

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN
KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PT HONORIS INDUSTRY**

Mutiara¹, Titiek Tahja², Palahudin³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Djuanda Bogor.

Email: mutiara.sibarani2020@unida.ac.id, titiek.tjahja.a@unida.ac.id, palahudin@unida.ac.id.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work discipline, motivation, and employee development on employee productivity at PT Honoris Industry. Work discipline, motivation, and employee development are essential factors that can enhance work productivity. The research method used is a quantitative method with a survey approach. Data were collected through questionnaires distributed to 124 respondents who are employees of PT Honoris Industry. The data analysis technique used is multiple linear regression to examine the effect of independent variables on the dependent variable. The results of the study show that employee development has the greatest impact on employee productivity, followed by work discipline and motivation. These factors collectively and significantly influence employee productivity. The findings suggest that enhancing employee development programs, improving work discipline, and providing adequate motivation are crucial for enhancing overall productivity in PT Honoris Industry.

Keywords : *Work Discipline, Motivation, Employee Development, Employee Productivity*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas karyawan di PT Honoris Industry. Disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karyawan adalah faktor penting yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 124 responden yang merupakan karyawan PT Honoris Industry. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karyawan memiliki pengaruh terbesar terhadap produktivitas karyawan, diikuti oleh disiplin kerja dan motivasi. Ketiga faktor ini secara kolektif dan signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan. Temuan ini menyarankan bahwa meningkatkan program pengembangan karyawan, meningkatkan disiplin kerja, dan memberikan motivasi yang memadai sangat penting untuk meningkatkan produktivitas secara keseluruhan di PT Honoris Industry.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi, Pengembangan Karyawan, Produktivitas Karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien, memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang jauh lebih mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting bagi perkembangan organisasi, keberhasilan perusahaan tergantung pada kemampuannya dalam mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satunya sumber daya manusia, sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap sumber daya perusahaan yang menjadi faktor penentu keberadaan dan peranannya dalam memberi kontribusi kearah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Sedarmayati (2017) menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta pegawai per satuan waktu atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang/pegawai dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Hasibuan (2018), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan), jika produktivitas naik maka akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja Produktivitas kerja karyawan dapat diukur dengan penilaian yang signifikan dengan berbagai macam metode penilaiannya, yaitu dapat dilihat dari cara mencapai target dan tujuan perusahaan. Produktivitas kerja karyawan merupakan

keluaran (output) yang dapat dilihat dari 2 kualitas dan kuantitas jumlah barang atau jasa, berdasarkan waktu standar yang ditetapkan oleh perusahaan

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah disiplin kerja, Menurut Sinambela (2016) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja juga berperan penting dalam produktivitas karyawan. Penelitian oleh Nurhayati (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Selain disiplin kerja motivasi menjadi salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam tercapainya tujuan perusahaan, didalam perusahaan motivasi berperan sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien, Afandi (2018), mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul pada internal individu karena terdapat inspirasi, dorongan dan semangat untuk melakukan suatu pekerjaan dengan ikhlas, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga output yang dihasilkan mendapat hasil yang optimal dan baik. Penelitian Ni Kadek (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap produktivitas karyawan.

Dalam peningkatan produktivitas kerja dari setiap karyawan, segi kualitas maupun kuantitas, perusahaan perlu melakukan pengembangan terhadap setiap karyawan, baik itu karyawan baru ataupun karyawan lama dimana jika program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan Pengembangan karyawan adalah proses peningkatan kemampuan keerja

individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan Rivai, (2017). Penelitian Intan (2023) juga menunjukkan pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

Berdasarkan data ketercapaian target produksi diketahui bahwa rata-rata hasil produksi tidak tercapai pada tiap bulannya, dengan rata-rata ketercapaian targetnya tiap bulannya adalah 98% kondisi tersebut menjadikan produktivitas karyawan PT Honoris Industry belum maksimal dan belum mencapai harapan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD bahwa perusahaan menetapkan standar pencapaian target produksi yaitu sebesar 100%, dalam pencapaian target produksi dan harus dilakukan secara optimal oleh karyawan, namun kemampuan karyawan belum optimal dalam meningkatkan target produksi sesuai dengan standar perusahaan, selain itu kurangnya dorongan motivasi terhadap karyawan sehingga mengakibatkan disiplin kerja karyawan menurun.

Bersarkan data absensi karyawan menjelaskan bahwa tingkat presentase ketidakhadiran karyawan di PT honoris Industry lebih banyaknya menggunakan alasan sakit dan ijin. Rata-rata ketidakhadiran karyawan adalah 2,67% sedangkan batas toleransi yang diberikan perusahaan untuk absensi karyawan adalah 2%. Hal ini menunjukkan bahwa absensi karyawan PT Honoris menjadi salah satu masalah yang harus diperhatikan oleh perusahaan.

Semakin meningkatnya persentase ketidakhadiran karyawan maka disiplin kerja karyawan semakin menurun. Dugaan ketidakhadiran yang terus-menerus dapat menjadi indikasi adanya penurunan disiplin kerja di dalam perusahaan, karyawan yang absen cenderung mempengaruhi produktivitas dan kualitas kerja secara keseluruhan. Hal ini dapat menciptakan

lingkungan kerja yang kurang stabil dan berdampak negatif pada pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil Pra Survey yang disebarakan kepada 30 karyawan PT Honoris Industry diketahui bahwa jawaban responden mengenai motivasi karyawan yaitu sebesar 60% menyatakan bahwa mereka belum termotivasi dalam bekerja dan 40% menyetujui bahwa motivasi kerja yang ada di perusahaan telah mencapai harapan karyawan. Jika hal tersebut terus terjadi didalam sebuah lingkungan perusahaan maka tidak akan meningkatkan motivasi bagi karyawan dan itu akan berdampak pada produktivitas karyawan.

PT Honoris Industry telah melakukan pelatihan bagi karyawan dalam satu tahun terakhir yang di ikuti oleh karyawan dan seluruh bagian staff, tetapi pelatihan yang diberikan belum merata kepada seluruh bagian karyawan. Karyawan yang tidak mengikuti pelatihan yang disediakan oleh perusahaan dapat berdampak pada kemampuan dan keterampilan karyawan, mengakibatkan kurangnya pemahaman terhadap perkembangan industri dan teknologi terkini, ni dapat menyebabkan ketertinggalan dalam pelaksanaan tugas, kurangnya efisiensi kerja, dan kurangnya daya saing individual serta tim di pasar kerja yang terus berubah. Partisipasi yang rendah dalam pelatihan dapat menghambat potensi karyawan untuk berkembang secara profesional, pada akhirnya, mengurangi nilai kontribusi mereka terhadap kesuksesan perusahaan, karena dengan adanya pelatihan karyawan-karyawan tersebut diharapkan dapat mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk meningkatkan produktivitas karyawan di perusahaan PT Honoris Industry.

DISIPLIN KERJA

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap disiplin karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Menurut Sinambela (2016) disiplin adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Agustini (2019) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah: Kompensasi, ada/tidak adanya pemimpin, ada aturan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, baik tidaknya pemimpin memperhatikan karyawan, terciptanya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung terbentuknya kedisiplinan. Menurut Sinambela (2016), indikator-indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Frekuensi kehadiran,
2. Tingat kewaspadaan,
3. Ketaatan pada standar kerja,
4. Ketaatan pada peraturan kerja,
5. Etika kerja.

MOTIVASI

Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal motivasi sebagai dorongan merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal jika setiap pekerjaan dapat dijalankan secara optimal maka produktivitas kerja dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Afandi (2018), motivasi kerja adalah dorongan dalam diri individu karena terinspirasi dan terdorong untuk melakukan segala kegiatan kerja dengan ikhlas, fokus

dan dengan senang hati sehingga output kerja yang dihasilkan baik dan optimal.

Hasibuan (2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja ada dua diantaranya kebutuhan akan kesehatan dan faktor pemeliharaan,

Afandi (2018) menjelaskan bahwa terdapat enam indikator dalam motivasi, yaitu:

1. Balas jasa,
2. Kondisi kerja,
3. Fasilitas kerja,
4. Presrasi kerja,
5. Pengakuan dari atasan,
6. Pekerjaan itu sendiri,

PENGEMBANGAN KARYAWAN

Pengembangan SDM dapat diartikan sebagai sebuah aktivitas yang dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi dalam waktu tertentu untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian sumber daya manusianya dalam entitas organisasi tersebut dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas organisasi secara menyeluruh. (Rivai, 2017), pengembangan karyawan adalah proses peningkatan kemampuan keerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. (Rivai, 2017) menyatakan ada empat faktor yang mempengaruhi pengembangan yaitu: prsestasi kerja, eksposur, jaringan kerja, kesetiaan terhadap organisas. (Rivai, 2017) menyebutkan beberapa indikator dari pengembangan sebagai berikut:

1. Kebutuhan karir,
2. Pelatihan,
3. Perlakuan yang adil,
4. Informasi kariir,
5. Promosi,
6. Mutasi.

PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Produktivitas merupakan faktor penting dalam penentuan keberhasilan perusahaan, jika produktivitas kerja karyawan

selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Sedarmayanti (2017) produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta pegawai per satuan waktu atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang/pegawai dalam jangka waktu tertentu.

Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivas adalah sebagai berikut : disiplin, motivasi kerja, beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja, hubungan antara atasan dan bawahan, jaminan sosial. Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa indikator produktivitas karyawan adalah:

1. Kemampuan,
2. Meningkatkan hasil yang dicapai,
3. Semangat kerja,
4. Mutu,
5. Efisiensi.

HIPOTESIS

H1 : pengaruh disiplin kerja, motivasi, pengembangan karyawan terhadap produktivitas.

H2 : pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

H3 : pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan.

H4 : pengaruh pengembangan karyawan terhadap produktivitas karyawan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini analisis data bersifat kuantitatif dengan pendekatan bentuk penelitian deskriptif dan verifikatif melalui pengumpulan data dengan pengamatan kuesioner atau angket, wawancara dan observasi di PT Honoris Industry. Variabel yang diteliti yaitu variabel bebas dan variabel terikat, variabel bebas nya yaitu: disiplin kerja, motivasi dan pengembangan sedangkan variabel terikatnya adalah produktivitas. Definisi

operasional variabel merupakan bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui variabel-variabel dengan merumuskannya secara jelas dari suatu penelitian. Berikut ini merupakan tabel operasional variabel sebagai berikut:

Variabel	Indikator	Sumber
Disiplin Kerja (X1)	Frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja.	Sinambela (2016)
Motivasi (X2)	Balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, pekerjaan itu sendiri.	Afandi (2018)
Pengembangan Karyawan (X3)	Kebutuhan karir, pelatihan, perlakuan yang adil, informasi karir, promosi, mutasi	Rivai (2017)
Produktivitas Karyawan (Y)	Kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, mutu, efisiensi	Sedarmayanti (2017)

Sumber: Data olah, 2024

Populasi dalam penelitian ini adalah, populasi penelitian yaitu 124 orang karyawan PT Honoris Industry, sehingga penetapan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh, semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung melalui kuesioner. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda yang dibantu dengan program *Statistical Package For Social Sciences* (SPSS) versi 29. Sebelum dilakukannya pengujian hubungan antar variabel, maka dilakukan uji validitas dan uji realibilitas serta uji asumsi klasik. Adapun persamaan linier yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + e$$

Keterangan : Y Produktivitas karyawan a : bilangan kostanta X₁ : disiplin kerja, X₂ : motivasi, X₃ : Pengembangan karyawan β : koefisien regresi untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa masalah klasik seperti normalitas,

multikolinelaritas, dan heteredokedastisitas tidak ditemukan dalam data yang digunakan dalam penelitian. Hasil pengujian asumsi klasik melnunjukkan bahwa tidak ada masalah dengan normalitas, multikolinelaritas, dan heteroskedastisitas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Karyawan

Sebagian besar karyawan PT Honoris Industry dari 124 karyawan didominasi oleh laki-laki dengan jumlah 68 orang atau sebesar 55% dari total karyawan. Hal ini disebabkan oleh faktor produktivitas pekerja laki-laki yang lebih tinggi dari perempuan, tingkat produktivitas laki – laki lebih tinggi dari perempuan yang dipengaruhi oleh faktor – faktor yang dimiliki oleh perempuan seperti fisik yang kurang kuat, PT Honoris merupakan jenis pekerjaan yang menggunakan tenaga fisik seperti penggunaan mesin produksi. Sedangkan rentang usia sebagian besar karyawan PT Honoris Industry adalah 20-35 tahun dan pendidikan sebagian besar karyawan adalah SMA/SMK.

Tanggapan Karyawan

Tanggapan karyawan mengenai disiplin kerja menunjukkan nilai rata – rata sebesar 4,70 untuk indikator frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja termasuk kategori sangat baik. Tanggapan karyawan untuk variabel disiplin kerja, Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada ketaatan pada standar kerja dengan nilai 4,73 dan dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan memiliki ketaatan, karyawan mampu menaati pedoman perusahaan untuk mencapai hasil yang baik. Adapun nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator etika kerja dengan nilai rata-rata sebesar 4,62 dan berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat menjaga etika seperti

menjaga sikap, perilaku dan perbuatan kepada sesama karyawan ataupun atasan.

Tanggapan karyawan motivasi menunjukkan nilai rata-rata 4,24 Penilaian karyawan terhadap motivasi dengan indikator balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri termasuk kategori sangat baik. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator pengakuan dari atasan nilai 4,36 dan dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sangat mendorong untuk terus menghasilkan kinerja terbaik selama bekerja sehingga perusahaan mengapresiasi prestasi kerja karyawan. Adapun nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator balas jasa dengan nilai rata-rata sebesar 4,01 dan berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan yang diharapkan

Tanggapan karyawan mengenai pengembangan karyawan menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,36, Penilaian karyawan terhadap pengembangan dengan indikator, kebutuhan karir, pelatihan, perlakuan yang adil, informasi karir, promosi, mutasi. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator kebutuhan karir dengan nilai 4,64 dan dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Kebutuhan karir yang diberikan perusahaan terhadap karyawan sudah sesuai dengan harapan. Adapun nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator informasi karir dan promosi dengan nilai rata-rata sebesar 4,22 dan berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Informasi karir yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan karyawan dan Promosi yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan.

Tanggapan karyawan mengenai produktivitas menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,72 Penilaian karyawan terhadap motivasi dengan indikator balas jasa, kondisi

kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri termasuk kategori baik. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator kemampuan dengan nilai 4,88 dan dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu untuk mengikuti instruksi dengan tepat dan menghindari kesalahan juga mencerminkan pemahaman yang baik terhadap pekerjaan serta komitmen untuk menjaga kualitas hasil kerja.

Adapun nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator mutu dan efisiensi dengan nilai rata-rata sebesar 4,59 dan berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan mampu melakukan evaluasi secara berkala, karyawan dapat mengidentifikasi dan memperbaiki kesalahan yang terjadi, sehingga meningkatkan kualitas hasil kerja dan produktivitas dan karyawan mampu merencanakan, mengatur, dan memprioritaskan tugas-tugas mereka sehingga tidak ada waktu yang terbuang dan setiap tugas diselesaikan tepat waktu dengan kualitas yang baik.

Hasil Analisis

Hasil Regresi Linier Berganda

Bentuk persamaan penelitian menunjukkan pengaruh disiplin kerja, motinasi, dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas Hasil regresi dari SPSS sebagai berikut:

Tabel Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	16,709		7,370	<,001	
	Disiplin Kerja	,194	,069	,233	2,837	,005
	Motivasi	,149	,072	,189	2,063	,041
	Pengembangan Karyawan	,263	,042	,483	6,290	<,001

Sumber : Data diolah statistik dengan SPSS Versi 29.00, 2024

$$Y=16,709 + 0,194.X_1 + 0,149.X_2 + 0,263.X_3 + e$$

Interpretasi dari hasil pengujian regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

1. Konstanta (a) Sebesar 16,709 artinya apabila variabel disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karyawan tetap atau

tidak berubah maka produktivitas karyawan positif

2. Koefisien disiplin kerja (X_1) sebesar 0,194 bernilai positif, artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan diduga akan meningkatkan produktivitas karyawan dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhi tetap. Hal tersebut selaras dengan penelitian milik (Nurhayati 2022) penelitian tersebut menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
3. Koefisien motivasi (X_2) sebesar 0,149 bernilai positif artinya apabila motivasi ditingkatkan diduga akan meningkatkan produktivitas karyawan dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhi dianggap tetap. Hal tersebut selaras dengan penelitian milik (Ni Kadek, dkk 2022) penelitian tersebut menjelaskan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
4. Koefisien pengembangan karyawan (X_3) sebesar 0,263 bernilai positif, artinya apabila pengembangan karyawan ditingkatkan diduga akan meningkatkan produktivitas karyawan dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhi tetap. Hal tersebut selaras dengan penelitian milik (Intan , dkk 2023) penelitian tersebut menjelaskan bahwa variabel pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Hasil Koefisien Korelasi Berganda

Menurut Sugiyono (2016:286) korelasi berganda (multiple correlation) merupakan variabel angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independent secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen. Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karyawan dengan produktivitas karyawan.

Adapun untuk melihat korelasi antar variabel dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut:

Tabel Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.659	.651	.967

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karyawan, Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data statistik dengan SPSS Versi 29.00, 2024

Berdasarkan Tabel perhitungan statistik tersebut maka dapat diketahui nilai R atau korelasi yaitu sebesar 0,812. Menurut Sugiyono (2017:275), bahwa nilai interval dalam kategori sangat kuat (0,800-1,000), yang berarti memiliki hubungan kuat terhadap produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, motivasi, pengembangan karyawan maka akan semakin tinggi produktivitas karyawan PT Honoris Industry.

Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R square) dapat digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari keseluruhan variabel independen (X1,X2,X3) pengaruhnya terhadap variabel dependen (Y). Berdasarkan Tabel 4.34 hasil yang diperoleh dari R square sebesar 0,659 atau 65,9%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas karyawan pada PT Honoris Industry sebesar 65,9% sedangkan sisanya sebesar 34,1% dijelaskan oleh variabel lain. Produktivitas karyawan dipengaruhi faktor lain diantaranya, beban kerja, lingkungan kerja, stress kerja, hubungan antara atasan dan bawahan, jaminan sosial. (Sedarmayanti, 2017).

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian Model Regresi Secara Simultan (Uji-F)

Untuk melihat ada atau tidak ada pengaruh secara simultan disiplin kerja,

motivasi dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas karyawan PT Honoris Industry. secara statistik akan diuji hipotesisnya sebagai berikut:

Ho: $\beta_i \leq 0$; disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karyawan berpengaruh secara simultan terhadap PT Honoris Industry.

Ha: $\beta_i > 0$; disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karyawan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT Honoris Industry.

Untuk menguji hipotesis statistik tersebut digunakan statistik uji F yang diperoleh melalui tabel analisis varians (anova) sebagai berikut:

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	217.012	3	72.337	77.429	<.001 ^b
	Residual	112.109	120	.934		
	Total	329.121	123			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karyawan, Disiplin Kerja, Motivasi

Berdasarkan Tabel bahwa F_{hitung} sebesar 77.429 sedangkan F_{tabel} perlu perhitungan dengan menggunakan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($df = n-k-1$) atau $124-3-1 = 120$ dengan melihat hasil dari derajat kebebasan maka didapatkan nilai F_{tabel} sebesar 2,68 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($77.429 > 2,68$) dan memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) dan pengembangan karyawan (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Honoris Industry.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin, motivasi, dan pengembangan karyawan merupakan faktor yang sangat penting pada produktivitas karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Nurhayati, (2022), adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas, Rizky (2022) bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan

pengembangan karyawan terhadap produktivitas karyawan.

Pengujian Uji-t

Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan

Hasil perhitungan uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} pada variabel disiplin kerja (X1) sebesar 2.837 dan nilai t_{tabel} dengan tingkat $\alpha = 0,05$ dengan t_{tabel} sebesar 1.658. hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) sebesar $2.837 > 1.658$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas (Y) pada PT Honoris Industry.

Pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan

Hasil perhitungan uji t menunjukkan bahwa bahwa t_{hitung} pada variabel motivasi (X2) sebesar 2.063 dan nilai t_{tabel} dengan tingkat $\alpha = 0,05$ dengan t_{tabel} sebesar 1.658. hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) sebesar $2.063 > 1.658$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas (Y) pada PT Honoris Industry.

Pengaruh pengembangan karyawan terhadap produktivitas karyawan

Hasil perhitungan uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} pada variabel pengembangan karyawan (X3) sebesar 6.290 dan nilai t_{tabel} dengan tingkat $\alpha = 0,05$ dengan t_{tabel} sebesar 1.658. hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) sebesar $6.290 > 1.658$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pengembangan karyawan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas (Y) pada PT Honoris Industry.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi

dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas PT Honoris Industry, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Tanggapan karyawan untuk variabel disiplin kerja (X1), motivasi (X2), pengembangan karyawan (X3) dan produktivitas karyawan (Y) sebagai berikut:
 - a. Tanggapan karyawan terhadap variabel disiplin kerja termasuk dalam kriteria sangat baik. Nilai tertinggi terdapat pada indikator ketaatan pada standar kerja, sedangkan nilai paling rendah pada etika kerja.
 - b. Tanggapan karyawan terhadap variabel motivasi termasuk dalam kriteria sangat tinggi. Nilai tertinggi terdapat pada indikator pengakuan dari atasan sedangkan nilai paling rendah pada indikator balas jasa.
 - c. Tanggapan karyawan terhadap variabel pengembangan karyawan termasuk dalam kriteria sangat tinggi. Nilai tertinggi terdapat pada indikator kebutuhan karir sedangkan nilai paling rendah terdapat pada indikator promosi.
 - d. Tanggapan karyawan terhadap variabel produktivitas termasuk dalam kriteria sangat tinggi. Nilai tertinggi terdapat pada indikator kemampuan sedangkan nilai paling rendah terdapat pada indikator mutu.
2. Disiplin kerja, motivasi, pengembangan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Honoris Industry.
3. Hasil uji parsial pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas karyawan yaitu:
 - a. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Honoris Industry.

- b motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Honoris Industry.
- c Pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Honoris Industry.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis mengajukan saran sebagai berikut:

1. Disiplin kerja pada PT Honoris Industry perlu ditingkatkan dengan baik khususnya indikator yang memiliki nilai terendah yaitu etika kerja maka perusahaan sebaiknya berupaya lebih meningkatkan kualitas etika kerja baik dari atasan maupun bawahan salah satu cara jujur dan transparan, berkata jujur dalam komunikasi dan tindakan dapat membantu membangun kepercayaan rekan kerja dan atasan.
2. Motivasi pada PT Honoris Industry perlu ditingkatkan lagi dengan baik khususnya indikator yang memiliki nilai terendah yaitu balas jasa, maka perusahaan sebaiknya berupaya lebih meningkatkan gaji yang kompetitif dengan pasar, peningkatan gaji berdasarkan kinerja dan inflasi juga perlu dipertimbangkan.
3. Pengembangan karyawan PT Honoris Industry perlu ditingkatkan kembali dan perlu dipertahankan dengan baik khususnya pada indikator yang memiliki nilai terendah yaitu promosi. Hal ini penting untuk Evaluasi Kinerja yang Adil dan Transparan dengan melakukan penilaian Kinerja Berkala lakukan penilaian kinerja secara rutin untuk mengidentifikasi karyawan yang menunjukkan potensi untuk dipromosikan dan tentukan kriteria yang jelas untuk promosi sehingga karyawan

mengetahui apa yang diharapkan dari mereka.

4. Produktivitas karyawan PT Honoris Industry perlu ditingkatkan lagi khususnya pada indikator yang memiliki nilai terendah yaitu mutu. Maka perusahaan sebaiknya berupaya salah satunya dengan dorong dan dukung karyawan contohnya untuk mendapatkan sertifikasi profesional yang relevan dengan bidang pekerjaan mereka.
5. Bagi Penelitian Selanjutnya Penelitian ini sebagai acuan dan referensi. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mencari variabel-variabel lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan seperti beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja, hubungan antar atasan dan bawahan, jaminan sosial.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara Anwar. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Agustini. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. medan: UISU Press.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Budiart i. 2018. *Pustaka Fahima Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Yogyakarta.
- Busro, D. M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. jakarta: Prenadamedia Group.
- Enny, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fahmi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Ghozali, I. 2019. *Desain Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Gomez. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Harjono, D. D. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang selatan: Unpam Pres.
- Harras. 2020. *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Unpam Press.
- Hasibuan, Malayu SP. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Holy, Intan, Haedar Haedar, and Sari Ratna Dewi. 2023. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Jesya* 6(2): 1761–71. doi:10.36778/jesya.v6i2.1134.
- Hustia, Anggreany. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi." *Jurnal Ilmu Manajemen* 10(1): 81. doi:10.32502/jimn.v10i1.2929.
- Ismartaya. 2021. "Pengaruh Motivasi, Stres, Dan Lingkungan Belajar Islami Terhadap Prestasi Belajar Dengan Lingkungan Belajar Islami Sebagai Variabel Intervening." 4.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: : Rajawali Pers.
- Krismiayati. 2017. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Sd Negeri Inpres Angkasa Biak." *Jurnal Officer*: 3(1), 44.
- Kuswibowo, Christian. 2021. "Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Lembaga Pendidikan Islam." *Journal of Islamic Education and Innovation* 2(2): 153–64. doi:10.26555/jiei.v2i2.4849.
- Ni Kadek Ira Agustini, A.A Sagung Kartika Dewi, and et.al. 2019. "Pengaruh Kompensasi Disiplin Kerja Dan produktivitas." *E-Jurnal Manajemen Unud* 8(1): 7198–7218.
- Novri Setiawan, Indra. 2013. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Departemen Jaringan Pt Pln (Persero) Area Surabaya Utara." *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* 1(2): 553–64.
- Nurhayati,. 2022. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Produktifitas Kerja Karyawan PT. Ritra Cargo Medan." *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)* 3(3): 561–70. doi:10.47065/ekuitas.v3i3.1341.
- Prawoto, Agung, and Wachid Hasyim. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufaktur Cikarang." *Ikraith-Ekonomika* 5(3): 276–86. doi:10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2485.
- Putri Nur Syiva, Siti, Rizka Ayu Lestari, Eka Bagus Rahmad Lil'alamin, and Riyan Sisiawan Putra. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literature Review)." *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Sosial Sains* 02(01): 43–60.
- Rivai. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- SETIAWAN, AGUNG. 2013. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang.” *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* 1(4).
- Siagian. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi pert. Jakarta: Binapura Aksara,.
- Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja)*. Jakarta: Bumi aksara.
- Sinambela, Lijan Poltaka. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinungan. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Bumi aksara.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif , Dan R&D*. Bandung: Bandung CV.
- Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke s. Jakarta: Prananda Media Group.