ini juga diperkuat dengan $p\text{-value} < \text{Sig. } 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Dari hasil analisis diperoleh variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,690 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 47,6%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(8,080 > 1,993)$. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi terhadap produktivitas karyawan diterima. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2016) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari faktor motivasi yang terdiri dari kebutuhan individu, harapan individu dan perlakuan yang adil terhadap produktivitas kerja karyawan PT Permodalan Nasional Mandiri Banjarmasin baik secara simultan dan parsial. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Agustini (2013) terdapat korelasi yang kuat antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan, dimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan sebesar 61,9% sedangkan sisanya sebesar 38,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Dari hasil analisis diperoleh variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,704 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 49,6%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(8,413 > 1,993)$. Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan diterima. Sejalan dengan penelitian Usman (2016) artinya variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT Allo Jaya Bontang. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Christian & Farida (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan bagian produksi pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi berada pada kategori sangat baik.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Dari hasil analisis diperoleh variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 6,710 + 0,390X_1 + 0,460X_2$, nilai korelasi sebesar 0,816 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 66,6% sedangkan sisanya sebesar 33,4% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(70,747 > 2,730)$. Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan diterima. Penelitian yang dilakukan Sukardi (2021) menunjukkan adanya motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan untuk penelitian yang dilakukan oleh Mindari (2022) pengaruh positif signifikan motivasi dan disiplin kerja secara simultan pada produktivitas kerja pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin. Sehingga motivasi dan disiplin kerja membawa dampak cukup besar pada produktivitas kerja pegawai.

Pentingnya motivasi kerja juga merupakan salah satu variabel yang penting dalam memaksimalkan produktivitas kerja perusahaan maka perusahaan harus mendorong semua karyawan agar dapat menentukan prioritas kerja dan memberi kesempatan pada karyawan untuk di promosikan ke bagian yang lebih tinggi ketika memang memiliki skill dan kemampuan yang baik. Sehingga karyawan yang termotivasi akan melakukan usaha yang lebih besar, memiliki kecakapan dalam menunjang aktivitas pekerjaannya. Adapun pentingnya disiplin juga merupakan salah satu variabel penting dalam memaksimalkan produktivitas kerja perusahaan harus benar-benar memberikan apa yang menjadi hak karyawan dengan mencakup jaminan kesehatan dan asuransi lainnya sehingga karyawan merasa tenang dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Dalam hal ini perusahaan mengharuskan mendorong karyawan memiliki integritas dalam mencapai performa kerja yang sebaik-baiknya agar kesemuanya dapat menunjang bidang pekerjaan masing-masing bagian kerja.

Simpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Motivasi dan Disiplin Kerja memiliki peran yang sangat kuat terhadap produktivitas karyawan karena terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap produktivitas karyawan. Adapun Motivasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki peran yang kuat terhadap produktivitas karyawan artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Sehingga ketika karyawan memiliki motivasi dan disiplin kerja yang baik maka produktivitas karyawan juga akan semakin maksimal. Namun, ketika motivasi dan disiplin kerja kurang baik maka produktivitas juga akan kurang maksimal.

Referensi

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, S. N. (2013). *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Inti (Persero) Bandung: Studi Pada Karyawan Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Christian, F. A., & Farida, L. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 3(1), 1–15.
- Haslah, R., & Savitri, M. T. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40–53.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Iriani, N. I., Due, M., & Hidayat, M. N. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Kue Pia Ae Jaya Kota Batu). *Jurnal Manajemen Bisnis (JMB)*, 33(1), 90–97.
- Kussriyanto, B. (2012). Meningkatkan Produktivitas Karyawan, Edisi II. Jakarta: LPPM Dan Pustaka Binaan.
- 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.
- Rahmawati, R. (2016). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pt permodalan nasional madani banjarmasin. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 11(1).
- 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.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Kanisius, Yogyakarta.
- Simanjuntak, B., & Hamali, A. Y. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank BNI 1946 (Persero) Tbk. Kantor Cabang Asia Afrika Bandung*.
- Sinungan, M. (2018). *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sugiyono, P. (2016). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. PT. Alfabeta.
- 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.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi. *Jurnal Semarak*, 1(1), 66–82.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Trihudyatmanto, M., & SE, M. M. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ 4 (1) Tahun 2017*, 1, 20.
- Usman, I. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Allo Jaya di Bontang. *Journal Administrasi Bisnis*, 4(3), 911–922.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen* (Jakarta). PT. Rineka Cipta.
- Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*.