

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA MITSUTAMA TECHNOLOGY CIKARANG UTARA

Annisa Puspasari¹ , Indah Rizki Maulia² , Adi Wibowo Noor Fikri³

^{1,2,3}Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: annisapuspasari21@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received :07-07-2025

Revised :22-07-2025

Accepted :30-07-2025

Keywords: Work
Motivation, Work
Discipline, Employee
Productivity

DOI: <https://doi.org/10.62335>

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on employee productivity at Mitsutama Technology Cikarang Utara. The research method used is an associative method with a quantitative approach. The type of data used is primary data obtained through interviews and questionnaires, while secondary data is obtained from information that already exists in the company that supports this research and comes from previous research such as books, journals, articles, and the like. The sampling technique used is non-probability sampling with the census sampling method, namely all members of the population totaling 40 employees are used as research samples. The data analysis technique used in this study is Partial Least Square (PLS) which is processed with Smart PLS software. The results of the study indicate that work motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee productivity. Thus it can be concluded that work motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee productivity, both directly and indirectly.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada Mitsutama Technology Cikarang Utara. Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Jenis data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh

melalui wawancara dan kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari informasi yang telah ada dalam perusahaan yang mendukung penelitian ini dan berasal dari penelitian sebelumnya seperti buku, jurnal, artikel, dan sejenisnya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non probability Sampling dengan metode sensus sampling, yaitu keseluruhan anggota populasi yang berjumlah 40 karyawan digunakan sebagai sampel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS) yang diolah dengan software Smart PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

PENDAHULUAN

Perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi agar dapat bertahan dan berkembang di era persaingan yang makin ketat. Perusahaan juga harus mampu memanfaatkan potensi sumber daya manusia secara optimal. Perusahaan yang dapat bertahan dengan baik salah satunya memiliki karyawan atau sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Setiap perusahaan memerlukan karyawan yang produktif agar dapat memberikan hasil maksimal bagi perusahaan terutama dalam menghadapi tantangan globalisasi dan perubahan cepat dalam lingkungan bisnis (Idrus et al., 2023).

Perusahaan adalah sebuah organisasi yang memiliki berbagai tujuan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, penting bagi manajemen untuk mengelola faktor-faktor produksi seperti sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin dan teknologi. Perusahaan harus selalu memperhatikan hubungan antara faktor-faktor produksi tersebut. Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien. Suatu organisasi bisa berjalan dengan efektif jika fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan yang ada (Sukardi, 2021).

Secara umum, produktivitas merujuk pada hubungan antar hasil produksi (baik barang maupun jasa) dan sumber daya yang digunakan (seperti tenaga kerja, bahan dan uang). Produktivitas adalah indikator efisiensi produksi yang mengukur perbandingan antara hasil produksi dengan sumber daya yang dibutuhkan. Biasanya, dalam perhitungan produktivitas, sumber daya yang

menjadi kendala adalah tenaga kerja yang ada di suatu perusahaan (Sugesti & Gunawan, 2024).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan hal yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat dan puas dalam menjalankan tugasnya. Motivasi kerja bisa muncul dari berbagai sumber seperti keluarga, masyarakat, lingkungan kerja, atau dari diri sendiri. Motivasi kerja dipengaruhi oleh keinginan memenuhi kebutuhan, meningkatkan prestasi, dan mencari pengalaman. Jika karyawan kurang termotivasi, produktivitas mereka akan menurun dan merugikan perusahaan (Baiti et al., 2020).

Pemberian motivasi penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Memberikan motivasi kepada karyawan penting agar mereka termotivasi bekerja dengan semangat tinggi dan menghasilkan produktivitas yang baik. Motivasi adalah kekuatan baik yang datang dari dalam diri seseorang atau dari luar dirinya yang mendorong orang tersebut untuk bekerja sesuai dengan aturan, tingkat intensitas, dan periode waktu tertentu yang terkait dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik saat menjalankan tugas. Motivasi kerja sangat penting bagi suatu perusahaan karena dapat mendorong karyawan. Setiap orang melakukan sesuatu pasti ada alasan yang mendorongnya. Karena itu, yang mendorong karyawan adalah kebutuhan dan keinginan mereka (Sukardi, 2021).

Motivasi merupakan salah satu bentuk pembinaan bagi karyawan demi terwujudnya tujuan dalam perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja terhadap para karyawan pada suatu perusahaan perlu diperhatikan lebih jauh agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan. Pemberian motivasi sangat penting bagi setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut untuk bekerja lebih giat dan semangat lagi. Sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar untuk perusahaan tempat dimana mereka bekerja. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dalam menjalani tugas dan tanggung jawabnya sebagai bagian dari perusahaan (Mardiansyah & Badar, 2023).

Dapat disimpulkan bahwa motivasi yang dimiliki karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi membuat karyawan menjadi lebih semangat dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Perusahaan juga dapat mengalami peningkatan dalam produktivitas yang dilakukan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada 10 orang karyawan Mitsutama Technology Cikarang Utara tanggal 2 November 2024 terdapat keluhan seperti kurangnya penghargaan yang diterima karyawan atas hasil pencapaian yang membuat karyawan kurang termotivasi dalam bekerja secara maksimal. Karyawan merasa tidak ada keinginan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hartanto et al., 2022), (Bassang & Sapan, 2023), (Mardiansyah & Badar, 2023) dan (Sukardi, 2021) menunjukkan bahwa tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, terlihat dari variabel motivasi

tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas. Namun ada juga penelitian lainnya yang menunjukkan motivasi tidak berpengaruh signifikan seperti menurut (Parashakti & Noviyanti, 2021) dan (Desnirita & Fitriana, 2020).

Ternyata di beberapa penelitian motivasi kerja dapat berpengaruh atau tidak terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini akan menguji kembali apakah di Mitsutama Technology Cikarang Utara motivasi kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah hal yang penting dalam sebuah perusahaan. Di mana semua aktivitas kerja dikontrol oleh aturan-aturan yang harus diikuti oleh setiap karyawan agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih optimal. Dorongan dari perusahaan yang menerapkan sikap disiplin setiap harinya kepada karyawan membuat mereka lebih rajin, bersemangat, dan berdampak positif pada produktivitas kerja (Baiti et al., 2020).

Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan perusahaan. Disiplin kerja karyawan merupakan hal yang penting karena dengan ditegakkannya disiplin, karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan. Apabila peraturan telah dipatuhi, maka berarti para karyawan tersebut memberikan dukungan yang positif terhadap perusahaan dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan sehingga akan lebih mudah dalam mencapai tujuan perusahaan (Anita, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh (Umar et al., 2022), (Septiady & Padilah, 2022), (Dharliana & Nasrudin, 2022) dan (Sukardi, 2021) menunjukkan bahwa naik turunnya produktivitas kerja, salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan, terlihat dari variabel disiplin kerja tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas. Namun ada juga penelitian lainnya yang menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan seperti menurut (Taufan & Sudarso, 2024).

Disiplin kerja diperlukan agar karyawan dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Bagi perusahaan dengan disiplin kerja maka akan menjamin kelancaran dalam melaksanakan tugas sehingga memperoleh hasil kerja yang baik sedangkan bagi karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi maka karyawan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan, tepat waktu sesuai dengan rencana sehingga dapat mencegah adanya pemborosan waktu yang digunakan (Baiti et al., 2020).

Berdasarkan masalah di atas maka motivasi kerja dan disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan pada Mitsutama Technology Cikarang Utara. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Mitsutama Technology Cikarang Utara serta didukung oleh hasil penelitian terdahulu. Maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Mitsutama Technology Cikarang Utara".

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang fokus pada pengukuran dan analisis data numeris, menggunakan metode statistik untuk menguji hipotesis atau menemukan hubungan antar variabel, dan menekankan pada objektivitas dan generalisasi (Yurmaini et al., 2024).

Penulis harus menetapkan metode penelitian sebelum memulai penelitiannya untuk memberikan gambaran dan petunjuk dalam melaksanakan penelitian. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Ani et al., 2021). Adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (motivasi kerja dan disiplin kerja) dengan variabel terikat (produktivitas karyawan).

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disebutkan, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk mengukur pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan Mitsutama Technology Cikarang Utara.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS) yang diolah dengan software Smart PLS. Smart-PLS adalah singkatan dari Partial Least Squares Structural Equation Modeling. (PLS-SEM), yang merupakan salah satu metode analisis data yang digunakan untuk menguji model hubungan antar variabel dalam penelitian. PLS-SEM adalah alat yang berguna untuk mengukur, menguji, dan memahami hubungan antar variabel dalam suatu model konseptual (Iba & Wardhana, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyebaran dan Pengumpulan Kuesioner

Berdasarkan penelitian yang dilakukan para karyawan Mitsutama Technology Cikarang Utara. Penelitian ini untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang dibagikan melalui Google Form. Penyebaran kuesioner dilakukan pada tanggal 20-22 Januari 2025 dengan pembagian kuesioner sebanyak 40 responden.

Identitas Responden

Berdasarkan penelitian karakteristik responden yang diketahui dalam penelitian ini yaitu: usia, jenis kelamin dan masa kerja. Adapun karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	39	97,5%
2	Perempuan	1	2,5%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 39 orang atau 97,5% dan jumlah responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 1 orang atau 2,5%. Maka dapat diketahui bahwa karyawan Mitsutama Technology Cikarang Utara didominasi oleh karyawan dengan jenis kelamin laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2 Usia Responden

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	≤25 tahun	1	2,5%
2	25 - 35 tahun	27	67,5%
3	36 - 45 tahun	12	30%
4	> 45 tahun	0	0%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa karyawan Mitsutama Technology Cikarang Utara yang berusia ≤25 tahun berjumlah 1 orang atau 2,5%, karyawan yang berusia 25 - 35 tahun berjumlah 27 orang atau 67,5% dan karyawan yang berusia 36 - 45 tahun berjumlah 12 orang atau 30%. Maka dapat diketahui jumlah karyawan terbanyak berusia 25 - 35 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 3 Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1 tahun	2	5%
2 tahun	2	5%
3 tahun	2	5%
4 tahun	4	10%
5 tahun	2	5%
6 tahun	3	7,5%
7 tahun	8	20%
8 tahun	5	12,5%
9 tahun	6	15%
10 tahun	4	10%
11 tahun	2	5%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

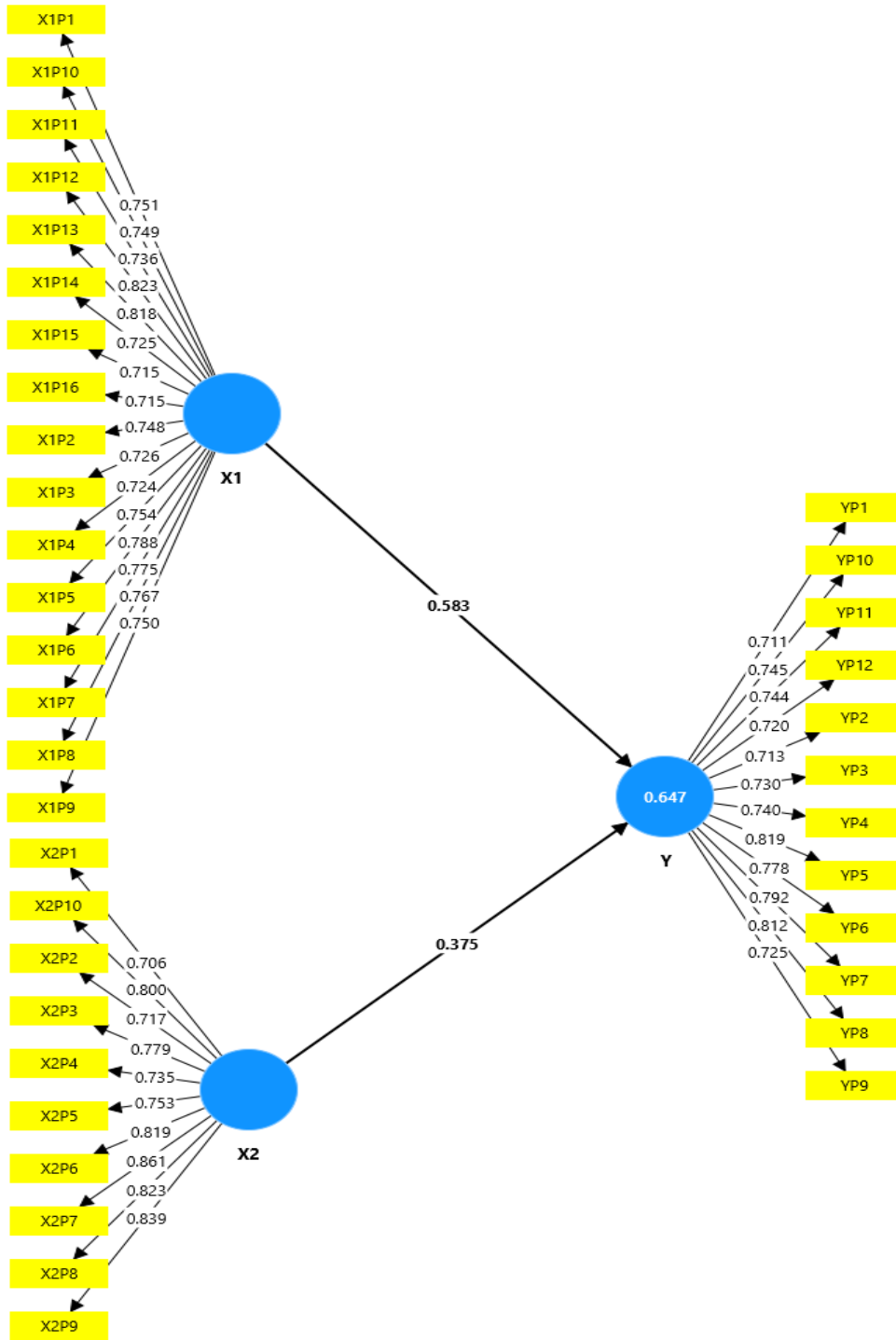
Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa masa kerja responden untuk masa kerja 1 tahun 2 responden, 2 tahun 2 responden, 3 tahun 2 responden, 4 tahun 4 responden, 5 tahun 2 responden, 6 tahun 3 responden, 7 tahun 8 responden, 8 tahun 5 responden, 9 tahun 6 responden, 10 tahun 4 responden dan 11 tahun 2 responden. Maka dapat diketahui bahwa karyawan Mitsutama Technology Cikarang Utara paling banyak pada masa kerja 7 tahun bekerja.

Analisis Outer Model

Analisis ini memiliki pengujian dengan pendekatan uji validitas dan uji realibilitas.

Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Tujuan dilakukan uji validitas untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity* (Sihombing et al., 2024).



Gambar 1 Hasil Uji Validitas
Sumber: Data diolah dengan Smart PLS 4, 2025

Convergent Validity

Nilai *convergen validity* adalah nilai *loading* faktor pada variabel laten berdasarkan indikatornya. *Convergen validity* dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/compound score* dengan *construct score* yang dihitung menggunakan PLS (Sihombing et al., 2024).

Tabel 4 Outer Loading

	X1	X2	Y
X1P1	0.751		
X1P10	0.749		
X1P11	0.736		
X1P12	0.823		
X1P13	0.818		
X1P14	0.725		
X1P15	0.715		
X1P16	0.715		
X1P2	0.748		
X1P3	0.726		
X1P4	0.724		
X1P5	0.754		
X1P6	0.788		
X1P7	0.775		
X1P8	0.767		
X1P9	0.750		
X2P1		0.706	
X2P10		0.800	
X2P2		0.717	
X2P3		0.779	
X2P4		0.735	
X2P5		0.753	
X2P6		0.819	
X2P7		0.861	
X2P8		0.823	
X2P9		0.839	
YP1			0.711
YP10			0.745
YP11			0.744
YP12			0.720
YP2			0.713
YP3			0.730
YP4			0.740
YP5			0.819
YP6			0.778

YP7			0.792
YP8			0.812
YP9			0.725

Sumber: Data diolah dengan Smart PLS 4, 2025

Nilai *loading* faktor semua item pertanyaan > 0,70 maka semua item pertanyaan dinyatakan valid konvergen (Savitri et al., 2021).

Discriminant Validity

Melihat nilai *cross loading* faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* dengan konstruk yang lain (Sihombing et al., 2024).

Tabel 4 Cross Loading

	X1	X2	Y
X1P1	0.751	0.183	0.526
X1P10	0.749	0.336	0.511
X1P11	0.736	0.277	0.541
X1P12	0.823	0.441	0.672
X1P13	0.818	0.264	0.604
X1P14	0.725	0.146	0.476
X1P15	0.715	0.158	0.550
X1P16	0.715	0.352	0.550
X1P2	0.748	0.156	0.501
X1P3	0.726	0.150	0.478
X1P4	0.724	0.197	0.478
X1P5	0.754	0.262	0.485
X1P6	0.788	0.378	0.455
X1P7	0.775	0.360	0.565
X1P8	0.767	0.390	0.642
X1P9	0.750	0.421	0.622
X2P1	0.374	0.706	0.358
X2P10	0.344	0.800	0.571
X2P2	0.224	0.717	0.270
X2P3	0.226	0.779	0.342
X2P4	0.296	0.735	0.359
X2P5	0.302	0.753	0.462
X2P6	0.260	0.819	0.500
X2P7	0.235	0.861	0.532
X2P8	0.303	0.823	0.519
X2P9	0.389	0.839	0.578
YP1	0.486	0.527	0.711

YP10	0.573	0.302	0.745
YP11	0.559	0.319	0.744
YP12	0.596	0.353	0.720
YP2	0.421	0.388	0.713
YP3	0.455	0.380	0.730
YP4	0.445	0.363	0.740
YP5	0.562	0.523	0.819
YP6	0.574	0.570	0.778
YP7	0.639	0.625	0.792
YP8	0.612	0.545	0.812
YP9	0.570	0.369	0.725

Sumber: Data diolah dengan Smart PLS 4, 2025

Nilai korelasi antara indikator dengan konstraknya > korelasi dengan konstruk lainnya maka semua item valid diskriminan (Savitri et al., 2021).

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk (Sihombing et al., 2024).

Tabel 5 Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)
X1	0.950	0.955
X2	0.932	0.941
Y	0.931	0.940

Sumber: Data diolah dengan Smart PLS 4, 2025

Nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* semua variabel > 0,70 maka semua variabel sudah reliabel (Savitri et al., 2021).

Analisis Inner Model

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk variabel dependen dan nilai koefisien *path* untuk variabel independen yang kemudian signifikansinya dinilai berdasarkan nilai *t-statistic* setiap *path*. Analisis dalam penelitian ini menggunakan *R-square* dan *effect size (F square)* (Sihombing et al., 2024).

R-Square

Nilai *R-square* adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. Koefisien determinasi (*R-square Adjusted*) digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang terpengaruh. Pada umumnya nilai *R-square* sebesar 0.67 (kuat), 0.33 (moderat) dan 0.19 (lemah) (Sihombing et al., 2024).

Tabel 4. 6 R-Square

	R-square
Y	0.647

Sumber: Data diolah dengan Smart PLS 4, 2025

Nilai *R-square* variabel Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 0,647 hal tersebut menandakan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X1) mampu menjelaskan variabel Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 64,7%. Maka dapat disimpulkan bahwa model dianggap sedang.

Effect Size (F square)

Effect size (f^2) dilakukan untuk mengetahui kebaikan model. Diharapkan nilainya lebih besar dari 0.15 sehingga model dikatakan minimal cukup baik (moderat) (Sihombing et al., 2024). Nilai *F square* 0,35 (kuat), 0,15 (moderate) dan 0,02 (lemah) (Savitri et al., 2021).

Tabel 7 F Square

	X1	X2	Y
X1			0.825
X2			0.340
Y			

Sumber: Data diolah dengan Smart PLS 4, 2025

F square dari Motivasi Kerja (X1) ke Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 0,825 sehingga dapat dikatakan Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh yang kuat. Sedangkan *F square* dari Disiplin Kerja (X2) ke Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 0,340 sehingga dapat dikatakan Disiplin Kerja (X2) memiliki kekuatan yang sedang.

Q-Square

Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga parameternya. Nilai *Q-square* lebih besar 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai relevansi prediktif, sedangkan nilai *Q-square* kurang dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model tidak memiliki relevansi prediktif (Sihombing et al., 2024).

Tabel 8 Q-Square

	Q ² predict
Y	0,353

Sumber: Data diolah dengan Smart PLS 4, 2025

Nilai *Q-square* dari Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 0,353 menunjukkan bahwa model mempunyai nilai relevansi prediktif karena nilai yang dihasilkan lebih besar dari 0 (nol).

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan membandingkan tingkat kesalahan penelitian dengan *t-statistic* atau *p-value*. Apabila nilai *t-statistic* lebih besar dari 1,96 maka ada hubungan positif antara variabel independen dan dependen. Selain nilai *t-statistic*, uji hipotesis juga dapat menghitung nilai *p-value*. Hipotesis dianggap diterima jika *p-value* kurang dari 0,05 (Aprilia & Vendy, 2024).

Tabel 9 Path Coefficients

Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
0.583	0.589	0.110	5.305	0.000
0.375	0.380	0.117	3.189	0.001

Sumber: Data diolah dengan Smart PLS 4, 2025

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Hipotesis yang digunakan adalah:

H_0 = Motivasi kerja tidak terdapat pengaruh terhadap produktivitas karyawan

H_1 = Motivasi kerja terdapat pengaruh terhadap produktivitas karyawan

Berdasarkan tabel diatas variabel Motivasi Kerja (X1) diperoleh nilai *t-statistic* sebesar 5,305 > 1,96 atau nilai *p-value* 0,000 < 0,05 maka H_1 diterima yaitu Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Hipotesis yang digunakan adalah:

H_0 = Disiplin kerja tidak terdapat pengaruh terhadap produktivitas karyawan

H_2 = Disiplin kerja terdapat pengaruh terhadap produktivitas karyawan

Berdasarkan tabel diatas variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai *t-statistic* sebesar 3,189 > 1,96 atau nilai *p-value* 0,001 < 0,05 maka H_2 diterima yaitu Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Hipotesis yang digunakan adalah:

H_0 = Motivasi kerja dan disiplin kerja tidak terdapat pengaruh terhadap produktivitas karyawan

H_3 = Motivasi kerja dan disiplin kerja terdapat pengaruh terhadap produktivitas karyawan

Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Disimpulkan bahwa semua hipotesis dalam penelitian ini diterima karena memenuhi standar *t-statistic* > 1,96 dan *P-value* < 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki dampak yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji penelitian yang telah dilakukan terhadap motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan Mitsutama Technology Cikarang Utara dengan menggunakan Smart PLS 4. Pembahasan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Berikut penjelasan dari hasil hipotesisnya:

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil uji menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Hasil ini ditunjukkan dengan nilai nilai *t-statistic* sebesar 5,305 lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-value* 0,000 kurang dari 0,05 Artinya semakin tinggi motivasi yang dimiliki diri sendiri dan diberikan pemimpin dalam melakukan pekerjaan semakin besar pula minat karyawan untuk meningkatkan produktivitas sehingga karyawan merasa memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dimiliki. Sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi dalam melakukan pekerjaan akan terasa berat terhadap pekerjaan yang dimiliki, sehingga minat untuk menyelesaikan tugas-tugas tepat waktu dalam produktivitas karyawan akan rendah.

Motivasi merupakan salah satu bentuk pembinaan bagi karyawan demi terwujudnya tujuan dalam perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja terhadap para karyawan pada suatu perusahaan perlu diperhatikan lebih jauh agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan. Pemberian motivasi sangat penting bagi setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut untuk bekerja lebih giat dan semangat lagi. Sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar untuk perusahaan tempat dimana mereka bekerja. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dalam menjalani tugas dan tanggung jawabnya sebagai bagian dari perusahaan (Mardiansyah & Badar, 2023).

Temuan penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya oleh (Hartanto et al., 2022), (Bassang & Sapan, 2023), (Mardiansyah & Badar, 2023) dan (Sukardi, 2021) yang menunjukkan bahwa tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, terlihat dari variabel motivasi tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil uji menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Hasil ini ditunjukkan dengan nilai nilai *t-statistic* sebesar 3,189 lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-value* 0,001 kurang dari 0,05 Artinya semakin tinggi disiplin yang dimiliki diri sendiri dan diterapkan perusahaan dalam melakukan pekerjaan semakin besar pula minat karyawan untuk meningkatkan produktivitas sehingga karyawan merasa bersemangat dan lebih rajin terhadap pekerjaan yang dimiliki. Sebaliknya karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan akan terasa berat menjalankan pekerjaan yang dimiliki,

sehingga minat untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan perusahaan akan rendah.

Disiplin kerja diperlukan agar karyawan dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Bagi perusahaan dengan disiplin kerja maka akan menjamin kelancaran dalam melaksanakan tugas sehingga memperoleh hasil kerja yang baik sedangkan bagi karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi maka karyawan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan, tepat waktu sesuai dengan rencana sehingga dapat mencegah adanya pemborosan waktu yang digunakan (Baiti et al., 2020).

Temuan penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya oleh (Umar et al., 2022), (Septiady & Padilah, 2022), (Dharliana & Nasrudin, 2022) dan (Sukardi, 2021) yang menunjukkan bahwa naik turunnya produktivitas kerja, salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan, terlihat dari variabel disiplin kerja tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil uji menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Hasil ini ditunjukkan dengan nilai *t-statistic* > 1,96 dan *P-value* < 0,05 Artinya motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Produktivitas karyawan semakin baik maka perusahaan semakin mudah mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila produktivitas karyawan rendah maka perusahaan semakin sulit mencapai tujuannya.

Produktivitas kerja sangat penting bagi perusahaan. Perusahaan akan menuntut karyawannya agar melakukan kegiatan produktif demi kemajuan perusahaan. Produktivitas karyawan dapat membantu meningkatkan penjualan dan efisiensi perusahaan. Dengan karyawan bekerja lebih efisien, aktivitas perusahaan juga semakin meningkat. Hal ini akan menyebabkan peningkatan jumlah produk yang dihasilkan oleh perusahaan (Seto et al., 2023).

Temuan penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya oleh (Sukardi, 2021) dan (Baiti et al., 2020) yang menunjukkan bahwa tinggi rendahnya produktivitas karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja, terlihat dari variabel motivasi kerja dan disiplin kerja tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dalam pembahasan dan analisis, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan dari Motivasi Kerja (X1) ke Produktivitas Karyawan (Y) pada Mitsutama Technology Cikarang Utara.
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan dari Disiplin Kerja (X2) ke Produktivitas Karyawan (Y) pada Mitsutama Technology Cikarang Utara.

3. Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan dari Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) ke Produktivitas Karyawan (Y) pada Mitsutama Technology Cikarang Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, P. R. (2023). Pengaruh Konten Pada Official Akun TikTok Ruangguru Terhadap Prestasi Belajar Followers. *Jurnal Janaloka*, 1(1), 15–24. <https://doi.org/10.26623/janaloka.v1i1juni.7022>
- Ani, J., Lumanauw, B., & Tampenawas, J. L. A. (2021). Pengaruh Citra Merek, Promosi Dan Kualitas Layanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada E-Commerce Tokopedia Di Kota Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2), 663–674. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/38279>
- Anita, Y. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT SBA Wood Industri Palembang. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 66–84. <https://doi.org/10.36546/jm.v8i1.396>
- Aprilia, A., & Vendy, V. (2024). Determinan Penggunaan Sistem Pembayaran QRIS pada UMKM di Kota Surabaya. *JMB : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(2), 153. <https://doi.org/10.31000/jmb.v13i2.12181>
- Asriyanti, S., Febrianti, A. A., Wulansari, F. N., Mubarok, S., & Anshori, M. I. (2024). Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan. *PPIMAN : Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 08–21. <https://ejournal-nipamof.id/index.php/PPIMAN/article/view/388>
- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja pada PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 69–87. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/812>
- Bassang, Y., & Sapan, A. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Kalimantan Mitra Persada. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 1227–1234. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3534>
- Desnirita, & Fitriana, A. (2020). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Karir Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Perdana Prima Bhakti Mandiri. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, 7(2), 1–10. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v7i2.351>
- Dewi, S. A., & Trihudiyatmanto, M. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 113–122. <https://doi.org/10.32500/jebe.v2i1.1457>
- Dharliana, & Nasrudin, S. W. (2022). The Influence of Discipline and Motivation on Work Productivity. *International Journal Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(4), 1843–1851. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Diana, T., & Rahmat, D. (2022). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 7(1), 25–33. <https://jurnal.stiepontianak.ac.id/index.php/jes/article/view/84>

- Erica, D., Hoiriah, Fauziah, S., Mulyadi, & Susila, M. N. (2024). The Influence Of Work Discipline and Job Training On Employee Work Productivity At The Petukangan Utara District Office. *Jurnal Ekonomi Sean Institute*, 13(1), 2075–2080. <https://doi.org/10.54209/ekonomi.v13i01>
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (H. Abadi (ed.); 1st ed.). Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu.
- Hartanto, Savitri, C. A., & Mahardika, L. O. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Tegal. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 499–509. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.189>
- Hasan, M., Sabitah, & Maufira, R. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Dan Upah Pegawai. *IURIS STUDIA: Jurnal Kajian Hukum*, 4(3), 181–185. <https://jurnal.bundamedia grup.co.id/index.php/iuris/article/view/445>
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), 1480–1496. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/43971>
- Hutaruk, F. J., Matondang, R., & Pujangkoro, S. (2022). The Effect of Work Discipline on Employee Productivity. *Jurnal Sistem Teknik Industri (JSTI)*, 24(2), 221–227. <https://doi.org/10.32734/jsti.v24i2.8500>
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2023). *Metode Penelitian* (M. Pradana (ed.); 1st ed.). Purbalingga: CV Eureka Media Aksara.
- Idrus, S., Ruhana, F., Amalia, M. R., Rosyid, A. F., & Kuswandi, D. (2023). Implementasi Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Bisnis Global. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 72–89. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2879>
- Jusman, I. A., & Rohani. (2021). The Impact Of Motivation And Work Environment On Employee Productivity At PT Tirta Fresindo Jaya. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 221–228. <https://ejournal.stpmataram.ac.id/JIP/article/view/622>
- Kusnadi, Yulianti, R., & Purnomo, S. H. (2020). Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Productivity of Employees in PT Asiatek Solution Indonesia. *Business and Entrepreneurial Review*, 20(1), 79–98. <https://doi.org/10.25105/ber.v20i1.6974>
- Mardiansyah, A., & Badar, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bolly Departement Store Woha. *SAMMAJIVA: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 219–230. <https://ejournal.nalanda.ac.id/index.php/SAMMAJIVA/article/view/539>