

The Influence Of Work Motivation And Work Dicipline On Employee Work Productivity Production Department In CV Nanjung Abadi Kota Tasikmalaya

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di CV Nanjung Abadi Kota Tasikmalaya

Putri Mustikasari¹⁾; Barin Barlian²⁾; Suci Putri Lestari³⁾

^{1,2,3)}Study Program of Management, Faculty of Economic & Business, Universitas Perjuangan, Tasikmalaya
Email: ¹⁾ putrimustikasari162@gmail.com; ²⁾ barinbarlian@unper.ac.id; ³⁾ suciputri@unper.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [10 Agustus 2023]
Revised [08 September 2023]
Accepted [12 September 2023]

KEYWORDS

Work Environment, Work Stress, Employee Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV Nanjung Abadi Kota Tasikmalaya. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 41 responden dari Karyawan Bagian Produksi CV Nanjung Abadi Kota Tasikmalaya. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap disiplin kerja. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap produktivitas kerja. Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap produktivitas kerja melalui disiplin kerja.

ABSTRACT

This purpose of this study to determine the influence of work motivation and work dicipline on employee work productivity production department in CV Nanjung Abadi Kota Tasikmalaya. The method used is a quantitative method with a research sample of 41 respondents who are a production employees. The data is used primary data and secondary data. The analytical tool in this research is path analysis using by SPSS version 25. The result showed that directly work motivation has a significant influence on work dicipline. Directly work motivation has insignificant influence on work productivity. Directly work dicipline has a significant influence on work productivity. Undirectly work motivation has a significant influence on work productivity through work discipline.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen, karena manajemen merupakan fungsi yang berhubungan dengan kegiatan orang-orang. Persaingan yang ketat di antara perusahaan dan semakin besarnya perhatian tentang hak asasi manusia akan mendorong timbulnya pendekatan-pendekatan yang lebih modern dan manusiawi dalam perburuhan (Hasibuan, 2016:16)

Produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal (Winarsih et al., 2020). Untuk itu sudah seharusnya jika perusahaan melakukan perencanaan atau upaya-upaya yang bertujuan meningkatkan produktivitas dengan berbagai cara, di antaranya seperti disiplin kerja (Santoso, 2020) dan pencapaian motivasi kerja yang baik (Robbins dan Judge, 2014).

Hal-hal yang mempengaruhi produktivitas kerja di antaranya motivasi kerja dan disiplin kerja (Hasibuan, 2016:212). Motivasi kerja merupakan indikator yang membuat karyawan lebih puas dalam menjalankan aktivitasnya, motivasi kerja dapat menjadi pendorong yang ada dalam diri manusia dan dapat mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2016:212).

CV. Nanjung Abadi Kota Tasikmalaya memiliki SOP yang jelas terkait aturan masuk kerja yaitu masuk jam 07.00 WIB dan pulang jam 17.00 WIB. Namun masih ada beberapa karyawan yang tidak mematuhi SOP yang ada di perusahaan terutama keterlambatan masuk kerja. Berikut data keterlambatan masuk kerja karyawan bagian produksi CV. Nanjung Abadi Kota Tasikmalaya periode tahun 2019-2021.

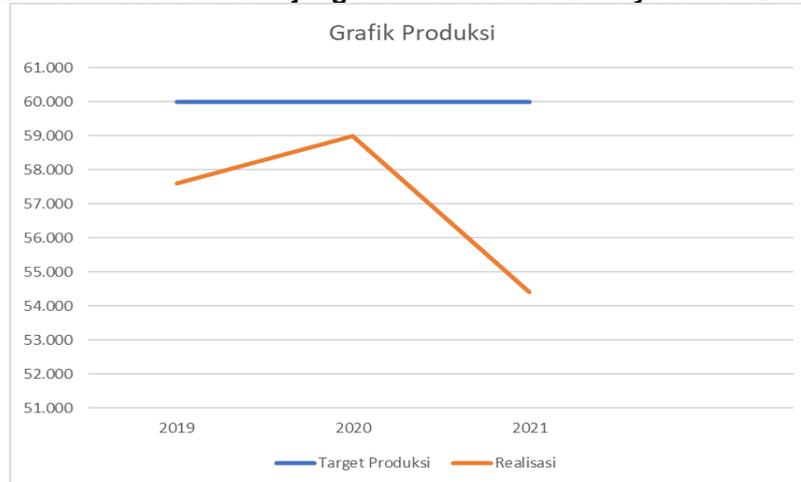
Tabel 1. Data Keterlambatan Masuk Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Nanjung Abadi Kota Tasikmalaya Tahun 2019-2021

| Tahun | Jumlah Karyawan | Karyawan Terlambat Masuk Kerja | |
|-------|-----------------|--------------------------------|------|
| | | Jumlah | % |
| 2019 | 41 | 24 | 58,5 |
| 2020 | 41 | 18 | 43,9 |
| 2021 | 41 | 20 | 48,7 |

Sumber: CV. Nanjung Abadi KotaTasikmalaya

Berdasarkan Tabel 1. bahwa perilaku disiplin kerja karyawan belum maksimal, masih ada karyawan yang datang terlambat dari jam masuk yang telah ditentukan dan istirahat yang terlalu lama. terlihat keterlambatan masuk kerja yang cukup signifikan pada tahun 2019 mengalami kenaikan keterlambatan sebesar 58,5 % dan pada tahun 2020 mengalami penurunan 43,9 dan pada tahun 2021 meningkat lagi menjadi 48,7 %.

Produktivitas kerja di CV. Nanjung Abadi Kota Tasikmalaya dinilai berdasarkan penilaian hasil kerja yang dicapai karyawan setiap 1 (satu) tahun yang disetujui oleh pimpinan. Berdasarkan pengamatan awal yang peneliti lakukan dari data produksi, menunjukkan bahwa produktivitas kerja CV. Nanjung Abadi Kota Tasikmalaya belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Gambar 1. Data Produksi CV. Nanjung Abadi Kota Tasikmalaya Tahun 2019-2021

Sumber: Data Produksi CV. Nanjung Abadi

Berdasarkan Gambar 1. menjelaskan tentang pencapaian bagian produksi pada 3 tahun terakhir. Produksi dalam satuan unit yang dihasilkan wirausaha bordir. Dapat dilihat bahwa tingkat realisasi/target mengalami penurunan pada tahun 2019 pencapaian hanya 55.600 unit, tahun 2020 mengalami kenaikan menjadi 59.000 tetapi belum mencapai target, sedangkan tahun 2021 mengalami penurunan menjadi 54.400 unit sehingga tidak tercapai target dari produksi yang ditetapkan sejumlah 60.000 unit.

Dari hasil wawancara dengan bapak Iwan sebagai bagian produksi di CV. Nanjung Abadi penurunan hasil produksi diantaranya disebabkan karena faktor motivasi kerja. Dapat dilihat dari karyawan merasa apa yang diterima kurang sesuai dengan harapan, karyawan masih kurang inisiatif, masih ada karyawan yang sering diperintah terlebih dahulu dalam melakukan pekerjaan sehingga sulit terciptanya ide dalam menyelesaikan pekerjaan seperti saling membantu antar karyawan satu dengan yang lain. Aspek motivasi ini menjadi pemicu menurunnya produktivitas kerja diantaranya rendahnya gaji yang diterima oleh karyawan sehingga masih kurang memenuhi kebutuhan hidupnya.

Berdasarkan fakta tersebut dapat dilihat bahwa motivasi kerja karyawan bagian produksi CV Nanjung abadi masih harus ditingkatkan lagi. Itu karena apa yang diharapkan oleh karyawan tidak sesuai dengan apa yang dirasakan dan itu yang menyebabkan mereka tidak termotivasi untuk bekerja tentunya karena gaji yang dirasakan belum mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Faktor lain yang menyebabkan menurunnya produksi yaitu disiplin kerja. Banyak ditemukan karyawan yang tidak mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, misalnya jam masuk ditetapkan paling lambat jam 07.00, tapi masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat sampai jam 07.30, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas dari hasil produksi. Selain itu kurangnya

kewaspadaan karyawan dalam bekerja mengakibatkan hasil produksi mengalami penurunan dan produk gagal yang dihasilkan.

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Menurut T.Hani Handoko (2015: 252) Motivasi Kerja adalah Keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Disiplin Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2016:87) Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Produktivitas Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:88) Produktivitas kerja merupakan ukuran kinerja karyawan yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, dan sikap sebagai masukan yang dibutuhkan untuk mencapainya efisiensi kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Objek penelitian ini adalah Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Produktivitas kerja. Populasi dari penelitian ini sebanyak 41 orang. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh dimana apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus.

Penelitian ini menggunakan skala likert bernilai positif. Hasil dari kuesioner data ordinal kemudian diubah menjadi data interval dengan bantuan MSI kemudian dihitung jumlah maksimum dan minimum dengan Nilai Jenjang Interval (NJI). Kemudian terdapat pengujian yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda namun sebelumnya dilakukan pengujian uji asumsi klasik terlebih dahulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

| Pernyataan | r hitung | r tabel | Hasil Uji Validitas |
|------------|----------|---------|---------------------|
| 1 | 0,647 | 0,3081 | Valid |
| 3 | 0,557 | 0,3081 | Valid |
| 4 | 0,505 | 0,3081 | Valid |
| 5 | 0,347 | 0,3081 | Valid |
| 8 | 0,555 | 0,3081 | Valid |
| 9 | 0,613 | 0,3081 | Valid |
| 10 | 0,669 | 0,3081 | Valid |

Sumber: Olah data primer, 2023

Uji validitas motivasi kerja diperoleh dengan perbandingan nilai r hitung > r tabel. Maka hasil uji validitas variabel motivasi kerja 7 pernyataan dinyatakan valid dan 3 pernyataan tidak dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

| Pernyataan | r hitung | r tabel | Hasil Uji Validitas |
|------------|----------|---------|---------------------|
| 1 | 0,638 | 0,3081 | Valid |
| 2 | 0,596 | 0,3081 | Valid |
| 3 | 0,433 | 0,3081 | Valid |
| 4 | 0,436 | 0,3081 | Valid |
| 5 | 0,547 | 0,3081 | Valid |
| 6 | 0,596 | 0,3081 | Valid |
| 7 | 0,558 | 0,3081 | Valid |
| 8 | 0,439 | 0,3081 | Valid |
| 9 | 0,670 | 0,3081 | Valid |
| 10 | 0,579 | 0,3081 | Valid |

Sumber: Olah data primer, 2023.

Uji validitas disiplin kerja diperoleh dengan perbandingan nilai r hitung $>$ r tabel. Maka hasil uji validitas variabel disiplin kerja dari seluruh pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Produktivitas kerja

| Pernyataan | r hitung | r tabel | Hasil Uji Validitas |
|------------|----------|---------|---------------------|
| 1 | 0,405 | 0,3081 | Valid |
| 2 | 0,424 | 0,3081 | Valid |
| 4 | 0,769 | 0,3081 | Valid |
| 5 | 0,639 | 0,3081 | Valid |
| 6 | 0,680 | 0,3081 | Valid |
| 7 | 0,653 | 0,3081 | Valid |
| 8 | 0,565 | 0,3081 | Valid |

Sumber: Olah data primer, 2023.

Uji validitas produktivitas kerja diperoleh dengan perbandingan nilai r hitung $>$ r tabel. Maka hasil uji validitas variabel produktivitas kerja 7 pernyataan dinyatakan valid dan 1 pernyataan dinyatakan tidak valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner dari setiap variabel penelitian. Uji reliabilitas digunakan dengan *software* versi 25. Adapun hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Keseluruhan

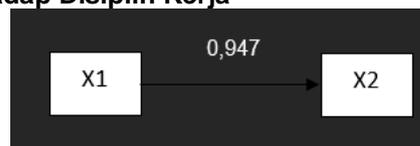
| Variabel | Cronbach Alpha | Hasil Uji Reliabilitas |
|--------------------------|----------------|------------------------|
| Motivasi Kerja (X_1) | 0,733 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X_2) | 0,689 | Reliabel |
| Produktivitas Kerja (Y) | 0,720 | Reliabel |

Sumber: Olah data primer, 2023.

Hasil uji reliabilitas dari keseluruhan variabel Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Produktivitas kerja (Y) dengan membandingkan *cronbach alpha* $>$ 0,60, maka dapat dinyatakan reliabel.

Pengaruh Motivasi Kerja Secara Langsung Terhadap Disiplin Kerja

Gambar 2. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja



Berdasarkan pengolahan data melalui SPSS versi 25, besar pengaruh iklim kerja terhadap Disiplin kerja diperlihatkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,947 atau 94,7%, sedangkan koefisien determinasinya sebesar 0,898 atau 89,8%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja mempengaruhi Disiplin kerja pada Karyawan Bagian Produksi di CV Nanjung Abadi Kota Tasikmalaya sebesar 89,8%.

Untuk dapat melihat signifikansi pengaruh tersebut maka dapat dilihat dari Tabel *Coefficients* perhitungan untuk analisis jalur. Dapat diketahui bahwa nilai dari *Standardized Coefficients Beta* Motivasi Kerja sebesar 0,947. Taraf signifikansi dari Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja sebesar $0,000 < \text{sig. } 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja. Hal ini berarti bahwa Motivasi Kerja menjadi faktor penentu bagi Disiplin kerja.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja artinya meningkat atau menurunnya kedisiplinan karyawan di perusahaan ditentukan oleh motivasi kerja. Motivasi kerja menjadi penentu kedisiplinan karyawan. Karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan memiliki kedisiplinan yang tinggi juga. Karyawan di perusahaan selalu memiliki motivasi kerja yang tinggi hal ini ditunjukkan dimana karyawan selalu mendapatkan gaji secara tepat waktu.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Elondri (2019) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan

Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi di CV Nanjung Abadi Kota Tasikmalaya berpengaruh terhadap Disiplin kerja dimana ketika karyawan memiliki motivasi kerja yang baik maka akan meningkatkan disiplin kerja dari karyawannya itu sendiri.

Pengaruh Motivasi Kerja Secara Langsung Terhadap Produktivitas kerja

Tabel 6. Motivasi Kerja Secara Langsung Terhadap Produktivitas kerja

| Coefficients ^a | | | | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|------------|--------------|------|-------------------------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Zero-order | Correlations | | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 2.273 | 1.235 | | 1.840 | .074 | | | | | |
| Motivasi Kerja (X1) | .039 | .135 | .048 | .288 | .775 | .900 | .047 | .015 | .102 | 9.767 |
| Disiplin Kerja (X2) | .863 | .159 | .899 | 5.420 | .000 | .945 | .660 | .288 | .102 | 9.767 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai standar koefisien beta sebesar 0,048 sedangkan besar pengaruh secara langsung Motivasi Kerja terhadap Produktivitas kerja sebesar 0,2304% [$K_d = (0,048)^2 \times 100\%$]. Maka besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja secara langsung adalah sebesar 0,2304%.

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja dilihat dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Hasil perhitungan beban kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar 0,775 > sig. 0,05. Dengan demikian H_0 diterima (H_a ditolak), maka dapat disimpulkan bahwa secara langsung Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Artinya secara langsung motivasi kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika perusahaan meningkatkan motivasi kerja karyawannya maka tidak akan meningkatkan produktivitas kerja, sebaliknya apabila perusahaan menurunkan motivasi kerja karyawan, maka tidak akan menurunkan produktivitas kerja karyawannya.

Hal ini didukung oleh penelitian Rampisela & Lumintang (2020) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Dayana Cipta. Menurut T. Hani Handoko (2015:252) Motivasi Kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Pengaruh Disiplin Kerja Secara Langsung Terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 7. Disiplin Kerja Secara Langsung Terhadap Produktivitas kerja

| Coefficients ^a | | | | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|------------|--------------|------|-------------------------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Zero-order | Correlations | | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 2.273 | 1.235 | | 1.840 | .074 | | | | | |
| Motivasi Kerja (X1) | .039 | .135 | .048 | .288 | .775 | .900 | .047 | .015 | .102 | 9.767 |
| Disiplin Kerja (X2) | .863 | .159 | .899 | 5.420 | .000 | .945 | .660 | .288 | .102 | 9.767 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai standar koefisien beta sebesar 0,899 sedangkan besar pengaruh secara langsung disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 80,82% [$K_d = (0,899)^2 \times 100\%$]. Maka besar pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja secara langsung adalah sebesar 80,8%.

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh disiplin kerja secara langsung terhadap produktivitas kerja dilihat dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Hasil perhitungan beban kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar 0,000 < sig. 0,05. Dengan demikian H_a diterima (H_0 ditolak), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Artinya secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika perusahaan meningkatkan disiplin kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja, sebaliknya apabila perusahaan menurunkan disiplin kerja, maka akan menurunkan produktivitas kerja.

Hal ini didukung oleh penelitian Suhartini (2018) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Menurut Edy Sutrisno (2016:87) bahwa Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Pengaruh Motivasi Kerja Secara Langsung Tidak Langsung Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Disiplin Kerja

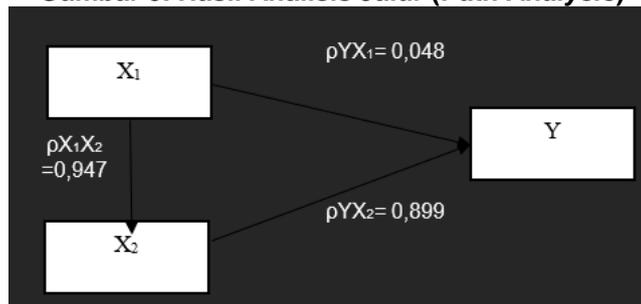
Besarnya pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin kerja secara bersama-sama terhadap Produktivitas kerja dapat diperoleh melalui indikator masing-masing variabel melalui penggunaan *path analysis*. Setelah dilakukannya penelitian dan perolehan data maka dilakukan pengujian hipotesis menggunakan *software* SPSS versi 25. Pengujian hipotesis tersebut melalui taraf signifikansi *sig*.0,05.

Berdasarkan pengolahan data melalui SPSS versi 25, besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja diperlihatkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,945 atau 94,5%, sedangkan koefisien determinasinya sebesar 0,893 atau 89,3%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Produktivitas kerja sebesar 62,3%.

Untuk mengetahui adanya pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja dapat dilihat dari Tabel Anova, diperoleh hasil pengolahan data yaitu sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh bersama-sama meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Adanya pengaruh antara variabel X_1 , X_2 , terhadap Y dilihat melalui Gambar berikut:

Gambar 3. Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)



Pada Gambar 3. dapat dilihat pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel yang dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

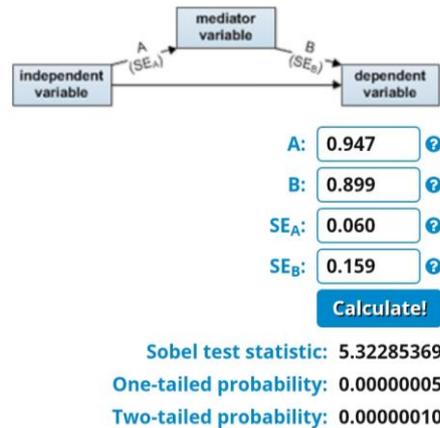
| No. | Pengaruh | Keterangan | | |
|-----|---|--|-------|--------|
| 1 | Pengaruh X_1 terhadap Y | | = | 0,0023 |
| | | | = | 0,040 |
| | | Pengaruh Total | = | 0,0423 |
| | | Berdasarkan pada nilai pengaruh total diatas, maka dapat diketahui jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung dari X_1 terhadap Y . | | |
| 2 | Pengaruh X_2 terhadap Y | | = | 0,808 |
| | | | = | 0,040 |
| | | Pengaruh Total | = | 0,848 |
| | | Berdasarkan pada nilai pengaruh total diatas, maka dapat diketahui jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung dari X_2 terhadap Y . | | |
| | Total Pengaruh X_1 dan X_2 Terhadap Y | = | 0,890 | |

Tabel tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap Produktivitas kerja (Y) sebesar 0,890 atau 89%. Adapun pengaruh lainnya yang tidak diteliti sebesar 11%.

Besar pengaruh total motivasi kerja terhadap produktivitas kerja (langsung dan tidak langsung) sebesar 0,0423 atau sebesar 4,23%. Sedangkan untuk besar pengaruh total disiplin kerja terhadap produktivitas kerja (langsung dan tidak langsung) sebesar 0,848 atau 84,8%

Untuk mengetahui dan menentukan tingkat signifikansi pengaruh tidak langsung dari motivasi kerja terhadap produktivitas kerja melalui disiplin kerja, maka dilakukan uji sobel pada Gambar 4.7 Sebagai berikut:

Gambar 4. Hasil Uji Sobel



Hasil perhitungan uji sobel didapatkan nilai Z sebesar $5,32285369 > 1,984$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Maka membuktikan bahwa pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap produktivitas kerja melalui disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan. Artinya disiplin kerja mampu memediasi hubungan atau mempengaruhi motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa variabel disiplin kerja dapat digunakan sebagai mediasi untuk produktivitas kerja. Dengan demikian motivasi kerja yang positif dan disiplin kerja yang baik dapat mempengaruhi terhadap produktivitas kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan skor keseluruhan dari variabel motivasi kerja sebesar 1768 memiliki kriteria sangat baik terutama pada indikator gaji. Berdasarkan skor keseluruhan dari variabel disiplin kerja sebesar 1796 memiliki kriteria sangat baik terutama pada indikator disiplin korektif. Berdasarkan skor keseluruhan dari variabel produktivitas kerja sebesar 1393 memiliki kriteria sangat baik terutama pada indikator sikap.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan bagian Produksi pada CV. Nanjung Abadi Kota Tasikmalaya.
3. Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan bagian Produksi pada CV. Nanjung Abadi Kota Tasikmalaya.
4. Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan bagian Produksi pada CV. Nanjung Abadi Kota Tasikmalaya.
5. Motivasi kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi melalui disiplin kerja pada CV. Nanjung Abadi Kota Tasikmalaya.

Saran

1. Berdasarkan skor terendah dari variabel motivasi kerja terdapat pada indikator hubungan kerja dimana komunikasi yang baik dimiliki oleh antar karyawan sehingga perusahaan sesekali mengadakan pertemuan di luar jam kerja untuk dapat mempererat hubungan antar karyawan bagian produksi.
2. Berdasarkan skor terendah dari variabel disiplin kerja terdapat pada indikator disiplin preventif dimana setiap karyawan memiliki dokumen peraturan perusahaan yang harus ditaati sehingga perusahaan harus menyebarkan dokumen berupa pdf sebagai acuan bacaan peraturan perusahaan agar karyawan membaca dan tidak hanya sekedar ada yang dipajang di dinding perusahaan.
3. Berdasarkan skor terendah dari variabel produktivitas kerja terdapat pada indikator kuantitas kerja dimana karyawan jarang absen dalam bekerja sehingga perusahaan harus memperketat dalam absensi kerja.
4. Saran bagi peneliti selanjutnya, dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran atau tolak ukur yang mendukung penelitian selanjutnya dan membuat penelitian lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Blocher, et al, 2017, *Manajemen Biaya Penekanan Strategis, Edisi Ketiga*, Jakarta: Salemba Empat.

- Busro. 2018. *Aplikasi Manajemen Proyek Konstruksi*, Jakarta: Andi
- Christian Kuswibowo. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin. Vol. 2 E ISSN 2714-5603
- Desi Ariani, Ika Puji Saputri dan Indri Astiana Suhendar. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru*. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan. Vol. 1 No. 3. ISSN: 2686-4924
- Ellisyah Mindari. 2021. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin*. Jurnal Manajemen Kompeten. Vol. 4 No. 2.
- Faslah dan Savitri. 2017. *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja*. Jurnal akuntansi & Manajemen Akmenika Vol. 15 No. 02
- Febrian Bodro Saksono. 2019. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan*. Jurnal Menara Ekonomi. Vol. V No. 2. ISSN: 2579-5295
- Juliadi. 2013. *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi Vol. 3 No. 06
- Kusumaputri. 2015. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Lucia Maduningtias. 2020. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Mediaindo Sejahtera di Jakarta*. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis. Vol 21 No. 1 ISSN: 2598-9405
- Mangkunegara. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Malayu SP. Hasibuan, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mahendra, I., & Sadiartha, A. 2021. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Denpasar*. Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata. Vol. 1, No. 3. ISSN: 2774 – 7085.
- Muchdarsyah Sinungan, 2018, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Prasetyo Kurniawan. 2018. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Daya Perkasa*. Jurnal Mandiri Vol. 2 No. 2 ISSN: 2580-3220
- Rampisela, V., & Lumintang, G. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis dan Akuntansi. Vol. 8, No. 1.
- Robbins SP, dan Judge, 2014, *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat.
- Santoso. 2020. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Simamora, 2018, *Panduan Riset Perilaku Konsumen, Cetakan Ketiga*, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Siagian, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I, Cetakan Ketiga Belas, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sopiah. 2018. *Manajemen Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Penerbit PT. Prenhallindo.
- Sugiyono. 2015. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. 2021. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Capital Life Indonesia di Jakarta*. Jurnal Jematech. Vol. 4 No. 1. ISSN: 2622-8122.
- Sulaeman. 2014. *Perilaku Konsumen*, CAPS (Center of Academy Publishing Service), Yogyakarta.
- Sulis Arifah. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja, dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Perpustakaan IAIN Salatiga.
- Suryaman. 2022. *Pengaruh Kedisiplinan, Komitmen, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Putra Gerem Jaya Merak*. Jurnal Manajemen. Vol. 11 No. 2. ISSN: 2627-7872
- Sutrisno, Eddy. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tjutju Y, dan Suwatno, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta1
- Winarsih. 2020. *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja*. Jurnal akuntansi & Manajemen Akmenika Vol. 15 No. 02
- Yati Suhartini. 2018. *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja*. Jurnal akuntansi & Manajemen Akmenika. Vol. 15 No. 02.
- Yusuf dan Syarif. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.