

***THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND DISCIPLINE ON WORK  
PRODUKTIVITIVITY OF EMPLOYEES PT. CHANG SHIN INDONESIA***

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. CHANG SHIN INDONESIA**

**Rohayat<sup>1</sup>, Enjang Suherman<sup>2</sup>, Flora Patricia Anggela<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen FBIS Universitas Buana Perjuangan Karawang<sup>1,2,3</sup>

[Mn19.Rohayat@Mhs.Ubpkarawang.ac.id](mailto:Mn19.Rohayat@Mhs.Ubpkarawang.ac.id)<sup>1</sup>, [EnjangSuherman@Ubpkarawang.ac.id](mailto:EnjangSuherman@Ubpkarawang.ac.id)<sup>2</sup>,

[FloraAnggela@Ubpkarawang.ac.id](mailto:FloraAnggela@Ubpkarawang.ac.id)<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*The purpose of this research is to examine how the influence of discipline and work motivation on work productivity. This study uses a quantitative methodology which includes descriptive and verification analysis. The analytical method used is multiple regression. The population of this research is the employees of Pt. Chang Shin Indonesia from lean production with a workforce of 450 people. By collecting 60 respondents, the sample for this study was randomly selected. data collected through a questionnaire. To draw conclusions and test the hypothesis used descriptive analysis, verification and multiple regression. The t, R and F tests were used. The results of this study found that (1) the labor productivity of PT. Chang Shin Indonesia is partly influenced by work motivation. (2) Labor productivity of employees of PT. Chang Shin Indonesia is partly influenced by labor discipline. (3) Discipline and work motivation affect the work productivity of employees of PT. Chang-Shin Indonesia at the same time.*

**Keyword :** *Work Motivation, Work Discipline, Work Produktivity*

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif yang meliputi analisis deskriptif dan verifikatif. Metode analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Populasi penelitian ini adalah karyawan Pt. Chang Shin Indonesia dari lean produksi dengan jumlah pekerja 450 orang. Dengan mengumpulkan 60 responden, sampel untuk penelitian ini dipilih secara acak. data dikumpulkan melalui kuesioner. Untuk menarik kesimpulan dan menguji hipotesis digunakan analisis deskriptif, verifikatif dan regresi berganda. Tes t, R dan F digunakan. Hasil penelitian ini menemukan bahwa (1) produktivitas tenaga kerja karyawan PT. Chang Shin Indonesia sebagian dipengaruhi oleh motivasi kerja. (2) Produktivitas tenaga kerja karyawan PT. Chang Shin Indonesia sebagian dipengaruhi oleh disiplin tenaga kerja. (3) Disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Chang-Shin Indonesia pada saat yang bersamaan.

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

**PENDAHULUAN**

Perusahaan manufaktur bernama PT. Chang Shin Indonesia (CSI) terletak di lokasi utama di JL. Dusun Gintungkolot, Gintungkerta, Klari, Kabupaten Karawang, Jawa Barat. Jumlah jenis kelamin karyawan di PT. Chang Shin Indonesia adalah 87% perempuan dan 13% laki-laki. Selain berkonsentrasi pada proses dengan sistem produksi yang solid untuk mendapatkan kualitas terbaik demi kepuasan pelanggan dan tercapainya tujuan perusahaan. PT. Chang Shin Indonesia adalah perusahaan dengan

pengalaman di industri dan LEAN Manufacturing System.

Perkembangan dunia bisnis bergerak semakin cepat, Untuk memajukan usahanya, perusahaan akan terus berupaya meningkatkan kualitas tenaga kerjanya. Hal ini karena pengembangan sdm atau tenaga kerja diyakini mampu meningkatkan kualitas dan kemampuan suatu perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dan harapan dunia usaha serta mencapai produktivitas yang tinggi. yang dimana faktor *internal* dan *eksternal* memiliki dampak terhadap pertumbuhan perusahaan. adapun

jumlah pesaing, minat konsumen terhadap produk, dan lokasi geografis perusahaan merupakan faktor eksternal. Sedangkan masalah internal antara lain meliputi kualitas produksi, volume penjualan, biaya produksi, dan tingkat output yang dihasilkan. dalam memecahkan masalah internal perusahaan. Dimana Perusahaan harus meningkatkan produktivitas sumber daya manusia atau tenaga kerjanya.

Produktivitas merupakan salah satu indikator untuk menentukan tingkat efisiensi, maka manajemen perusahaan harus memperhatikan produktivitas tenaga kerja. Karena tenaga kerja merupakan salah satu komponen perusahaan yang paling penting, sekaligus menjadi aset yang paling berharga bagi perusahaan.

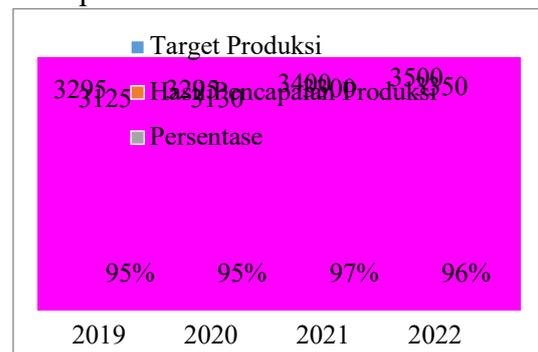
Tenaga kerja atau karyawan yang baik dapat dinilai dari hasil kerja mereka yang sangat tinggi. Menurut Fani Rismayanti dan Faizal Mulia (2020), diartikan bahwa produktivitas kerja adalah “kondisi untuk mengukur tingkat kemampuan menghasilkan produk, baik secara individu maupun kelompok, terlepas dari ukuran organisasi”.

Produktivitas adalah ukuran relatif dari nilai atau ukuran yang menunjukkan kekuatan produktif, khususnya sebagai kombinasi antara produksi dan aktivitas. Ini digunakan sebagai ukuran seberapa baik kita menggunakan sumber daya untuk menghasilkan hasil yang diinginkan (Ravianto dalam Edy Sutrisno 2016:99).

Produktivitas berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan tidak bisa dipungkiri Setiap aktivitas sdm mendapat manfaat dari peningkatan produktivitas sebagai daya untuk menghasilkan lebih banyak barang dan jasa. hasil peningkatan produktivitas secara langsung akan meningkatkan taraf hidup dalam kondisi pemerataan dan memperoleh produktivitas sesuai

input tenaga kerja (Serdamayati, 2011:195).

Hasil produksi karyawan dapat menunjukkan produktivitas tenaga kerja karyawan. Berbicara tentang pekerjaan adalah berbicara langsung tentang manusia yang berasal dari berbagai latar belakang kehidupan, yang artinya produktivitas yang dihasilkan juga berbeda. Dalam hal ini buruh yang dimaksud adalah buruh produksi PT. Chang Shin Indonesia. Dibawah ini adalah hasil Produksi yang telah dicapai bisa dilihat dari Gambar 1 menunjukkan hasil produksi:



**Gambar 1. Data Hasil Pencapaian Produksi PT. Chang Shin Indonesia**

Sumber : Database Perusahaan PT.

Chang Shin Indonesia 2019-2022

Berdasarkan Gambar 1 tersebut diketahui bahwa PT. Chang Shin Indonesia mengalami fluktuatif. tidak dapat memenuhi target output maksimum perusahaan, terbukti dalam 4 (empat) tahun terakhir. yaitu tahun 2019, 2020, 2021, dan 2022. Usaha tersebut mengalami peningkatan dan penurunan produksi sesuai dengan usahanya. pada gambar diatas dapat dilihat tahun 2019 dengan target pertahunnya sebesar 3295 dengan hasil pencapaian produksi sebesar 3125 atau dengan persentase 95%. Pada tahun 2020 target sama dengan tahun 2019 yaitu sebesar 3295 dan mencapai hasil pencapaian produksi sebesar 3130 atau dengan persentase 95%. Pada tahun 2021 target produksi sebesar 3400 dengan hasil pencapaian produksi sebesar 3300 atau dengan

persentasenya 97%. Pada tahun 2022 target sebesar 3500 dengan hasil pencapaian produksi sebesar 3350 atau dengan persentase 96%. Jadi berdasarkan hasil dari tahun ke tahun, bisa kita lihat peningkatan produksi tertinggi sebesar 97% pada tahun 2021. Sedangkan penurunan produksi terendah sebesar 96% pada tahun 2022. Dengan ini bahwa produktivitas dapat mempengaruhi pencapaian produksi yang telah ditetapkan perusahaan. Maka dari itu dibutuhkan motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain tingkat pendidikan, keterampilan, kedisiplinan, sikap dan etos kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat pendapatan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan pencapaian (Sutrisno, 2009:102).

Usia produktif tenaga kerja, pemahaman penggunaan teknologi, kemampuan fisik atau keterampilan dalam penggunaan alat, dan kemudahan adaptasi terhadap teknologi dapat menjadi faktor yang mendukung tingkat fluktuasi produktivitas tenaga kerja (Ukkas, 2017).

motivasi dan disiplin karyawan sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan. Hal ini diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja karyawan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, manajemen perlu menerapkan sistem motivasi kerja yang dilatar belakangi oleh motivasi dan disiplin kerja.

Karyawan akan termotivasi dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan (Bedeina, 2010). Berkelanjutan (2014), Sinambela dan Ernawati (2021), dan Darmawan (2022) semua berpendapat bahwa motivasi memberikan kontribusi untuk

meningkatkan hasil kerja. Kreitner (2011), manajemen harus menginspirasi karyawan untuk bekerja keras. Jika karyawan secara pribadi termotivasi untuk bekerja keras, mereka akan melakukan yang terbaik (Singh & Vivak, 2015). Hal ini merupakan dukungan motivasi kerja karyawan: bekerja keras, semangat menjalankan semua tugas, dan mewujudkan tujuan organisasi harus tercapai (Hasibuan, 2019).

Karyawan yang bekerja untuk organisasi yang secara teratur menegur mereka didorong untuk lebih terlibat dan bersemangat, yang berdampak signifikan pada produktivitas (Baiti et al., 2020).

Disiplin kerja sangat penting dan sangat penting pada suatu organisasi, sebab bila pekerja tak fokus kelak tentu mengganggu performa pekerja juga keamanan organisasi. Disiplin kerja bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Dukungan dari organisasi yang mendisiplinkan pekerjaan secara konsisten membuat mereka lebih dinamis dan bersemangat serta memengaruhi produktivitas kerja (Baiti et al., 2020).

karyawan yang bekerja dengan cara yang terlatih, misalnya, datang tepat waktu, mengikuti pedoman materi, dan percaya diri dalam bekerja dapat meningkatkan produktivitas pekerja. Pencapaian tujuan organisasi tidak diragukan lagi difasilitasi oleh disiplin karyawan yang efektif, sedangkan disiplin staf yang berkurang akan menjadi penghalang untuk mencapai tujuan bisnis.

Disiplin kerja bisa berkembang lewat motivasi yang disampaikan pada pekerja, oleh karena itu lewat disiplin kerja dan motivasi yang besar mampu membawa pekerja bekerja dengan

bermanfaat untuk menggapai misi organisasi (Agustini dan Dewi, 2019).

Berdasarkan latar belakang penelitian ini, maka dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja Terhadap produktivitas kerja karyawan.

## Tinjauan Pustaka

### Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan pendorong utama semangat representatif agar para pekerja bekerja seoptimal mungkin, berusaha dengan sungguh-sungguh dan mencapai tujuan suatu perusahaan, sehingga setiap individu pekerja harus berusaha dengan sungguh-sungguh serta mereka bersemangat guna bisa menggapai kinerja yang sangat tinggi sesuai dengan kebutuhannya (Efendi et al., 2020).

Melihat gambaran penilaian para ahli di atas, maka sangat mungkin beralasan bahwa motivasi merupakan dorongan utama bagi pribadi pekerja serta mampu membawa para pekerja untuk menghasilkan satu pengembangan guna menggapai misi yang sudah ditentukan.

### Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

McClelland (1961) dalam (Busro, 2018) mencantumkan dimensi dan penanda untuk mengukur motivasi sebagai berikut:

1. *Need of achievement* (Kebutuhan untuk berprestasi)
  - a) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi
  - b) Berani mengambil dan memikul resiko
  - c) mempunyai rancangan kerja yang matang
  - d) Memiliki tingkat kewajiban moral yang tinggi
  - e) Memiliki tujuan yang masuk akal
  - f) Berjuang untuk merealisasikan tujuan

- g) Manfaatkan kritik yang signifikan
2. *Need Affiliation* (Kebutuhan untuk memperluas pergaulan)
  - a) Mengutamakan kerjasama dengan orang lain
  - b) Lebih memperhatikan segi koneksi individu dari pada pekerjaan
  - c) Mencari pengertian orang lain
3. *Need for power* (kebutuhan menguasai sesuatu)
  - a) Berusaha menolong orang lain walaupun pertolongan itu tidak diminta
  - b) Aktif menentukan arah kegiatan organisasi
  - c) Menjadi individu dari afiliasi yang dapat mencerminkan prestasi
  - d) Peka terhadap struktur pengaruh antarpribadi dari kelompok atau organisasi

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan hasil dari kesadaran diri yang ditunjukkan dengan mentaati peraturan-peraturan yang harus dipatuhi dalam menjalankan tugas di perusahaan atau instansi. Disiplin kerja merupakan peraturan yang digunakan oleh manajer untuk pekerja dalam perubahan perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi standar sosial dan hukum yang berlaku di tempat kerja (Prayogi et al., 2019).

Karyawan akan dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas jika mereka disiplin, mengikuti aturan, dan mematuhi norma dan hukum yang berlaku di dalam perusahaan atau instansi. Implementasi strategi peningkatan produktivitas akan sangat menantang bagi bisnis atau organisasi dengan pekerja yang sulit diatur, dan tidak mungkin mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Asnora, 2020).

sehubungan beberapa pendapat di atasnya cenderung dianggap demikian disiplin adalah sikap menjunjung tinggi tata tertib perusahaan yang dimiliki karyawan sehingga dengan sukarela mematuhi tata tertib dan tata tertib tersebut.

### **Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Nitisemito (2013) dalam (Sefriady dan Iskandar, 2018), disiplin ditunjukkan dengan aturan yang progresif, terkoordinasi, dan tidak tertulis. Sementara dimensi dan indikator disiplin kerja terdiri dari (Sefriady & Iskandar, 2018):

1. Absensi
  - a) Tepat waktu, ketepatan waktu dalam kehadiran menjadi aspek penilaian sebuah kedisiplinan,
  - b) Presentase kehadiran, tampilan data kehadiran secara mendetail,
  - c) Ketentuan jam kerja, disesuaikan dengan target perusahaan dan jumlah karyawan.
2. Kreativitas
  - a) Keterampilan karyawan dalam memenuhi target
  - b) Inovatif
  - c) Selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
3. Loyalitas
  - a) Selalu bekerja sesuai prosedur atau metode kerja yang telah ditetapkan
  - b) Sikap Kerja Yang Baik
  - c) Semangat Kerja

### **Produktivitas Kerja**

Keterkaitan antara input (tenaga kerja, bahan, dan uang) dan output (barang atau jasa) yaitu definisi standar produktivitas. Efisiensi dalam hal produktivitas diukur. perbandingan hasil input dan output. Sementara keluaran biasanya dinilai dalam satuan fisik, bentuk, dan nilai, masukan biasanya dibatasi oleh tenaga kerja (Kurnia et al., 2019). Adapun pendapat

Sedarmayanti (2017: 341) bahwa produktivitas secara umum didefinisikan sebagai hubungan antara output dan total daya atau elemen produksi yang digunakan. Produktivitas kerja karyawan mengukur seberapa banyak yang dapat dihasilkan oleh seorang individu, sekelompok individu, atau karyawan dalam jangka waktu tertentu dengan membandingkan hasil yang diperoleh dan partisipasi karyawan per satuan waktu.

Berdasarkan pendapat tersebut, mengarah pada kesimpulan bahwa proses pembuatan barang atau produk terkait dengan produktivitas. percaya bahwa hidup harus lebih baik sekarang daripada kemarin dan besok lebih baik daripada hari ini. Mentalitas ini akan memotivasi Anda untuk terus tumbuh sebagai pribadi dan meningkatkan kemampuan Anda di tempat kerja daripada langsung merasa puas.

### **Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja**

produktivitas penting untuk pekerja dalam organisasi. dan produktivitas kerja diyakini pekerjaan akan selesai dengan produktif dan berhasil, jadi ini akhirnya sangat mendasar dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Untuk melihat apakah produktivitas kerja karyawan telah berkembang atau tidak, diperlukan evaluasi produktivitas. Penilaian ini harus dimungkinkan dengan memeriksa beberapa penanda.

Hasibuan dalam (Busro, 2018:340) mengemukakan bahwa dimensi produktivitas kerja terdiri atas efisiensi, efektivitas dan Kualitas:

#### **1. Efisiensi**

Seberapa hati-hati sumber daya input digunakan untuk menciptakan hasil yang diinginkan. Efisiensi mengutamakan input. Hasil output

selanjutnya dapat berbentuk komoditas, layanan, atau kepuasan. Tempat kerja, mesin, pekerja, persediaan, peralatan, tanah, dan struktur adalah contoh sumber pekerjaan yang dapat digunakan sebagai input.

## 2. Efektivitas

Seberapa baik (seberapa banyak) aset saat ini dapat berkontribusi pada hasil, bersama dengan bagaimana sebenarnya aset yang ada dimanfaatkan untuk memberikan hasil terbaik. Oleh karena itu, kecukupan berfokus pada hasil.

## 3. Kualitas

kapasitas personel untuk menunjukkan keluaran pekerjaan yang akurat dan teratur.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa unsur penting dalam produktivitas kerja meliputi dua hal yang masing-masing meliputi indikator

### 1. Efisiensi

- Tempat kerja yang mendukung untuk bekerja lebih efisien
- Mesin yang tidak terlalu menghambat pemenuhan target produksi
- Tenaga kerja yang digunakan
- Bahan yang mudah dicari
- Penyelesaian kerja secara tepat dan tepat
- Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan harus diperoleh hasil yang terbaik

### 2. Efektivitas

- Output produk barang
- Input produk barang

### 3. Kualitas

- Berusaha meningkatkan kualitas kerja
- Berusaha meningkatkan untuk hasil kerja
- Bekerja sesuai kualitas yang ditunjukkan oleh organisasi

- Memperbaiki kesalahan yang dilakukan dalam bekerja

## METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan metodologi penelitian kuantitatif dengan 3 (tiga) variabel dalam penelitian ini.

Sugiyono (2018) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif sebagai penelitian yang berlandaskan positivisme. Mereka digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu, instrumen penelitian digunakan, dan analisis data kuantitatif/statistik dilakukan dengan tujuan menguji hipotesis yang sudah ada sebelumnya. Sampel 60 orang diambil dari kelompok 450 pekerja *Lean Production*. Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data.

Menurut Juliandi et al. (2015): 69), angket (kuesioner) adalah sekumpulan pertanyaan yang diajukan peneliti untuk memperoleh persepsi atau pendapat partisipan penelitian tentang suatu variabel tertentu. dimana penulis menyerahkan kepada karyawan PT. Chang Shin Indonesia (CSI) survei.

Selain analisis deskriptif dan verifikatif, penelitian ini meliputi uji validitas, reliabilitas, dan normalitas. metodologi analisis data berdasarkan regresi linier berganda. Koefisien determinasi (R), uji signifikan simultan (F), dan uji T parsial diperiksa dalam analisis selanjutnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### Hasil Penelitian

#### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Item Pertanyaan	rHitung	rTabel	Hasil
	X1_1	.413***	0.30*	
	X1_2	.571***	0.30*	
	X1_3	.658***	0.30*	
	X1_4	.576***	0.30*	
	X1_5	.571***	0.30*	
	X1_6	.413***	0.30*	
Motivasi	X1_7	.645***	0.30*	Valid

X1_8	.764***	0.30*
X1_9	.571***	0.30*
X1_10	.492***	0.30*
X1_11	.749***	0.30*
X1_12	.588***	0.30*
X1_13	.663***	0.30*
X1_14	.665***	0.30*
X2_1	.775***	0.30*
X2_2	.551***	0.30*
X2_3	.694***	0.30*
X2_4	.540***	0.30*
Disiplin Kerja	X2_5	.592*** 0.30* Valid
	X2_6	.693*** 0.30*
	X2_7	.540*** 0.30*
	X2_8	.472*** 0.30*
	X2_9	.572*** 0.30*
	Y_1	.717*** 0.30*
	Y_2	.604*** 0.30*
	Y_3	.599*** 0.30*
	Y_4	.410*** 0.30*
Produktivitas Kerja	Y_5	.379*** 0.30* Valid
	Y_6	.756*** 0.30*
	Y_7	.696*** 0.30*
	Y_8	.624*** 0.30*
	Y_9	.474*** 0.30*
	Y_10	.527*** 0.30*
	Y_11	.721*** 0.30*
	Y_12	.684*** 0.30*

Sumber: Olah Data 2023

Berdasarkan tabel hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam instrumen penelitian (kuesioner) dianggap Valid karena koefisien validitasnya lebih tinggi dari nilai kritis 0,300. maka sesuai pada pendapat (Lubis et al., 2018) yang menyatakan uji validitas dikatakan valid jika melebihi nilai kritis 0,30.

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items	Standar	Hasil
X1	0.851	14	0,7	
X2	0.784	9	0,7	Reliabel
Y	0.804	12	0,7	

Sumber: Olah data 2023

Hasil pengujian dari semua pernyataan yang digunakan sebagai instrumen penelitian dianggap reliabel karena koefisien reliabilitasnya lebih besar dari nilai std. 0,700. Pendapat: Menurut Lubis et al. (2018), penelitian dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach's alpha minimal 0,70 untuk setiap variabel.

### Hasil Uji Normalitas Data

**Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual
N	60
Mean	.0000000

Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	2.85508327
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.045
	Negative	-.099
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Nilai sig. dari normalitas untuk teknik Kolmogorov Smirnov adalah  $0,200 > 0,05$ , menyiratkan bahwa informasi dalam ulasan ini berdistribusi normal.

### Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, responden untuk item pernyataan motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja telah dikumpulkan. Nilai paling umum dan rata-rata akan digunakan untuk menilai tanggapan responden. Distribusi tanggapan responden dapat dilihat untuk menarik lebih banyak kesimpulan. Untuk dapat mengklasifikasikan tanggapan responden penelitian, lihat rasio *actual score* dengan *ideal score* dengan cara berikut.

**Tabel 4. Jawaban responden terhadap Variabel Motivasi**

No	Dimensi	Total Score	Ideal Score	%
1	<i>Need for achievement</i>	1667	2100	79,4
2	<i>Need of Affiliation</i>	696	900	77,3
3	<i>Need of power</i>	966	1200	80,5
	<b>Total</b>	<b>3329</b>	<b>4200</b>	<b>79,3</b>

Sumber : Olah data 2023

Berdasarkan Tabel 4, dimensi *Need for achievement* mempunyai persentase tertinggi dari Motivasi sebesar 80,5%, sedangkan dimensi *Need of Affiliation* mempunyai persentase terkecil sebesar 77,3%. Persentase keseluruhan 79,3% tanggapan responden terhadap variabel motivasi.

**Tabel 5. Jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja**

No	Dimensi	Total Score	Ideal Score	%
1	Absensi	767	900	85,2
2	Kreativitas	732	900	81,3
3	Loyalitas	740	900	82,5
<b>Total</b>		<b>2239</b>	<b>2700</b>	<b>82,9</b>

Sumber : Olah data 2023

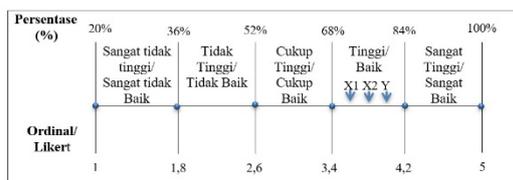
Berdasarkan tujuan Tabel 5, dimensi Absensi memiliki persentase tertinggi (85,2%), sedangkan dimensi Kreativitas memiliki persentase terendah (81,3%). Persentase keseluruhan 82,9% tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja adalah Baik.

**Tabel 6. Jawaban responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja**

No	Dimensi	Total Score	Ideal Score	%
1	Efisiensi	1497	1800	83,2
2	Efektivitas	519	600	86,5
3	Kualitas	1001	1200	83,4
<b>Total</b>		<b>3017</b>	<b>3600</b>	<b>83,8</b>

Sumber : Olah data 2023

Berdasarkan analisis Tabel 6 terhadap produktivitas kerja, dapat disimpulkan bahwa dimensi Efisiensi memiliki persentase terendah yaitu sebesar 83,2%, sedangkan dimensi Efektivitas memiliki persentase tertinggi yaitu sebesar 86,5%. Secara keseluruhan, 83,8% responden yang menjawab pertanyaan tentang produktivitas kerja baik dengan jawaban mereka.



**Gambar 2. Garis Kontinum**

Berdasarkan gambar 2 kontinum maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan persentase pada motivasi X1 sebesar 79,3% dinyatakan Tinggi, selanjutnya persentase disiplin kerja X2 sebesar 82,9% maka dinyatakan Baik,

adapun persentase produktivitas kerja sebesar 83,8% maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel mendapatkan respon jawaban tinggi dan baik.

**Analisis Verifikatif**

**Hasil uji T (secara parsial)**

pengetesan unsur-unsur diantara variabel terikat serta faktor bebas juga menguji spekulasi memakai uji-t penting untuk pemeriksaan kontekstual (Y). Ttabel siswa bisa diperiksa skor dari Ttabel memakai model yang tertera dibawah ini adalah pemeriksaan skornya:

**Tabel 7. Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	18.332	4.853			3.777	.000
Motivasi	.165	.080	.252		2.052	.045
Disiplin Kerja	.611	.156	.481		3.921	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

$$\begin{aligned}
 T_{tabel} &= a/2; n-k-1 \\
 &= 0,05/2; 60-2-1 \\
 &= 0,025; 57 \\
 &= 2,00247
 \end{aligned}$$

Secara umum nilai t pada T-tabel yaitu 2,00247 saat dicoba dengan taraf sig. 0,05 serta ukuran uji df (57). motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dilihat skor t tabel 7 (X1), yaitu 2,052 > 2,00247. (Y). Hampir dapat dipastikan, disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan anggapan skor t (X2) adalah 3,921 < 2,00247, (Y).

**Hasil Uji F (secara Simultan)**

Guna melihat apakah produktivitas kerja karyawan PT dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja, kemudian pada saat itu uji F hipotesis bakal diselesaikan dengan cara yang sama, Chang Shin Indonesia, pemeriksaan menggunakan SPSS 25 dari tabel ANOVA, adalah:

**Tabel 8 ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	371.245	2	185.622	22.000	.000 <sup>b</sup>
Residual	480.939	57	8.438		
Total	852.183	59			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja  
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Untuk menemukan tabel F diperoleh dengan langkah-langkah berikut:

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} &= F (2; 60-2) \\ &= F (2; 58) \\ &= F (3,16) \end{aligned}$$

Berdasarkan uji F tabel diketahui mempunyai skor 3,16 dan dibandingkan dengan f ditentukan akibat pengelolaan pada SPSS 25, didapatkan hasil f yang ditentukan dengan nilai  $22,000 > F_{\text{tabel}} (3,16)$  maka dari itu faktor motivasi dan disiplin kerja berdampak produktivitas kerja (Y).

### Koefisien Determinasi (R)

Karyawan PT. Chang Shin Indonesia diukur untuk produktivitas dengan faktor-faktor seperti motivasi dan disiplin kerja menggunakan koefisien determinasi:

Tabel 9. Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 <sup>a</sup>	.436	.416	2.905

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi  
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Skor R Square yaitu 0,436, menunjukkan bahwa faktor bebas X1 dan X2 mempengaruhi variabel Y dengan nilai 43,6%, digabungkan seperti yang ditampilkan pada tabel estimasi di atas. Sedangkan sisa 56,4% dipengaruhi oleh unsur faktor lain di luar tinjauan ini alias skor error.

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	18.332	4.853			3.777	.000
	Motivasi	.165	.080	.252		2.052	.045
	Disiplin Kerja	.611	.156	.481		3.921	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Bila dilihat pada tabel 10, persamaan regresi linier yang dikembangkan adalah:

$$Y = 18.332 + 0.165X_1 + 0.611X_2 + \varepsilon$$

Diketahui persamaan regresi berganda.

- Nilai tetap (a) adalah 18,332, angka ini merupakan angka yang konsisten yang berarti jika variabel ukuran motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) bernilai 0 maka produktivitas kerja (Y) bernilai 18,332.
- Nilai koefisien regresi *all out factor* Motivasi Kerja (X1) adalah positif, yaitu setara dengan 0,165. Angka ini sebenarnya dimaksudkan bahwa untuk setiap nilai tambah 1 unit pada Motivasi Kerja (X1), nilai produktivitas kerja akan bertambah sebesar 0,165 unit, dengan harapan faktor independen lainnya berlanjut seperti sebelumnya.
- Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) bernilai positif sebesar 0,611. Angka ini berarti bahwa untuk setiap peningkatan 1 satuan variabel disiplin kerja (X2), nilai variabel produktivitas kerja akan bertambah sebesar 0,611 satuan dengan harapan faktor independen lainnya bernilai tetap.

### Pembahasan

Sehubungan dengan temuan penelitian, berikut poin-poin pembahasan yang didapatkan:

#### Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Mengingat banyaknya pengesanan yang sudah dilaksanakan di atas mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja berkat hasil pengujian pada uji t yang setara dengan 2,052 dan sig. yaitu 0,045, dan itu artinya  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  dan  $\text{sig} < 0,05$ . Dengan begitu mengandung arti bahwa Hipotesis yang dikemukakan sama pencipta diakui, adalah terdapat pengaruh positif dan besar antara variabel motivasi kerja

(X1) terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT. Chang Shin Indonesia.

Secara observasi penelitian ini mendukung eksplorasi masa lalu yang berlaku termasuk penelitian (Suherman, E. (2022), Nainggolan, A., dan Sudjiman, P.E. (2022), Syaputra, A. (2022) yang beralasan bahwa motivasi kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Efek samping dari konsentrasi ini lebih lanjut mendukung pemeriksaan masa lalu yang signifikan karena motivasi pada produktivitas kerja karyawan.

Selanjutnya, secara prinsip dan pembuktian yang lengkap dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh sig. terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Chang Shin Indonesia.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan**

Mengingat relatif banyaknya pengamatan yang sudah dilaksanakan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan hasil pengamatan terhadap pada uji t yang setara dengan 3,921 dengan derajat sig. 0,000, artinya  $T_{hitung} > T_{tabel}$  dan sig.  $< 0,05$ . Hal ini mengandung arti bahwa Hipotesa yang dikemukakan sama pencipta diakui, yaitu terdapat pengaruh positif serta besar antara faktor disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT. Chang Shin Indonesia.

Konsekuensi yang tepat dari penelitian ini mendukung pemeriksaan masa lalu yang penting termasuk penelitian (Ilmi, M. (2020), Salami, M. M. (2021), Agustini, N. K. I., dan Dewi, A. S. K. (2019) yang menduga bahwa disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja yang representatif. Konsekuensi dari konsentrasi ini lebih mendukung pemeriksaan masa lalu yang berlaku karena disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pekerja.

Dengan demikian, secara pembuktian observasional yang dilakukan dalam kajian ini menyatakan bahwasannya disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja perwakilan PT. Chang Shin Indonesia.

### **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan**

Sehubungan hasil pengujian diperoleh bahwa faktor motivasi dan disiplin kerja secara sig. mempengaruhi produktivitas yang representatif dengan mendapatkan persamaan regresi  $Y = 18,332 + 0,165X_1 + 0,611X_2$ , hubungan korelasi senilai 0,660 menyiratkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki kekuatan yang kuat untuk suatu dengan kontribusi sebesar 66,0% sedangkan sisanya 34,0% dipengaruhi oleh variabel yang berbeda. Pengujian teori diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(22,000 > 3,16)$ . Oleh karena itu uji hipotesis ketiga merekomendasikan bahwa ada dampak yang luar biasa antara motivasi dan disiplin pada produktivitas karyawan diakui.

Secara eksperimental konsekuensi dari penelitian ini mendukung pemeriksaan masa lalu yang bersangkutan termasuk penelitian (Ilmi, M. (2020), Sukardi, S. (2021), Baiti, K. N., Djumali, D. , dan Kustiyah, E. (2020), yang menganggap karya tersebut motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Konsekuensi dari konsentrasi ini lebih lanjut mendukung eksplorasi data masa lalu terkait dampak inspirasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pekerja.

Selanjutnya secara pembuktian observasional yang dilakukan dalam konsentrasi ini menyatakan bahwasannya motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas

kerja karyawan PT. Chang Shin Indonesia

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan dapat disimpulkan yaitu:

- a. Mengingat banyaknya penelitian yang sudah dilaksanakan di atas mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja berdasarkan hasil pengujian terhadap uji t yang setara dengan 2,052 dengan derajat yang sangat besar yaitu 0,045, dan itu bernilai t hitung  $>$  t tabel dan sig  $<$  0,05. Hal ini mengandung arti bahwa hipotesis yang dikemukakan sama pencipta diakui, khususnya adanya pengaruh positif serta sig. antara variabel motivasi kerja (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT. Chang Shin Indonesia.
- b. Mengingat banyaknya pengujian yang sudah dilaksanakan di atas mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dari hasil pengujian pada uji t yang setara dengan 3,921 dengan derajat yang sangat besar yaitu 0,000, berarti t hitung  $>$  t tabel dan sig  $<$  0,05. Hal ini mengandung arti bahwa hipotesis yang dikemukakan oleh pencipta diakui, khususnya adanya pengaruh positif dan besar antara faktor disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT. Chang Shin Indonesia.
- c. Motivasi dan disiplin kerja secara sig. mempengaruhi produktivitas representatif dengan mendapatkan kondisi regresi  $Y = 18,332 + 0,165X1 + 0,611X2$ , hubungan senilai 0,660 menyiratkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki kekuatan yang serius untuk kontribusi dengan komitmen sebanyak 66,0% sementara itu sisa 34,0% dipengaruhi oleh

variabel lain. Pengujian teori didapatkan F hitung  $>$  F tabel atau (20,000  $>$  3,16). Selanjutnya muncul hipotesis ketiga bahwasannya terdapat pengaruh yang sangat besar antara motivasi kerja dan disiplin terhadap Produktivitas

### Implikasi

Peneliti mengetahui berdasarkan temuannya bahwasannya motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Chang Shin Indonesia dalam bekerja. Dengan demikian konsekuensi yang didapat dalam melihat hasil eksplorasi, khususnya motivasi dan disiplin kerja adalah aspek yang bisa mempengaruhi tingkat produktivitas kerja. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi produktivitas kerja. Selain itu, produktivitas kerja meningkat seiring dengan disiplin kerja. Konsekuensi dari konsekuensi dari penelitian ini adalah bahwa peningkatan produktivitas kerja tambahan harus dimungkinkan dengan berfokus pada motivasi dan disiplin kerja oleh setiap pekerja. Dari hasil penanganan informasi cenderung terlihat bahwa hal penting yang harus terus dilakukan agar produktivitas kerja tetap tinggi adalah memperluas kemampuan dan memberikan waktu penyelesaian yang cepat (*cutoff time*) kepada pekerja PT. Chang Shin Indonesia. Dari eksplorasi ini, secara khusus memperluas motivasi dan disiplin kerja akan menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal bagi pekerja. Ada banyak variabel berbeda yang memengaruhi produktivitas kerja pekerja. Akibatnya, penelitian tambahan diperlukan untuk menyelidiki faktor tambahan yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, N. K. I., dan Dewi, A. S. K., (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8, 231-258.
- Baiti, K. N., Djumali, & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4, 69-87.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. *Prenada Media*.
- Hasibuan, Jasman Saripuddin. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Serambi Mekah*, 2, 134-147.
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison., E. (2018). Manajemen Dan Riset Sumber Daya Manusia.
- Morgan, G. A., Barret, K. C., Leech, N. L. & Gloeckner, G. W. (n.d.). IBM SPSS For Introductory Statistics. *Use And Interpretation. Routledge*.
- Nainggolan, A., & Sudjiman, P. E. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan The Plaza Residences. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 3, 138-148.
- Rismayadi, B. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Cv Mitra Bersama Lestari Tahun 2004). *Manajemen dan Bisnis Kreatif*, 1, 1-16.
- 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, 806-815.
- Saleh, A. R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11, 28-50.
- Sefriady, D. F. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Organisasi Dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. *Jurnal Rekaman (Riset Ekonomi Bidang Manajemen Dan Akuntansi) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo*, 2, 57-68.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Evaluasi, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi.
- Suherman, E. (2022). Mediasi Motivasi Pada Pengaruh Kepemimpinan Kewirausahaan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja CV Mandala Utama. *Jurnal Manajemen*, 12, 142-161.
- Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia Di Jakarta. *Economic, Management, Accounting and Technology*, 4, 29-42.
- Syaputra, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Leader Member Exchange Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Rumah Sakit Mitra Medika Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 1, 249-257.