

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN SORTIR PT. LESTARI
MAHAPUTRA BUANA**

Pani Apriliani¹, Aam Rachmat Mulyana²
Universitas Jenderal Achmad Yani Cimahi^{1,2}
paniapriliani49@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian sortir pada PT Lestari Mahaputra Buana. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan studi kepustakaan dan studi lapangan melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian sortir yang berjumlah 34 orang. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji t, dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa instrumen penelitian valid dan reliabel. Uji regresi menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ($t_{hitung} = 0,029$; $sig = 0,977 > 0,05$), sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan ($t_{hitung} = 5,069$; $sig = 0,000 < 0,05$). Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ($F_{hitung} = 13,804$; $sig = 0,000 < 0,05$) dengan nilai koefisien determinasi sebesar 47,1%. Simpulan dari penelitian ini adalah bahwa produktivitas kerja dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja, sementara motivasi kerja tidak memberikan pengaruh signifikan secara parsial.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on the work productivity of sorting department employees at PT Lestari Mahaputra Buana. The research method used is a quantitative method with a literature study approach and field study through questionnaires, interviews, and documentation. The population and sample in this study were all sorting department employees totaling 34 people. The data obtained were analyzed using validity, reliability, normality, multicollinearity, heteroscedasticity, multiple linear regression, t-test, and f-test. The results showed that the research instrument was valid and reliable. The regression test showed that partially work motivation did not have a significant effect on work productivity ($t_{count} = 0.029$; $sig = 0.977 > 0.05$), while work discipline had a significant effect ($t_{count} = 5.069$; $sig = 0.000 < 0.05$). Simultaneously, work motivation and work discipline together have a significant effect on work productivity ($F_{count} = 13.804$; $sig = 0.000 < 0.05$) with a coefficient of determination of 47.1%. The conclusion of this study is that work productivity is significantly influenced by work discipline, while work motivation does not provide a significant effect partially.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Work Productivity

PENDAHULUAN

Industri manufaktur merupakan sektor ekonomi yang berkaitan dengan kegiatan memproduksi barang. Menurut Indonesia *Strategic and Economic action Institution* perusahaan manufaktur saat ini mengalami laju pertumbuhan yang sulit pada kuartal I tahun 2024 yaitu sebesar 4,13% lebih kecil dibandingkan tahun sebelumnya sebesar

4,64%. Hal ini menyebabkan perusahaan harus bertahan dalam keadaan yang sulit. Faktor penting agar perusahaan dapat bertahan adalah memperhatikan kualitas sumber daya manusianya. Kemampuan perusahaan untuk menjalankan aktivitasnya sangat bergantung pada manajemen sumber daya manusianya (Trisna & Cay, 2024) Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia memainkan peran esensial bagi suatu korporasi, karena mereka adalah agen yang bertanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan dan tugas-tugas operasional. Kehadiran mesin dan metode tidak dapat menghasilkan output yang maksimal tanpa dorongan sumber daya manusia yang berkualitas. Aset paling berharga dari setiap perusahaan adalah sumber daya manusianya, karena mereka adalah pihak yang bekerja keras dalam pelaksanaan kebijakan dan operasional. Semua biaya dan peralatan yang tersedia tidak akan berguna jika tidak ada tenaga kerja yang kompeten sebagai pendukungnya (Romadon et al., 2021).

Perusahaan industri kayu PT Lestari Mahaputra Buana, yang menghasilkan bilah-bilah pensil kayu dengan dimensi dan kualitas tertentu menjadi lokasi penelitian ini. Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu parameter yang dapat digunakan dalam menilai kualitas sumber daya manusia. Menurut (Oky Rahmansyah et al., 2023) Produktivitas kerja karyawan merupakan bentuk kewajiban atau tanggung jawab seorang karyawan yang harus dipenuhi sebagai salah satu syarat kerja yang telah disepakati (Selviana, 2021). Target produktivitas dapat dipenuhi ketika terdapat ketertarikan dan antusiasme yang tinggi pada karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang pada akhirnya mendorong pada hasil kerja yang optimal. Motivasi seorang karyawan dalam bekerja merupakan suatu indikator yang dapat berkontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut (Juddy Prabowo & Ropiyani, 2017) motivasi kerja adalah dorongan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan hasil informasi yang diperoleh diketahui bahwa data ketidakhadiran tanpa keterangan karyawan pada bulan Juli 2023 – Juli 2024 cukup tinggi sebanyak 92 kali.

Data ini memperlihatkan bahwa motivasi kerja karyawan pada perusahaan tersebut rendah. Tingkat motivasi yang tinggi pada karyawan mencerminkan bahwa mereka lebih semangat dalam bekerja sehingga mengarah pada tingkat produktivitas yang tinggi. Pernyataan ini serupa dengan temuan yang diperoleh Agustinar et al (2024) bahwa motivasi kerja berkontribusi pada produktivitas kerja. Artinya, tingginya produktivitas karyawan dapat dicapai oleh suatu perusahaan seiring dengan meningkatnya motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Tabel 1.
Data ketidakhadiran tanpa keterangan karyawan bagian sortir PT. Lestari Mahaputra Buana pada bulan Juli 2023 – Juli 2024

Tahun	Bulan	Ketidakhadiran (Kali)	Persentase (%)
2023	Juli	8	32%
	Agustus	6	24%
	September	9	36%
	Oktober	7	28%
	November	8	32%
	Desember	11	44%
2024	Januri	5	14,7%
	Februari	7	28%
	Maret	8	32%

Tahun	Bulan	Ketidakhadiran	
		(Kali)	Persentase (%)
	April	5	14,7%
	Mei	6	24%
	Juni	7	32%
	Juli	5	14,7%

Sumber : Arsip absensi PT. Lestari Mahaputra Buana, diolah kembali, 2025

Produktivitas kerja tidak hanya di pengaruhi oleh motivasi kerja, tetapi disiplin kerja juga dapat berkontribusi terhadap produktivitas kerja. Dari informasi yang disajikan dalam tabel 1 bahwa disiplin kerja pada karyawan dinilai belum maksimal, hal ini ditunjukkan dengan jumlah data keterlambatan yang masih cukup tinggi. Karyawan dianggap memiliki disiplin kerja yang tinggi ketika mereka tidak terlambat ke tempat kerja sesuai jam kerja yang berlaku. Ariyani & Phalipi (2023) penelitiannya mengemukakan temuan yang serupa bahwa disiplin kerja berdampak positif terhadap produktivitas kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa suatu perusahaan dapat menghasilkan produktivitas kerja tinggi seiring meningkatnya sikap disiplin kerja.

Tabel 2.
Data keterlambatan karyawan bagian sortir PT. Lestari Mahaputra Buana pada bulan Juli 2023 – Juli 2024

Tahun	Bulan	Jumlah Karyawan	Keterlambatan	
			(Kali)	Persentase (%)
2023	Juli	34	16	47,6%
	Agustus	34	13	38,2%
	September	34	11	32,4%
	Oktober	34	17	50,0%
	November	34	11	32,4%
	Desember	34	26	76,5%
2024	Januari	34	15	44,1%
	Februari	34	18	52,9%
	Maret	34	23	67,6%
	April	34	19	55,9%
	Mei	34	15	44,1%
	Juni	34	11	32,4%
	Juli	34	13	38,2%
Jumlah			208	

Sumber : Arsip absensi PT. Lestari Mahaputra Buana, diolah kembali, 2025

Menurut (Anggraeni et al., 2024) motivasi kerja berkaitan dengan kekuatan pendorong yang menumbuhkan gairah kerja seseorang terhadap tugas-tugasnya, menumbuhkan keinginan untuk menjalin kerja sama, kinerja yang efektif, dan integrasi yang harmonis dari berbagai upaya yang bertujuan untuk memperoleh rasa puas dalam mencapai produktivitas. Dengan kata lain, faktor yang dapat mendorong individu untuk melaksanakan suatu kegiatan disebut sebagai motivasi kerja (Sutrisno, 2019). Siagian, (2018) mengungkapkan bahwa motivasi kerja karyawan dapat diukur dari berbagai parameter di bawah ini.

- 1) Pencapaian yang berhasil
- 2) Pengakuan

- 3) Akuntabilitas
- 4) Pekerjaan yang dihadapi
- 5) Pengembangan individu

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam kajian ini adalah metode kuantitatif. Metode ini dipilih karena mampu mengukur dan menganalisis hubungan antar variabel secara sistematis dan objektif. Dalam pelaksanaannya, metode ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data numerik yang kemudian diolah menggunakan teknik statistik guna menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan. Untuk memperoleh data yang diperlukan, peneliti menggunakan dua teknik pengumpulan data, yaitu studi kepustakaan dan studi lapangan. Studi kepustakaan dilakukan untuk memperoleh dasar teori yang relevan, sementara studi lapangan dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Kuesioner disebarakan kepada seluruh karyawan bagian sortir, yang berjumlah 34 orang dan sekaligus ditetapkan sebagai populasi dan sampel dalam penelitian ini. Dalam proses pengolahan data, peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas sebagai tahap awal untuk memastikan instrumen yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur dan konsisten. Selanjutnya, data yang telah valid dan reliabel dianalisis menggunakan teknik analisis regresi berganda. Teknik ini digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan maupun parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Tabel 3.
Hasil Uji validitas Motivasi Kerja, Disiplin kerja, dan Produktivitas kerja

Motivasi Kerja		
Pernyataan	Hasil Uji Validitas	Hasil Uji Realibitas
X1.1	0,614	
X1.2	0,706	
X1.3	0,711	
X1.4	0,590	0,635
X1.5	0,644	
X1.6	0,395	
X1.7	0,305	
Disiplin Kerja		
X2.1	0,517	
X2.2	0,688	
X2.3	0,481	
X2.4	0,473	0,627
X2.5	0,771	
X2.6	0,602	
Produktivitas Kerja		
Y1	0,689	
Y2	0,592	0,803
Y3	0,620	

Y4	0,610
Y5	0,290
Y6	0,674
Y7	0,577
Y8	0,536

Hasil uji validitas dan realibitas mengklasifikasikan seluruh variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kerja dalam pernyataan valid. Hasil tersebut didukung dengan perolehan r_{hitung} yang berada di atas r_{tabel} yaitu 0,286. Temuan ini mengindikasikan bahwa instrumen yang diterapkan dalam kajian ini memiliki kemampuan untuk menilai berbagai variabel yang diteliti secara akurat. Lebih lanjut, uji realibitas memperoleh temuan bahwa nilai sebesar 0,635 diperoleh dari *cronbach alpha* pada variabel motivasi kerja adalah 0,635, nilai *cronbach alpha* sebesar 0,627 ditunjukkan pada variabel disiplin kerja. Sementara itu, nilai *cronbach alpha* untuk produktivitas adalah 0,803.

Tabel 4.
Hasil Normalitas Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,88834012
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,072
	Negative	-,071
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Pada tabel 4 ditemukan bahwa variabel produktivitas, disiplin kerja, dan motivasi kerja PT Lestari Mahaputra Buana dinyatakan lolos uji normalitas. Nilai signifikansi yang ditemukan adalah 0,200 yang berada di atas 0,05. Nilai yang diperoleh ini mengindikasikan bahwa data berada dalam distribusi normal.

Tabel 5.
Hasil Uji Multikolinearitas Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Produktifitas kerja

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Motivasi Kerja	,928	1,078
Disiplin Kerja	,928	1,078

Dari uji multikolinearitas yang dilakukan terhadap motivasi kerja dan disiplin kerja dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan divisi sortir PT Lestari Mahaputra Buana, diketahui bahwa nilai tolerance berada pada angka 0,928, melebihi ambang batas 0,10, sedangkan variance inflation factor (VIF) berada pada angka 1,078 sehingga berada di bawah nilai kritis 10,00. Artinya, data penelitian terbebas dari gejala

multikolinearitas. Dengan kata lain, variabel bebas tidak berkorelasi dengan variabel terikat.

Tabel 6.
Hasil Uji Heteroskedastisitas Motivasi kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,198	3,423		-,934	,357
Motivasi Kerja	,036	,066	,098	,547	,588
Disiplin Kerja	,140	,092	,275	1,528	,137

Pada uji heteroskedastisitas terlihat bahwa nilai signifikan dari disiplin kerja adalah 0,135 dan motivasi kerja adalah 0,588 yang lebih tinggi dari 0,05. Nilai tersebut membuktikan bahwa tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas. Artinya, tidak ada indikasi bahwa residual dari pengamatan yang berbeda mempunyai varians yang sama.

Tabel 7.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,698	6,276		1,545	,132
Motivasi Kerja	,004	,121	,004	,029	,977
Disiplin Kerja	,851	,168	,687	5,069	,000

Persamaan berikut ini diperoleh dari uji regresi berganda pada tabel di atas yang dilakukan dengan SPSS versi 25.0 yaitu $Y = 9,698 + 0,004X_1 + 0,131X_2$.

Berikut adalah interpretasi dari persamaan regresi berganda tersebut:

- 1) Produktivitas kerja karyawan akan bernilai 9,698 ketika nilai variabel motivasi kerja dan disiplin kerja adalah nol, sesuai dengan nilai konstanta yaitu 9,698.
- 2) Koefisien regresi mempunyai arah positif dengan nilai 0,004 unit untuk motivasi kerja, artinya setiap kenaikan 1 satuan akan mendorong peningkatan 0,004 satuan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Produktivitas karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,851 satuan untuk setiap peningkatan disiplin kerja sebanyak 1 satuan, sesuai dengan arah koefisien regresi yang nilainya positif sejumlah 0,851 satuan.

Tabel 8.
Nilai Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,686 ^a	,471	,437	1,94830

Dari tabel 8 dapat diamati bahwa variabel produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja dengan tingkat pengaruh yang signifikan ($d = 47,1\%$), sesuai dengan pedoman interpretasi koefisien determinasi (R^2), yaitu sebesar 0,471. Sementara itu, 52,9% lainnya diterangkan oleh indikator lain yang tidak dipertimbangkan untuk dikaji.

Tabel 9.
Hasil uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
X1	0,029	1,695	0,977	0,05	Tidak berpengaruh
X2	5,069	1,695	0,000	0,05	Berpengaruh

Tabel 9 di atas memperlihatkan nilai sebesar $0,029 < 1,695$ untuk t hitung dan t tabel. Nilai signifikansi ditunjukkan dengan angka $0,977 < 0,05$, yang mengindikasikan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Maka dari itu, temuan ini mencerminkan penerimaan pada H_0 dan penolakan pada H_a , yang mengindikasikan bahwa produktivitas kerja karyawan bagian sortir PT Lestari Mahaputra Buana tidak dipengaruhi oleh motivasi kerja. Temuan ini sesuai dengan perolehan yang diungkapkan (Leituhu et al., 2022) dalam penelitiannya bahwa motivasi kerja tidak berkontribusi pada produktivitas kerja. Artinya produktivitas kerja tidak dipengaruhi oleh motivasi kerja. Selain itu, besarnya pengaruh dari variabel disiplin kerja sebesar $5,069 > 1,695$. Nilai signifikansi yang ditemukan yaitu $0,000 < 0,05$ yang mendukung pada penerimaan H_a dan penolakan H_0 yang motivasi kerja berkontribusi pada produktivitas kerja karyawan.

Tabel 10.
Hasil Uji f

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Prob	Keterangan
Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja	3,30	13,804	0,000	0,05	Berpengaruh

Pada nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, analisis statistik uji f menghasilkan hasil f hitung sebesar $13.804 > 3.30$ sehingga menandai penolakan pada H_0 dan penerimaan pada H_a , yang memiliki arti bahwa produktivitas kerja bagian sortir PT. Lestari Mahaputra Buana dipengaruhi oleh motivasi kerja.

SIMPULAN

Bahwa motivasi kerja tidak berkontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan, sementara disiplin kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara simultan, produktivitas kerja karyawan bagian sortir dipengaruhi oleh kombinasi antara motivasi kerja dan disiplin kerja, meskipun secara parsial hanya disiplin kerja yang memberikan pengaruh nyata.

DAFTAR PUSTAKA

Anggraeni, W., Lemiyana, & Pajaria, Y. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus

- Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia Area Palembang). *Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(4).
- Anita Agustinar, I., Renandi Ekatama, M., Reny, A., Septijantini Alie, M., & Indriyani, S. (2024). Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Branch Office Kotabumi Lampung Utara. *COSTING: Journal of Economic, Business, and Accounting*.
- Ariyani, F., & Phalipi, S. (2023). Pengaruh motivasi, kedisiplinan kerja, dan prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada koperasi simpan pinjam Kopdit Sehati Lampung. 2(1).
- Badriyah, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Setia Bagia.
- Destyana Rahmah, A., Wahyu Handaru, A., & Sholikhah, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Produksi Pada PT X. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(5), 1271–1294. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.610>
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Sebelas)*. Prananda Medi Group.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Juddy Prabowo, R., & Ropiyani, N. (2017). Pengaruh Pembinaan Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Pemuda, Dan Olah Raga Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat).
- Leituhu, F. K., Kalangi, A. J., & Rogahang. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengawasan, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tigaraksa satria, Tbk Manado.
- Nurzakiah, E. L., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). In *Bisnis Madani* (Vol. 2024, Issue 1). <https://doi.org/https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.895>
- Oky Rahmasyah, G., Cahyadi, N., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada BLP Property. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 4(2), 221–229. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v4i2.2803>
- Romadon, I., Mulyani, A., Usman, B., & Ilmansyah. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di KFC Dermaga Point Palembang. *Manajemen Dan Investasi (MANISVESTASI)*, 3(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.31851/jmaninvestasi.v3i2.7378>
- Safitri Samosir, E. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Rotasi Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Excelitas Technologies Batam.
- Selviana, D. & E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta . *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(1), 16–26.
- Siagian. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Trisna, aji bayu, & Cay, S. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Universal Support Services Bandung. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 2873–2885. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index>