

**THE INFLUENCE OF JOB DESCRIPTION AND WORK DISCIPLINE ON
EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY THROUGH WORK MOTIVATION AS A
MEDIATING VARIABLE AT PT. INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR TBK
CIBITUNG**

**PENGARUH *JOB DESCRIPTION* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA PT. INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR TBK
CIBITUNG**

Lisa Andriani¹, Fitri Rezeki²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Pelita Bangsa Cikarang¹²

liisaandriani47@gmail.com¹, fitri_rezeki@pelitabangsa.ac.id²

ABSTRACT

The decline in employee productivity of PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cibitung in 2023 is allegedly influenced by job description factors and employee work discipline. This study aims to analyze the effect of job description and work discipline on employee work productivity with work motivation as a mediating variable. The type of research used is explanatory with a quantitative approach. Data collection was carried out through questionnaires on 90 employees as samples with saturated sampling techniques. Data analysis was performed using SmartPLS 3.3.9 statistical methods. The results showed that job description, work discipline, and work motivation had a positive and significant influence on employee work productivity. Job description and work discipline also have a positive and significant effect on work motivation, which then acts as a mediator between the two variables with work productivity. The company needs to pay attention to job descriptions and maintain employee discipline to increase work productivity. For future research, it is recommended to combine other factors that can affect work productivity directly or indirectly, as well as conduct longitudinal research to observe changes in phenomena over time.

Keywords: Employee productivity, Job description, Work discipline

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian penting oleh karena itu sumber daya manusia perlu dijalankan dan diarahkan dengan baik untuk memenuhi tujuan perusahaan di dalam suatu organisasi bahwa karyawan merupakan asset paling berharga perlu dikelola dengan baik, organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan menginginkan karyawannya meningkatkan produktivitas kerja Potensi yang dimiliki setiap sumber daya manusia di perusahaan harus dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang maksimal. Keberhasilan organisasi lebih tergantung pada karyawan yang bekerja di dalam perusahaannya dibandingkan dengan sarana dan prasarana yang tersedia untuk mencapai tujuannya. Kemajuan suatu perusahaan berhubungan dengan sumber daya manusia (SDM) yang tersedia di perusahaan, dimana sumber daya manusia didalam perusahaan menjadi salah satu faktor penentu dalam setiap kegiatan yang ada didalam perusahaan sumber daya manusia atau karyawan salah satu faktor terpenting dalam suatu

perusahaan, karena karyawan Menjadi perencana, pelaksana dan dan pengendali untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang, produktivitas kerja karyawan sangat diharapkan oleh organisasi. Perusahaan dengan tujuan yang lebih luas memiliki lebih banyak jenis pekerjaan yang tersedia, sehingga perusahaan harus mampu menyediakan karyawan berdasarkan jenis dan jumlah pekerjaan yang tersedia. Kemampuan seorang karyawan untuk memproduksi barang dan jasa seperti yang diharapkan dalam waktu yang singkat disebut produktivitas kerja. Produksi kerja karyawan merupakan ukuran keberhasilan bisnis karena berfungsi sebagai pengukur keberhasilan. Semakin tinggi produktivitas karyawan, semakin besar laba dan produktivitas perusahaan. Faktor-faktor seperti kemampuan kerja, ketelitian kerja, dan kesesuaian kerja dapat digunakan untuk menentukan produktivitas kerja.

PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cibitung merupakan perusahaan yang bergerak dibidang

makanan dan minuman. Hasil dari wawancara yang dilakukan terhadap HRD PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cibitung diketahui mengalami ketidakstabilan pencapaian dari hasil produksi pada bulan Januari sampai Oktober tahun 2023 Berikut tabel pencapaian produktivitas kerja karyawan.

**Data Pencapaian Produktivitas Kerja
Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur
Tbk Cibitung 2023**

NO	Bulan	Target Produksi	Output Produksi	Presentase
1	Januari	736.830	710.030	96%
2	Febuari	736.830	700.015	95%
3	Maret	736.830	685.043	93%
4	April	736.830	620.018	84%
5	Mei	736.830	645.032	88%
6	Juni	736.830	662.074	90%
7	Juli	736.830	584.060	79%
8	Agustus	736.830	572.012	78%
9	September	736.830	513.276	70%
10	Oktober	736.830	500.476	68%

*Sumber : HRD PT. Indofood CBP Sukses Makmur
Tbk Cibitung*

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa pada tahun 2023 pencapaian produksi kerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cibitung mengalami penurunan. penurunan produktivitas terlihat pada presentase dibulan Januari sampai april mengalami penurunan dari 96% menjadi 84% sedangkan dibulan mei sampai juni mengalami kenaikan sebesar 90%, namun dibulan juli sampai oktober mengalami penurunan kembali sebesar 68%. Berdasarkan persentase pencapaian produktivitas kerja karyawan pada tabel diatas mengalami penurunan yang disebabkan oleh ketidakmampuan dari karyawan untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penurunan produksi akan mempengaruhi persaingan pasar hal ini membuat perusahaan untuk lebih teliti dalam memenuhi permintaan konsumen dan menyediakan barang yang berkualitas untuk permintaan pasar produktivitas yang tinggi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Salah satu hal terpenting untuk mencapai terlaksananya kegiatan perusahaan adalah dengan meningkatkan *job description* dan disiplin kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan di setiap organisasi disisi lain perusahaan perlu memberikan motivasi terhadap karyawan untuk bekerja lebih baik dengan cara memberikan perhatian yang positif dan apresiasi dari perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan memberi semangat karyawan dapat memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan yang baik harus dibantu oleh *job description* yang memadai dan disesuaikan dengan kebutuhan kerja karyawan karena *job description* sangat diperlukan untuk membantu produktivitas kerja karyawan berada pada tingkat tertinggi (optimal).

Dalam meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan mengharapkan disiplin kerja selain deskripsi pekerjaan. Langkah pertama dalam mencapai kesuksesan perusahaan adalah disiplin kerja, yang berarti semua karyawan harus bersedia mengikuti dan mematuhi peraturan tanpa dipaksa, dan perusahaan akan memberikan sanksi jika mereka melanggarnya. Disiplin juga berarti menerapkan pengendalian diri secara sistematis dan mempertahankan pengendalian diri karyawan. Ini menunjukkan bahwa karyawan benar-benar berkomitmen untuk bekerja untuk perusahaan.

Disiplin kerja merupakan salah satu kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Hal ini merupakan permasalahan dan tantangan terbesar bagi karyawan karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya baik jangka panjang maupun jangka pendek sangat ditentukan oleh efisiensi dan efektivitas yang dimiliki setiap karyawan. Kunci dari segala upaya peningkatan produktivitas karyawan bergantung pada strategi peningkatan *job description* dan disiplin kerja di setiap perusahaan, instansi pemerintah, organisasi dan lembaga lainnya. Tidak jarang karyawan yang tidak memiliki disiplin yang tinggi, kemampuan yang luas, pemahaman terhadap pekerjaannya yaitu pemahaman tentang pekerjaan mereka masing-masing, mengetahui bagaimana melakukan tugas sesuai dengan posisi mereka, serta bertanggung jawab atas pekerjaannya tersebut. Berdasarkan hal tersebut karyawan harus memahami deskripsi pekerjaan (*Job Description*) sesuai bidangnya sehingga dapat memberikan kontribusi yang diharapkan pada jabatannya.

Faktor lain untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yaitu dengan memberikan motivasi besarnya motivasi yang diberikan perusahaan terkadang mencerminkan produktivitas kerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan didasari oleh rasa tanggung jawab, rasa memiliki yang tinggi terhadap perusahaan dan mengapresiasi hasil kerja karyawan dengan baik dan membalasnya dalam bentuk penghargaan yang bermanfaat dan dapat dirasakan langsung oleh karyawan. Pemberian motivasi mempunyai bentuk yang berbeda-beda di setiap perusahaan seperti pemberian kompensasi yang layak, memberikan penghargaan (*reward*) apabila berhasil melakukan suatu pencapaian tertentu, menyediakan fasilitas yang lengkap untuk bekerja, serta lingkungan yang mendukung. hal tersebut dilakukan agar kebutuhan karyawan terpenuhi, sehingga diharapkan karyawan memiliki rasa semangat dalam melaksanakan kewajibannya dengan kemampuan terbaik sebagai karyawan di suatu perusahaan dan dapat mengurangi kegiatan-kegiatan yang menghambat tercapainya tujuan organisasi serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini memiliki urgensi yang signifikan dalam mengidentifikasi faktor-faktor

yang berkontribusi terhadap penurunan produktivitas kerja karyawan di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cibitung pada tahun 2023. Data yang disajikan menunjukkan adanya ketidakstabilan dalam pencapaian hasil produksi, dengan penurunan persentase produktivitas dari 96% pada Januari menjadi 68% pada Oktober. Penurunan produktivitas ini dapat berdampak negatif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan, seperti penurunan profitabilitas, daya saing yang rendah, dan ketidakmampuan dalam memenuhi permintaan konsumen. Oleh karena itu, mengatasi masalah ini menjadi sangat penting bagi perusahaan untuk memastikan kelangsungan bisnis dan pertumbuhan jangka panjang. Faktor-faktor seperti job description, disiplin kerja, dan motivasi kerja yang diteliti dalam penelitian ini memiliki peran penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Job description yang jelas dan terstruktur dapat membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efisien dan produktif. Disiplin kerja yang baik juga dapat mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan dan prosedur perusahaan, serta menyelesaikan tugas tepat waktu dengan kualitas yang baik. Sementara itu, motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat dan antusias, sehingga meningkatkan produktivitas mereka.

Penelitian ini memberikan kebaruan dengan mengeksplorasi peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi yang memediasi pengaruh job description dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Meskipun penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara job description, disiplin kerja, dan produktivitas kerja, namun peran mediasi dari motivasi kerja belum banyak diteliti. Dengan menggunakan motivasi kerja sebagai variabel mediasi, penelitian ini memberikan wawasan baru tentang bagaimana job description dan disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan melalui peningkatan motivasi kerja mereka.

Berdasarkan permasalahan di atas maka peneliti ingin meneliti penelitian yang berjudul **“PENGARUH JOB DESCRIPTION DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR TBK CIBITUNG”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi yang berkaitan dengan banyaknya jumlah output atau hasil yang dihasilkan oleh karyawan di perusahaan selama jangka waktu tertentu. Produktivitas kerja ditentukan dengan

membagi jumlah total input yang digunakan dengan jumlah total output yang dihasilkan. Input ini dapat mencakup faktor-faktor seperti waktu, tenaga kerja, modal, teknologi, dan sumber daya lainnya. Bagi perusahaan salah satu tujuan utamanya yaitu meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena tingkat produktivitas karyawan yang tinggi memberikan berbagai keuntungan misalnya peningkatan produktivitas membantu perusahaan mencapai tujuannya dan maju secara social. karyawan yang lebih produktif pantas mendapatkan gaji yang lebih baik, dan diberikan posisi jabatan yang menguntungkan. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi kerja, stress kerja, job description, lingkungan kerja, pelatihan dan disiplin kerja. Produktivitas merupakan ukuran hubungan antara input tenaga kerja, modal, sumber daya alam, energi serta kualitas dan kuantitas output barang dan jasa.

Menurut Rezeki & Ade Rizky Oktavian, (2022) Produktivitas kerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut L. Greenberg dalam Rusni, (2020) mengatakan bahwa produktivitas kerja merupakan hasil dari perbandingan total pengeluaran pada waktu yang ditentukan dengan total masukan selama periode tertentu.

Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan hasil perbandingan total pengeluaran pada waktu yang ditentukan dengan total masukan selama periode tertentu Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila menjalankan tugas yang diberikan dengan baik.

Job Description

Job Description adalah suatu pekerjaan yang tujuannya untuk mengetahui pekerjaan apa yang perlu diselesaikan dan siapa yang harus menyelesaikan pekerjaan tersebut. Tujuan dari kegiatan ini untuk membuat kualitas kerja dan kualitas dari produktivitas di suatu perusahaan. Suatu perusahaan dikatakan baik apabila karyawannya dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan jelas serta tidak menghambat proses tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan dalam Amalia Yunia Rahmawati, (2020) job description adalah analisis dan perencanaan mengenai tugas apa yang perlu dilakukan, bagaimana cara mengerjakannya, dan alasan kenapa pekerjaan tersebut perlu diselesaikan. Job description merupakan dokumen tertulis yang mencakup informasi tentang tugas, tanggung jawab, kemampuan, dan persyaratan lainnya terkait suatu posisi pekerjaan di dalam suatu organisasi, informasi ini membantu memberikan gambaran jelas mengenai pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan yang mengisi posisi tersebut.

Menurut Gary dessler dalam Hakim, (2019) Mendefinisikan Job description sebagai catatan

tugas pekerjaan, tanggung jawab, kondisi kerja, dan tanggung jawab pengawasan dalam pekerjaan. Sedangkan menurut prawirosentono dalam NIDYAWATI, (2022) job description adalah pernyataan tertulis yang menggambarkan tanggung jawab, fungsi, wewenang, kondisi kerja, dan berbagai aspek lainnya dalam pekerjaan tertentu.

Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa job description adalah menganalisis untuk menentukan pekerjaan apa yang harus dilakukan dan siapa yang harus tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan tersebut disuatu perusahaan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara konsisten, dan teratur sesuai peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan. Hal ini mencakup komitmen untuk mematuhi jadwal kerja, menyelesaikan tugas tepat waktu dan mencapai kualitas kerja yang diharapkan. Disiplin kerja juga mencakup tanggung jawab sepenuhnya terhadap tugas yang diberikan dan kemampuan bekerja mandiri tanpa pengawasan terus menerus. Produktivitas kerja akan meningkat dan tujuan perusahaan tercapai dengan konsisten karyawan terhadap disiplin kerja.

Menurut Arsyad dalam Rusni, (2020) menyatakan bahwa disiplin karyawan merupakan faktor yang mampu meningkatkan produktivitas. Sedangkan menurut sutrisno dalam Kusumayadi & Katarina, (2021) disiplin kerja adalah teknik komunikasi yang digunakan manajer dengan karyawan untuk mengukur kesiapan dan kesediaannya dalam mengikuti peraturan perusahaan.

Menurut Mangkunegara dalam Winarsih et al., (2020) mengatakan bahwa kedisiplinan karyawan adalah sifat dan kesadaran diri seseorang untuk mematuhi aturan dan ketentuan organisasi tertentu. Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara konsisten dan teratur sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku diperusahaan dan disiplin kerja salah satu factor yang mampu meningkatkan produktivitas.

Motivasi

Motivasi adalah tindakan internal atau eksternal yang mendorong karyawannya untuk bekerja dengan semangat agar bisa mencapai tujuan di suatu perusahaan. Motivasi diberikan dengan cara memberikan pengakuan atas prestasi, memberikan kesempatan pengembangan karir, memberikan imbalan yang adil dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung.

Menurut W.A Gerungan dalam Liana, (2020) Motivasi kerja adalah proses pemberian motivasi kerja terhadap karyawan agar bersedia bekerja dan tidak ada paksaan untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien. Dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawan perusahaan mampu mencapai

produktivitas yang diharapkan karena karyawan termotivasi untuk lebih semangat dalam bekerja serta memberikan semua kemampuan, pengetahuannya yang mereka miliki. tanpa motivasi seorang tidak bisa melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar karena motivasinya dalam bekerja tidak dipenuhi.

Menurut Amstrong dalam Kuswibowo, (2020) Motivasi kerja adalah memberikan dorongan yang membuat seseorang termotivasi untuk bekerja dengan semangat, bekerja secara efektif dalam semua usahanya untuk mencapai produktivitas kerja. Motivasi adalah sesuatu yang diberikan kepada karyawan untuk memotivasi karyawan tersebut terdiri dari pemberian insentif, seperti kenaikan gaji, penghargaan dan promosi jabatan sebagai upaya untuk memotivasi karyawan.

Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu pemberian atau apresiasi yang diberikan kepada karyawan untuk bekerja dengan semangat agar bisa mencapai tujuan di suatu perusahaan dengan cara memberikan pengakuan atas prestasi, memberikan kesempatan pengembangan karir, memberikan imbalan yang adil dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung.

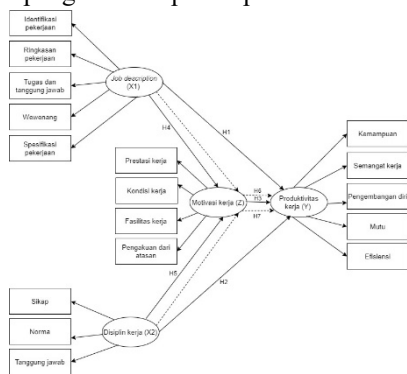
METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengadakan investigasi di PT Indofood CBP Sukses Makmur Cibitung selama periode empat bulan. Metode penelitian eksplanasi dengan pendekatan kuantitatif dipilih untuk menjelaskan generalisasi dari sampel terhadap populasi atau menjelaskan hubungan, perbedaan, atau pengaruh antar variabel yang relevan. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan di perusahaan tersebut, sedangkan sampelnya dipilih menggunakan metode purposive sampling, memastikan keterwakilan dari berbagai departemen dan tingkatan jabatan. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner yang dirancang khusus untuk mengumpulkan data numerik terkait dengan tujuan penelitian. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial, seperti uji t, ANOVA, dan uji chi-square, untuk mengidentifikasi pola atau hubungan yang signifikan antara variabel-variabel yang diteliti. Dengan demikian, metodologi penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, tingkat kepuasan kerja, atau variabel lain yang relevan dalam konteks perusahaan PT Indofood CBP Sukses Makmur Cibitung.

Desain Penelitian

- a. Variabel Independen : job description, disiplin kerja
 - b. Variabel Mediasi : motivasi kerja
 - c. Variabel Dependen : produktivitas kerja
- Kerangka pengaruh antar variabel dalam

model pengukuran pada penelitian ini adalah



sebagai berikut :

Penelitian ini mengambil sampel dari sembilan puluh pekerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cibitung. Sampling jenuh adalah metode sampling yang digunakan, seluruh populasi termasuk dalam sampel.

Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin :

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase %
Laki – laki	32	35,6%
Perempuan	58	64,4%
Jumlah	90	100%
Keseluruhan		

Berdasarkan tabel diatas penelitian ini menggunakan 90 karyawan sebagai sampel dengan jumlah laki-laki 32 orang dan perempuan 58 orang. Presentase laki-laki dalam sampel ini adalah 36%, sedangkan perempuan adalah 64% dari total sampel 90 orang. Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah perempuan.

Uji Reliabilitas

Metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik Cronbach alpha, , composit reliability, rho_A dan Average Vairance Extracted (AVE). Hasil analisis data diolah menggunakan aplikasi SmartPLS 3.3.9 adalah sebagai berikut:

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
DK	0,947	0,955	0,957	0,790
JD	0,982	0,984	0,984	0,858
MK	0,966	0,967	0,973	0,855
PK	0,981	0,982	0,983	0,852

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel diatas bahwa seluruh pernyataan instrumen dari variabel job description (JD), disiplin kerja (DK), produktivitas kerja (PK) dan motivasi kerja (MK) memiliki nilai cronbach's alpha, composite reliability, rho_A yang lebih besar dari 0,7, dan nilai AVE yang lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa semua instrumen dianggap reliabel dan dapat digunakan untuk pengumpulan data dalam mengukur variabel dalam penelitian ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Meskipun penelitian ini memberikan kontribusi penting, namun terdapat beberapa keterbatasan yang perlu dipertimbangkan. Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel independen, yaitu job description, disiplin kerja, dan motivasi kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja, kompensasi, pelatihan, dan faktor-faktor individual lainnya juga dapat berkontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan, namun tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan tertentu, yaitu PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cibitung, sehingga hasil penelitian mungkin tidak dapat digeneralisasi untuk perusahaan lain yang memiliki karakteristik berbeda. Setiap perusahaan memiliki budaya organisasi, kebijakan, dan praktik manajemen sumber daya manusia yang unik, sehingga hasil penelitian ini mungkin tidak sepenuhnya dapat diterapkan pada konteks lain. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan kuesioner, yang memiliki kelemahan seperti kemungkinan bias responden dan keterbatasan dalam mengeksplorasi masalah secara mendalam. Metode kualitatif atau campuran (kuantitatif dan kualitatif) mungkin dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Hasil Penelitian Uji Model

Langkah pengujian model berikutnya dalam penelitian ini menggunakan nilai R Square laten endogenous, SRMR, dan F2.

Hasil analisis data primer dari instrumen variabel penelitian menggunakan aplikasi SmartPLS 3.3.9 adalah sebagai berikut:

Uji R Square

	R Square	R Square Adjusted
Motivasi kerja (MK)	0,405	0,392
Produktivitas kerja (PK)	0,676	0,664

Hasil analisis data dari tabel di atas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai R Square 0,405 yang melebihi 0,02, yang menunjukkan bahwa model dianggap layak dan memenuhi kriteria tingkat moderat. Variabel produktivitas kerja juga memiliki nilai R Square 0,676 yang melebihi 0,02, yang menunjukkan bahwa model juga dianggap layak dan memenuhi kriteria tingkat moderat.

Uji Fit Model

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,049	0,049
d_ ULS	1,290	1,290
d_ G	1,910	1,910
Chi-Square	773,289	773,289
NFI	0,832	0,832

Pengujian fit model menunjukkan Standart Root Mean Square Residual (SRMR) memiliki nilai sebesar 0,049 untuk Saturated model dan 0,049 untuk Model Estimasi Nilai tersebut melebihi 0,02, sehingga model dianggap memenuhi kriteria pengujian dan dianggap sesuai.

Uji F Square

	Disiplin Kerja	Job Description	Motivasi kerja	Produktivitas Kerja
Disiplin Kerja			0,279	0,138
Job Description			0,205	0,185
Motivasi kerja				0,425
Produktivitas kerja				

Pengujian F Square menunjukkan nilai pengaruh variabel disiplin kerja terhadap motivasi kerja memiliki nilai sebesar 0,279, melebihi nilai 0,02 sehingga model dianggap layak dan memenuhi kriteria dengan kategori yang sangat kuat, Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja memiliki nilai sebesar 0,138 juga melebihi nilai 0,02, sehingga model juga dianggap layak dan memenuhi kriteria dengan kategori cukup, Pengaruh variabel job description terhadap motivasi kerja memiliki nilai sebesar 0,205 melebihi nilai 0,02 sehingga model dianggap layak dan memenuhi kriteria dengan kategori sangat kuat, Pengaruh variabel job description terhadap produktivitas kerja memiliki nilai sebesar 0,185 melebihi nilai 0,02 sehingga model juga dianggap layak dan memenuhi kriteria dengan kategori sangat kuat dan Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja memiliki nilai sebesar 0,425 melebihi nilai 0,02 sehingga model dianggap layak dan memenuhi kriteria dengan kategori sangat kuat.

Hasil analisis data primer yang dilakukan pada instrumen variabel penelitian untuk pengujian hipotesis menggunakan program atau aplikasi SmartPLS versi 3.0 sebagai berikut:

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan setelah model penelitian memenuhi kriteria kecocokan model. Pengujian ini mencakup nilai koefisien dari setiap arah pengaruh, baik langsung maupun tidak langsung serta total.

- H0: $\beta = 0$, yang berarti tidak ada pengaruh
- Ha: $\beta \neq 0$, yang berarti ada pengaruh

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Motivasi Kerja -> Produktivitas kerja	0,482	0,473	0,122	3,941	0,000
Job Description -> Produktivitas Kerja	0,281	0,276	0,111	2,533	0,006
Job Description -> Motivasi Kerja	0,365	0,366	0,172	2,129	0,017
Disiplin Kerja -> Produktivitas Kerja	0,250	0,254	0,102	2,451	0,007
Disiplin Kerja -> Motivasi Kerja	0,426	0,425	0,166	2,572	0,005

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja -> Produktivitas Kerja -> Motivasi Kerja	0,205	0,215	0,103	1,998	0,023
Job Description -> Produktivitas Kerja -> Motivasi Kerja	0,176	0,181	0,101	1,740	0,041

Pembahasan Pengaruh Job Description Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan melalui koefisien jalur dapat disimpulkan bahwa nilai sampel asli adalah 0,281 dengan nilai T Statistik sebesar 2,533 dan P Values sebesar 0,006, yang lebih rendah dari nilai α ($0,006 < 0,05$). Menunjukkan bahwa variabel job description memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk Cibitung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Perteka et al., (2020) bahwa job description memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Anulekha Resort & Villa di Ubud dan penelitian NIDYAWATI, (2022) yang menyatakan job description berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinarmas multi finance kabupaten lahat. dimana job description ini memberikan pemahaman yang jelas dan membantu karyawan untuk mengetahui tugas-tugas yang harus mereka lakukan tanpa job description yang jelas, karyawan akan bingung tentang tugas mana yang harus mereka utamakan dan ini dapat menghambat produktivitas kerja mereka.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan melalui koefisien jalur dapat disimpulkan bahwa nilai sampel asli adalah 0,250 dengan nilai T Statistik sebesar 2,451 dan P Values sebesar 0,007 yang lebih rendah dari nilai α ($0,007 < 0,05$). Menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk Cibitung . hasil penelitian ini sejalan

dengan penelitian Marlapa & Mulyana, (2020) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Denso Indonesia Plan 2 Cibitung. dan penelitian Andini et al., (2019) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) dimana disiplin kerja berpengaruh pada kualitas kerja karyawan karyawan yang memiliki disiplin yang baik lebih teliti dalam melaksanakan tugas mereka dan mematuhi prosedur-prosedur yang telah ditetapkan Hal ini dapat menghasilkan hasil kerja lebih baik yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan melalui koefisien jalur dapat disimpulkan bahwa nilai sampel asli adalah 0,482 dengan nilai T Statistik sebesar 3,941 dan P Values sebesar 0,000 yang lebih rendah dari nilai α ($0,000 < 0,05$). Menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk Cibitung. hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Eryani, (2023) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan penelitian Liana, (2020) yang menyatakan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Telkom Indonesia Palembang. Motivasi yang kuat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih giat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan yang berdampak positif pada produktivitas karyawan dengan memberikan pengakuan dan apresiasi atas kerja keras dan kontribusi mereka.

Pengaruh Job Description Terhadap Motivasi Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan melalui koefisien jalur dapat disimpulkan bahwa nilai sampel asli adalah 0,426 dengan nilai T Statistik sebesar 2,129 dan P Values sebesar 0,017 yang lebih rendah dari nilai α ($0,017 < 0,05$). Menunjukkan bahwa variabel job description memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk Cibitung. hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kusumawati et al., (2022) bahwa job description berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai puskesmas loa janan kabupaten kutai kartanegara dengan job description yang baik dapat menjadi alat yang kuat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberikan pemahaman yang jelas tentang standar tugas-tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan dapat membantu karyawan dalam mendapatkan posisi jabatan yang lebih tinggi sehingga karyawan termotivasi dalam bekerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan melalui koefisien jalur dapat disimpulkan bahwa nilai sampel asli adalah 0,365 dengan nilai T Statistik sebesar 2,572 dan P Values sebesar 0,005 yang lebih rendah dari nilai α ($0,005 < 0,05$). Menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk Cibitung. hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Anggrainy et al., (2018) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai BKPP Aceh. disiplin kerja dapat berdampak positif terhadap motivasi kerja karena membantu karyawan untuk mengatur waktu mereka dengan baik dan menyelesaikan tugas mereka dengan tepat waktu sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik dengan mengikuti peraturan yang ada di perusahaan.

Pengaruh Job Description Terhadap Produktivitas kerja karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi

Dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan melalui koefisien jalur dapat disimpulkan bahwa nilai sampel asli adalah 0,176 dengan nilai T Statistik sebesar 1,740 dan P Values sebesar 0,041 yang lebih rendah dari nilai α ($0,041 < 0,05$). Menunjukkan bahwa variabel job description terhadap produktivitas kerja karyawan dengan mediasi motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk Cibitung. dalam penelitian ini motivasi kerja dapat memediasi antara job description terhadap produktivitas kerja karyawan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Demak et al., (2023) yang menyatakan bahwa job description memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sari Tuna Makmur Bitung. dan penelitian Kusumawati et al., (2022) yang menyatakan bahwa job description berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Puskesmas Loa Janan. artinya semakin job description baik dan teratur produktivitas kerja karyawan akan meningkat sehingga membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih semangat.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi

Dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan melalui koefisien jalur dapat disimpulkan bahwa nilai sampel asli adalah 0,205 dengan nilai T Statistik sebesar 1,998 dan P Values sebesar 0,023 yang lebih rendah dari nilai α ($0,023 < 0,05$). Menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan mediasi motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk Cibitung. dalam penelitian ini motivasi kerja dapat memediasi antara

disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Bramasta et al., (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja karyawan PT. AUTO 2000 cabang Madiun dan penelitian Irfan & Mahargiono, (2023) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan DPRD Provinsi Jawa Timur. artinya semakin tinggi karyawan yang disiplin membuat produktivitas kerja karyawan meningkat sehingga membuat karyawan termotivasi untuk menaati peraturan yang ada di perusahaan dan sebaliknya jika banyak karyawan yang tidak disiplin dan melanggar peraturan yang telah dibuat produktivitas kerja karyawan menurun.

PENUTUP

Penelitian ini menyimpulkan bahwa job description, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cibitung. Job description yang teratur memudahkan karyawan dalam bekerja, disiplin kerja yang baik meningkatkan produktivitas, dan motivasi kerja yang kuat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat. Job description dan disiplin kerja juga berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, yang selanjutnya berperan sebagai mediator antara kedua variabel tersebut dengan produktivitas kerja. Saran bagi pihak perusahaan, disarankan agar manajemen memperhatikan job description dan menjaga kedisiplinan karyawan untuk menjaga produktivitas kerja yang stabil dan meningkat. Berdasarkan keterbatasan yang telah diidentifikasi, terdapat beberapa rekomendasi untuk penelitian masa depan terkait produktivitas kerja karyawan. Penelitian selanjutnya dapat menggabungkan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti lingkungan kerja, kompensasi, pelatihan, dan faktor-faktor individual lainnya. Dengan mengeksplorasi faktor-faktor tambahan ini, penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang determinan produktivitas kerja karyawan. Penelitian dapat menggunakan metode kualitatif atau campuran (kuantitatif dan kualitatif) untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Metode kualitatif, seperti wawancara mendalam atau studi kasus, dapat memberikan wawasan yang lebih kaya tentang persepsi, sikap, dan pengalaman karyawan serta pihak manajemen terkait produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Andini, Y., Lubis, Y., & Siregar, R. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Unit Usaha Pabatu. *Jurnal Agriuma*, 1(2), 14. <https://doi.org/10.31289/agr.v1i2.2874>

Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1–10. <http://202.4.186.66/JMM/article/view/10227/8072>

Bramasta, R., Asmike, M., & Citaningtyas Ari Kadi, D. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening. *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 3, Bramasta, R., M. Asmike, and .. 2021. "Pengaruh B. <http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/view/2093%0Ahttp://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/download/2093/1872>

Demak, M. A. P. K., Lumanauw, B., & Mintardjo, C. M. O. (2023). Pengaruh Self-Efficacy, Job Description Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Sari Tuna Makmur Bitung the Influence of Self-Efficacy, Job Description and Work Culture on Employee Work Productivity At Pt. Sari Tuna Makmur Bitung. *Jurnal EMBA*, 11(4), 450–461.

Dhyan, R., Parashakti, & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi , Lingkungan Kerja , dan Pelatihan Kerja Terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 1949, 127–136.

Eryani, V. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Gramedia Asri Media Bandar Lampung karyawan yang tindak lanjutnya dapat meningkatkan motivasi kerja . Motivasi dapat Pentingnya unsur dari tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi maka. *Journal of Accounting Taxing and Auditing (JATA)*, 4, 11–21.

Febriyana Tanjung, A., & Mardhiyah, A. (2023). TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA (Studi pada Bank Syariah Indonesia Kec. Kabanjahe). *Bisnis Dan Keuangan TRANSEKONOMIKA | VOLUME*, 3(3), 570–585. https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Trans_ekonomika

Hakim, L. N. (2019). the Influence of Job Description , Reward and Punishment , and the Influence of Job Description , Reward and Punishment , and Engagement Toward Labor

- Performance in Pt. Yic , Cikarang. Proceeding 2nd Sriwijaya Economics, Accounting, and Business Conference, March, 218–238.
- Irfan, A. A., & Mahargiono, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 2(1), 70–88. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i1.5794>
- Kusumawati, R. M., Sukra, I. P., Helida, M., Wulandari, K., & Apriyani, A. (2022). Pengaruh Job Description, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Loa Janan Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Kesehatan Komunitas*, 8(2), 229–236. <https://doi.org/10.25311/keskom.vol8.iss2.1042>
- Kusumayadi, F., & Katarina. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Makmur Jaya Abadi (Mja) Kota Bima. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 199–204.
- Kuswibowo, C. (2020). Christian 2020. *Jurnal Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin*, 2, 43–49.
- Liana, W. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 65–72. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.25>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatnur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja dan Produktivitas Kerja. In Yayasan Kita Menulis.
- Marlapa, E., & Mulyana, B. (2020). the Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Productivity With Competence As Intervening Variables. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 54–63. <https://doi.org/10.32479/irmm.9922>
- NIDYAWATI, N. (2022). Pengaruh Job Description Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Mbia Management, Business, and Accounting*, 21(1), 47–59. <https://doi.org/10.33557/mbia.v21i1.1578>
- Nurbaiti, Y., & Napitupulu, R. H. M. (2020). “Pengadministrasian Job Description Karyawan Menggunakan Aplikasi HCIS (Human Capital Information System) di PERUM PERUMNAS.” *Jurnal Mahasiswa Bina Insani*, 5(1), 73–85.
- NURHAYATI, S. (2020). PENGARUH JOB DESCRIPTION TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PERUSAHAAN PT SEMEN TONASA IV KABUPATEN PANGKEP. *Jurnal Riset Edisi IV*, 3(July), 1–23.
- Nurhuda, A., Sardjono, S., & Purnamasari, W. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN. *Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Kebutuhan-Kebutuhan*, 1(1).
- Perteka, I. W. E. S., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2020). Pengaruh Job Description Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Anulekha Resort & Villa Di Ubud. 1(4), 60–70.
- Rezeki, F., & Ade Rizky Oktavian. (2022). Perandisiplin Kerja Sebagai mediasikeselamatan, Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerjaserta Dampaknya Terhadap Produktivitas karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Perusahaan Otomotif Bekas. *Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 10 No(1), 34–41.
- Rista, K., Putra, A., Landra, N., Made, N., & Puspitawati, D. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARAYAWAN PADA LPD SE-KECAMATAN TABANAN. *Jurnal EMAS*, 3(September 2022).
- Rusni. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Cipta Karya Aceh Di Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 9(17), 42–54. <http://www.jurnal.uniki.ac.id/index.php/jkb/article/view/101/113>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sugiyono. (2022). METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R&D. Alfabeta cv.
- Winarsih, W., Veronica, A., & Anggraini, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt.Awfa Smart Media Palembang. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Rahmaniyah*, 3(2), 34. <https://doi.org/10.51877/jiar.v3i2.151>