

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

SKRIPSI

OLEH:

ANNISA PUSPASARI

202110325023



PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA

2025

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja
Terhadap Produktivitas Karyawan Pada
Mitsutama Technology Cikarang Utara

Nama Mahasiswa : Annisa Puspasari

Nomor Pokok : 202110325023

Program Studi / Fakultas : Manajemen / Ekonomi dan Bisnis

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 25 Juli 2025

Jakarta, 30 Juli 2025

MENYETUJUI,

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II


Indah Rizki Maulia, S.Psi, M.M

NIDN. 0306018201


Adi Wibowo Noor Fikri, S.Kom, MBA

NIDN. 0307079303

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja
Terhadap Produktivitas Karyawan Pada
Mitsutama Technology Cikarang Utara

Nama Mahasiswa : Annisa Puspasari

Nomor Pokok : 202110325023

Program Studi / Fakultas : Manajemen / Ekonomi dan Bisnis

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 25 Juli 2025

Jakarta, 30 Juli 2025

MENGESAHKAN,

Ketua Tim Penguji : Neng Siti Komariah, S.E., M.M
NIDN. 0327128105

Sekretaris Tim Penguji : Jumawan, S.E., M.M
NIDN. 0305096802

Penguji : Indah Rizki Maulia, S.Psi, M.M
NIDN. 0306018201

MENGETAHUI,

Ketua Program Studi
Manajemen


Dr. Dovina Navanti, S.T., M.M
NIDN. 0327037601

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Dr. Yayan Hendayana, S.E., M.M
NIDN. 0318087101

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Annisa Puspasari
Nomor Pokok Mahasiswa : 202110325023
Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 02 Januari 2003
Alamat : Jl. Anggrek 4 No.309 RT 011/07
Kel. Jakasampurna, Kec. Bekasi Barat,
Bekasi 17145

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

Skripsi saya yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Mitsutama Technology Cikarang Utara". Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan tidak mengandung materi yang ditulis oleh orang lain kecuali pengutipan referensi yang sumbernya telah dituliskan secara jelas sesuai dengan kaidah penulisan karya ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan adanya kecurangan dalam karya ini, maka saya bersedia untuk menerima sanksi dari Universitas Bhayangkara Jakarta Raya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Saya mengizinkan skripsi ini dipinjam dan digandakan melalui Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Saya memberikan izin kepada Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya untuk menyimpan skripsi ini dalam bentuk digital dan mempublikasikannya melalui internet selama publikasi tersebut melalui portal Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Jakarta, 30 Juli 2025
Yang Membuat Pernyataan,



Annisa Puspasari
202110325023

ABSTRAK

Annisa Puspasari. 202110325023. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Mitsutama Technology Cikarang Utara.

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

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

ABSTRACT

Annisa Puspasari. 202110325023. *The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Productivity at Mitsutama Technology, North Cikarang.*

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

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

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya atas segala kemudahan dan petunjuk-Nya sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Mitsutama Technology Cikarang Utara”** dapat selesai. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan Program Sarjana Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Dalam penyusunan skripsi, penulis tidak luput dari berbagai kesulitan serta hambatan-hambatan, namun demikian dengan segala upaya dan kemampuan yang ada pada penulis, segala kesulitan dan hambatan-hambatan tersebut dapat diatasi. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Penulis berterima kasih sekali bila ada kritik dan saran yang sangat berguna dari semua pihak.

Tanpa bantuan dari semua pihak, mustahil skripsi ini dapat diselesaikan. Untuk itu penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya atas bimbingan serta dorongan demi kelancaran skripsi ini sampai selesai, kepada:

1. Bapak Irjen. Pol. (Purn) Prof. Dr. Drs. Bambang Karsono, S.H., M.M., Ph.D., D.Crim (Honoris Causa). Selaku Rektor Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

2. Bapak Dr. Yayan Hendayana, S.E., M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
3. Ibu Dr. Dovina Navanti, S.T., M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
4. Prof. Dr. Adler Haymans Manurung, S.E, S.H, M.Com., M.E., CERA, CBV, CIMBA,RFC, CIRR, CIQnR, CIQaR, CMA, CDMS, CIFM, CIPA, CIMA, CIERM. Selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu memberi arahan.
5. Ibu Indah Rizki Maulia, S.Psi, M.M. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya memberikan bimbingan materi dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak Adi Wibowo Noor Fikri, S.Kom, MBA Selaku Dosen Pembimbing II tentang teknis dalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya yang telah memberikan ilmu dan arahan selama masa studi.
8. Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya yang telah membantu dalam masa studi di perkuliahan.
9. Bapak Rudi sebagai *Owner* atau Pemilik Mitsutama Technology yang telah bersedia memberikan izin untuk melakukan kegiatan penelitian.
10. Bapak Dadang sebagai Manajer PPC (*Production Planning Control*) pada Mitsutama Technology yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu selama pengumpulan data di lapangan.

11. Ibu Elin Herlina sebagai GA (*General Affair*) pada Mitsutama Technology yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu selama pengumpulan data di kantor.
12. Seluruh karyawan Mitsutama Technology yang telah banyak membantu dalam melaksanakan kegiatan penelitian.
13. Terima kasih kepada kedua orang tua saya atas segala doa yang tiada henti-hentinya selama ini. Dan untuk Adik saya yang selalu menjadi penyemangat dan yang selalu memberi pertolongan selama ini.
14. Rekan-rekan mahasiswa Angkatan 2021 kelas A1 Manajemen yang telah memberikan bantuan dan dorongan semangat kepada penulis.
15. Akhirnya kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung hingga selesainya skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan-kebaikan yang telah diberikan. Selain itu, penulis juga berharap mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membutuhkannya.

Jakarta, 11 November 2024

Annisa Puspasari

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	Error! Bookmark not defined.
ABSTRACT	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
1.5 Sistematika Penulisan.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Landasan Teori	14
2.1.1 Perilaku Organisasi (<i>Grand Theory</i>).....	14
2.1.1.1 Pengertian Perilaku Organisasi	14
2.1.2 Produktivitas Karyawan.....	14
2.1.2.1 Pengertian Produktivitas Karyawan.....	14
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas.....	16
2.1.2.3 Indikator Produktivitas.....	18
2.1.3 Motivasi Kerja	21
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	21
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	22
2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja	25
2.1.4 Disiplin Kerja.....	27

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	27
2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	28
2.1.4.3 Indikator Disiplin Kerja	30
2.2 Tinjauan Empiris	32
2.2.1 Penelitian Terdahulu	32
2.3 Kerangka Pemikiran	39
2.4 Hipotesis	40
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1 Desain Penelitian	42
3.2 Populasi dan Sampel	43
3.3 Jenis dan Sumber Data	43
3.4 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran	44
3.4.1 Definisi Operasional Variabel	44
3.4.2 Skala Pengukuran	47
3.5 Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	47
3.5.1 Metode Analisis Data	47
3.5.1.1 Analisis <i>Measurement Outer Model</i>	48
3.5.1.2 Analisis <i>Inner Model</i>	48
3.5.1.3 Pengujian Hipotesis.....	49
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	50
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	50
4.1.1 Profil Perusahaan	50
4.1.2 Visi dan Misi.....	50
4.1.3 Struktur Organisasi	52
4.2 Hasil Penelitian.....	53
4.2.1 Penyebaran dan Pengumpulan Kuesioner.....	53
4.2.2 Identitas Responden.....	53
4.3 Uji Instrumen Data	55
4.3.1 Analisis <i>Outer Model</i>	55
4.3.1.1 Uji Validitas	55
4.3.1.2 Uji Reabilitas.....	59
4.3.2 Analisis <i>Inner Model</i>	60

4.3.2.1 <i>R-Square</i>	60
4.3.2.2 <i>Effect Size (F square)</i>	60
4.3.2.3 <i>Q-Square</i>	61
4.3.3 Uji Hipotesis	62
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	64
4.4.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.....	64
4.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan	65
4.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan	66
BAB V PENUTUP	68
5.1 Kesimpulan.....	68
5.2 Keterbatasan	68
5.3 Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Produktivitas Kerja karyawan Mitsutama Technology Cikarang Utara Periode Bulan Januari - Desember 2024	4
Tabel 1.2 Tingkat Kehadiran Karyawan Mitsutama Technology Cikarang Utara Periode Bulan Januari-Desember 2024.....	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 3.1 Operasinalisasi Variabel.....	46
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden.....	53
Tabel 4. 2 Usia Responden	54
Tabel 4. 3 Masa Kerja.....	54
Tabel 4. 4 <i>Outer Loading</i>.....	57
Tabel 4. 5 <i>Cross Loading</i>.....	58
Tabel 4. 6 <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	59
Tabel 4. 7 <i>R-Square</i>	60
Tabel 4. 8 <i>F Square</i>	61
Tabel 4. 9 <i>Q-Square</i>	61
Tabel 4. 10 <i>Path Coefficients</i>	62



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	40
Gambar 3.1 Kerangka Konseptual.....	45
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Mitsutama Technology Cikarang Utara .	52
Gambar 4. 2 Hasil Uji Validitas.....	56



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Uji Plagiarisme**
- Lampiran 2 : Uji Referensi**
- Lampiran 3 : Tabel Data Penelitian**
- Lampiran 4 : Tabel Hasil Penelitian**
- Lampiran 5 : Izin Penelitian**
- Lampiran 6 : Buku Bimbingan**
- Lampiran 7 : Daftar Riwayat Hidup**



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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

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

serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan yang ada (Sukardi, 2021).

Manajemen di perusahaan harus menyadari pentingnya sumber daya manusia. Sumber daya manusia penting bagi sebuah perusahaan karena menyediakan bakat, tenaga dan kreativitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kemajuan teknologi, pertumbuhan informasi, ketersediaan modal dan bahan yang cukup penting bagi suatu perusahaan. Namun, tanpa sumber daya manusia yang baik, mencapai tujuan perusahaan bisa menjadi sulit (Sukardi, 2021).

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia di sebuah perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset atau modal paling penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan yang dikelola (Rizal et al., 2020).

Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam organisasi, baik itu sebuah lembaga atau perusahaan, karena mereka berperan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan. Inilah sebabnya mengapa Sumber Daya Manusia (SDM) dianggap sebagai asset terpenting oleh sejumlah faktor, termasuk tingkat pendidikan, pelatihan, keterampilan, tingkat disiplin, motivasi dan peluang untuk

mencapai kinerja terbaik. Produktivitas karyawan memainkan peran kunci dalam kesuksesan perusahaan; karyawan yang bekerja dengan produktif membantu mencapai tujuan perusahaan, sementara yang tidak produktif dapat menghambat pencapaian tujuan tersebut (Sugesti & Gunawan, 2024).

Secara umum, produktivitas merujuk pada hubungan antar hasil produksi (baik barang maupun jasa) dan sumber daya yang digunakan (seperti tenaga kerja, bahan dan uang). Produktivitas adalah indikator efisiensi produksi yang mengukur perbandingan antara hasil produksi dengan sumber daya yang dibutuhkan. Biasanya, dalam perhitungan produktivitas, sumber daya yang menjadi kendala adalah tenaga kerja yang ada di suatu perusahaan (Sugesti & Gunawan, 2024).

Produktivitas kerja karyawan sangat penting untuk kesuksesan bisnis. Produktivitas yang tinggi menguntungkan untuk pengusaha dan karyawannya, terutama bagi kesejahteraan mereka. Produktivitas adalah hasil dari etos kerja dan sikap mental karyawan. Dengan begitu, pengusaha dan karyawan bekerja sama untuk meningkatkan produktivitas dengan cara menerapkan kebijakan yang efisien. Ini akan membantu meningkatkan produktivitas karyawan. Sebuah perusahaan yang ingin tumbuh, bertahan dan menghasilkan keuntungan harus memperhatikan produktivitas kerja karyawan sebagai indikator keberhasilan bisnisnya. Kinerja perusahaan yang sukses terlihat dari hasil kerja setiap individu di dalamnya, hasil kerja tersebut mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Diharapkan peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan di perusahaan tersebut (Pitriyani & Halim, 2020).

Untuk melihat produktivitas kerja karyawan pada Mitsutama Technology Cikarang Utara dalam banyaknya proyek yang selesai tepat waktu. Berikut adalah data produktivitas kerja karyawan Mitsutama Technology Cikarang Utara.

Tabel 1.1 Data Produktivitas Kerja karyawan Mitsutama Technology Cikarang Utara Periode Bulan Januari - Desember 2024

NO	Bulan	Jumlah Karyawan	Proyek Masuk	Proyek Tepat Waktu	Proyek Tidak Tepat Waktu	Persentase Tepat Waktu
1	Januari	40	50	50	0	100%
2	Februari	40	55	54	1	98%
3	Maret	40	55	55	0	100%
4	April	40	40	40	0	100%
5	Mei	40	40	36	4	90%
6	Juni	40	45	42	3	93%
7	Juli	40	50	48	2	96%
8	Agustus	40	60	59	1	98%
9	September	40	50	50	0	100%
10	Oktober	40	55	54	1	98%
11	November	40	60	60	0	100%
12	Desember	40	40	40	0	100%

Sumber: Mitsutama Technology Cikarang Utara, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa produktivitas karyawan pada bulan Februari, Mei, Juni, Juli, Agustus dan Oktober ternyata tidak mencapai target. Menurut manajer *Production Planning Control* (PPC) hal ini bisa terjadi karena kurang optimalnya kualitas kerja karyawan.

Berdasarkan data di atas juga dapat terlihat bahwa hasil produktivitas kerja karyawan Mitsutama Technology Cikarang Utara dalam

satu tahun terakhir belum stabil. Berdasarkan wawancara dengan manajer *Production Planning Control* (PPC) pada tanggal 2 November 2024 bahwa batas toleransi persentase tepat waktu tidak boleh kurang dari 90%, karena jika itu sampai terjadi perusahaan akan kehilangan kepercayaan dari pelanggan.

Produktivitas karyawan pada bulan Mei, Juni, Juli dan Agustus mengalami peningkatan setiap bulannya. Menurut manajer *Production Planning Control* (PPC) ini dapat terjadi karena karyawan merasa bertanggung jawab terhadap keluarga dan perusahaan. Perusahaan juga telah memberikan pemahaman betapa pentingnya peningkatan produktivitas di suatu perusahaan.

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

Pemberian motivasi penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Memberikan motivasi kepada karyawan penting agar mereka termotivasi bekerja dengan semangat tinggi dan menghasilkan produktivitas

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

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

Dapat disimpulkan bahwa motivasi yang dimiliki karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi membuat karyawan menjadi lebih semangat dalam melakukan

pekerjaan yang diberikan. Perusahaan juga dapat mengalami peningkatan dalam produktivitas yang dilakukan.

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

Penelitian yang dilakukan oleh (Hartanto et al., 2022), (Bassang & Sapan, 2023), (Mardiansyah & Badar, 2023) dan (Sukardi, 2021) menunjukkan bahwa tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, terlihat dari variabel motivasi tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas. Namun ada juga penelitian lainnya yang menunjukkan motivasi tidak berpengaruh signifikan seperti menurut (Parashakti & Noviyanti, 2021) dan (Desnirita & Fitriana, 2020).

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

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah hal yang penting dalam sebuah

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

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

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

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

Untuk melihat tingkat kedisiplinan karyawan pada Mitsutama Technology Cikarang Utara dalam absensi karyawan. Berikut adalah data kehadiran karyawan Mitsutama Technology Cikarang Utara.

Tabel 1.2 Tingkat Kehadiran Karyawan Mitsutama Technology Cikarang Utara Periode Bulan Januari-Desember 2024

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi Karyawan (Bulan)				Jumlah Absensi Perbulan (orang)
			Terlambat	Izin	Sakit	Alpa	
1	Januari	40	2	2	0	0	4
2	Februari	40	1	3	1	0	5
3	Maret	40	0	5	0	0	5
4	April	40	2	10	1	0	13
5	Mei	40	2	36	0	2	40
6	Juni	40	1	20	0	1	22
7	Juli	40	0	9	1	0	10
8	Agustus	40	1	4	0	0	5
9	September	40	2	7	1	0	10
10	Oktober	40	0	5	0	0	5
11	November	40	0	0	0	0	0
12	Desember	40	0	0	0	0	0

Sumber: Mitsutama Techonology Cikarang Utara, 2024

Dapat disimpulkan berdasarkan tabel diatas bahwa masalah mengenai absensi yang dilakukan karyawan dalam satu tahun terakhir

terdapat 11 jumlah yang terlambat dan 3 jumlah yang alpa. Hal ini menunjukkan kurangnya kesadaran tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.

Absensi karyawan pada bulan April, Mei, Juni dan Juli menjadi jumlah absensi terbanyak dalam tahun 2024. Menurut manajer *Production Planning Control* (PPC) ini dapat terjadi karena karyawan izin untuk pulang kampung, menikah, dan daftar anak sekolah.

Selain dari keterlambatan dan alpa terjadi juga beberapa kelalaian karyawan yang dilakukan dalam mengikuti prosedur kerja di perusahaan sehingga menyebabkan beberapa barang yang hilang dan rusak. Dalam satu bulan barang yang hilang dan rusak bisa mencapai 5 buah barang.

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

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Mitsutama Technology Cikarang Utara?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Mitsutama Technology Cikarang Utara?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Mitsutama Technology Cikarang Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian yang ingin dicapai penulis sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Mitsutama Technology Cikarang Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Mitsutama Technology Cikarang Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Mitsutama Technology Cikarang Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penulisan penelitian ini dapat menambah pengetahuan, wawasan serta pemahaman dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Khususnya pada masalah yang telah diteliti yaitu Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Mitsutama Technology Cikarang Utara.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan sebagai bahan masukan dan saran kepada perusahaan dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Mitsutama Technology Cikarang Utara.

3. Bagi Akademisi

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan pembelajaran dan referensi di bidang manajemen masa mendatang. Khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam pembuatan skripsi ini, penulis menggunakan sistematika penulisan secara sederhana agar mudah dipahami dan dapat mempermudah penulis dalam menyusunnya. Maka bentuk sistematika penulisan skripsi, sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi tentang mengenai penjelasan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Membahas mengenai landasan teori tentang topik penelitian yaitu Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan yang dapat digunakan dalam kerangka pemikiran teori serta landasan teori.

BAB III : METODE PENELITIAN

Menguraikan tentang desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel dan skala pengukurannya, serta metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan tentang hasil penelitian yang didapat berupa hasil olah data dan pembahasan penelitian.

BAB V : PENUTUP

Penulis memberikan kesimpulan tentang hasil penelitian yang telah di dapat, keterbatasan selama melakukan penelitian dan memberikan saran yang berguna untuk peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Perilaku Organisasi (*Grand Theory*)

2.1.1.1 Pengertian Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi adalah studi tentang bagaimana individu, kelompok, dan struktur organisasi mempengaruhi perilaku di dalam organisasi. Tujuannya adalah menggunakan pengetahuan ini untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Perilaku organisasi mempelajari tiga faktor yang memengaruhi perilaku di dalam organisasi: individu, kelompok, dan struktur. Perilaku organisasi fokus pada situasi tenaga kerja seperti kepuasan kerja, motivasi, disiplin, absensi, pergantian karyawan, produktivitas, kinerja karyawan, dan manajemen (Rosita et al., 2024).

2.1.2 Produktivitas Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan merujuk pada perbandingan yang melibatkan hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya kerja yang digunakan (*input*). Konsep produktivitas kerja memiliki dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi perusahaan. Dimensi individu berkaitan dengan cara melihat produktivitas yang dipengaruhi oleh karakteristik

individu, seperti sikap mental dan upaya individu untuk meningkatkan kualitas hidup mereka (Sugesti & Gunawan, 2024).

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering di batasi dengan tenaga kerja. Produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya, kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah perusahaan (Rizal et al., 2020).

Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan untuk meningkatkan hasil kerja dan menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Ini menunjukkan bahwa orang-orang bekerja dengan efisien dan efektif. Produktivitas yang tinggi menandakan bahwa karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektif, menggunakan sedikit waktu dan sumber daya. Hal-hal yang bisa memengaruhi seberapa efektif karyawan bekerja meliputi keterampilan dan keahlian yang dimiliki, tingkat motivasi yang dimiliki, kondisi lingkungan tempat kerja, dan cara mengatur waktu dengan baik (Asriyanti et al., 2024).

Produktivitas kerja sangat penting bagi perusahaan. Perusahaan akan menuntut karyawannya agar melakukan kegiatan produktif demi kemajuan perusahaan. Produktivitas karyawan dapat membantu

meningkatkan penjualan dan efisiensi perusahaan. Produktivitas adalah cara untuk meningkatkan jumlah penjualan barang atau jasa dengan menggunakan sumber daya yang ada secara efisien dan efektif. Dengan karyawan bekerja lebih efisien, aktivitas perusahaan juga semakin meningkat. Hal ini akan menyebabkan peningkatan jumlah produk yang dihasilkan oleh perusahaan (Seto et al., 2023).

Strategi yang harus diterapkan perusahaan untuk mencapai tujuan adalah dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas karyawan semakin baik maka perusahaan semakin mudah mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila produktivitas karyawan rendah maka perusahaan semakin sulit mencapai tujuannya.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan ada beberapa hal yakni (Hulu et al., 2022):

1. Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin banyak pengetahuan yang dimilikinya tentang suatu hal.

2. Keterampilan

Salah satu cara untuk meningkatkan keterampilan adalah dengan belajar atau mendapatkan pengalaman di bidang tertentu. Dengan keterampilan yang terus diasah, akan menjadi sangat penting bagi perusahaan atau organisasi.

3. Sikap dan Etika Kerja

Memiliki sikap dan etika yang dapat diteladani dan bersikap sesuai dengan kedudukan dan kapasitas.

4. Motivasi

Yang berarti memiliki motivasi atau kesadaran yang kuat dari dalam diri untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

5. Disiplin

Produktivitas kerja yang baik juga ditandai dengan tingkat disiplin yang tinggi. Sikap taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya yang merupakan bentuk tanggung jawab.

6. Gaji

Apabila upah atau gaji yang diberikan sesuai yang disepakati dan sesuai dengan yang dikerjakan, maka karyawan merasa puas dan tentunya akan meningkatkan produktivitas kerja.

7. Teknologi

Kemampuan menggunakan teknologi dengan baik juga berpengaruh pada tingkat produktivitas karyawan. Semakin mahir menggunakan teknologi, pekerjaan jadi lebih mudah dan target bisa dicapai dengan cepat, menguntungkan bagi sebuah perusahaan.

8. Kesehatan

Tentunya tidak ada yang perlu dipertanyakan. Jika karyawan sehat, mereka akan bekerja dengan semangat, menyelesaikan target tepat waktu, dan produktivitas kerja akan meningkat. Namun, jika dalam kondisi tidak sehat,

hal itu bisa menghambat banyak hal, terutama tidak bisa melakukan pekerjaan berat dan tidak mencapai target yang ditetapkan.

2.1.2.3 Indikator Produktivitas

Kebutuhan untuk menggunakan indikator tertentu guna mengukur produktivitas kerja, termasuk hal-hal berikut ini (Sugesti & Gunawan, 2024):

a) Kemampuan

Kemampuan untuk melaksanakan tugas merupakan faktor penting, dan kinerja seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh keterampilan yang mereka miliki serta tingkat profesionalisme dalam bekerja.

b) Hasil yang dicapai

Hasil pekerjaan merupakan sesuatu yang dapat dirasakan oleh baik pelaksana maupun pihak yang menikmati hasil tersebut. Produktivitas kerja diupayakan untuk memberikan manfaat kepada semua yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c) Semangat kerja

Indikator ini bisa diamati melalui metode kerja dan prestasi yang diperoleh dalam satu hari, kemudian dibandingkan dengan hasil pada hari sebelumnya.

d) Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat terjadi ketika individu menghadapi tantangan dan memiliki harapan untuk memperbaiki diri. Semakin besar, semakin kuat dorongan untuk pengembangan diri. Harapan untuk menjadi lebih baik juga

dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan.

e) Mutu

Mutu adalah hasil pekerjaan yang mencerminkan kualitas pegawai. Upaya meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil kerja terbaik yang bermanfaat baik bagi perusahaan maupun individu.

f) Efisiensi

Efisiensi adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan seluruh sumber daya yang digunakan. Ini melibatkan hubungan antara input dan output, yang merupakan komponen penting dalam produktivitas dan memiliki dampak signifikan pada karyawan.

Indikator produktivitas kerja adalah sebagai karyawan yakni (Hulu et al., 2022):

1. Kemampuan memotivasi diri

Kemampuan ini dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Kemampuan untuk memotivasi diri agar dapat menggunakan semua potensi dalam diri untuk melakukan sesuatu. Sehingga, membuat orang lebih termotivasi saat bekerja.

2. Membangun rasa percaya diri

Tidak dipungkiri bahwa setiap karyawan memiliki rasa rendah diri akan kemampuan yang dimiliki. Namun, orang yang produktif cenderung membangun rasa percaya diri mereka secara konsisten. Baik untuk

meningkatkan kemampuan dan terus belajar. Karyawan dapat memiliki dorongan untuk menjadi lebih baik dan menunjukkan kepercayaan diri.

3. Bertanggung jawab dalam pekerjaan

Ketika seorang karyawan memiliki motivasi dan kepercayaan diri, karyawan tersebut akan lebih mudah melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

4. Menyenangi pekerjaan

Hal ini menjadi wujud dari motivasi dan rasa percaya diri yang telah terbentuk dalam diri masing-masing karyawan. Semangat dalam bekerja karena menyenangkan pekerjaan yang sedang dilakukan.

5. Memiliki potensi dalam pekerjaan

Produktivitas yang baik dapat dilihat dari kemampuan dan potensi seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal dan menghasilkan hasil yang memuaskan.

6. Memberikan kontribusi yang positif

Artinya di dalam segala situasi dan kondisi, masih mampu memberikan kontribusi yang positif. Teruslah bekerja dengan semangat meskipun menghadapi kesulitan. Tidak selalu mengeluh dengan yang dilakukan.

7. Mampu mengatasi permasalahan

Mengerjakan sesuatu atau mengemban tanggung jawab selalu ada tantangannya. Orang yang produktif biasanya melakukan tindakan dengan cepat dan tepat. Berpikir cepat dalam membuat rencana atau mencari solusi dari masalah yang sedang dihadapi.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti "dorongan" atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota perusahaan mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya (Raymond et al., 2023).

Motivasi kerja berpengaruh besar pada produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja bisa datang dari kata-kata atau tindakan yang tidak bersuara. Motivasi kerja adalah hal yang membuat seseorang karyawan termotivasi untuk bekerja dan mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan tujuan perusahaan di mana mereka bekerja. Motivasi untuk bekerja dapat datang dari tempat kerja, tempat tinggal, dan dari diri karyawan itu sendiri (Baiti et al., 2020).

Pemberian motivasi penting untuk setiap perusahaan. Karyawan dengan motivasi kerja tinggi akan lebih rajin dan semangat dalam bekerja. Sehingga karyawan bisa memberikan kontribusi besar kepada perusahaan tempat mereka bekerja. Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat dan tanggung jawab sebagai bagian dari perusahaan (Mardiansyah & Badar, 2023).

Memberikan motivasi kepada karyawan penting karena akan meningkatkan semangat untuk bekerja dan meningkatkan produktivitas mereka. Motivasi adalah kekuatan baik yang mendorong seseorang untuk bekerja sesuai aturan, dengan intensitas dan waktu tertentu. Ini dapat datang dari dalam diri sendiri atau dari luar. Ada motivasi intrinsik dan ekstrinsik saat bekerja. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan (Sukardi, 2021).

Motivasi kerja dapat membantu orang untuk bekerja keras, bekerja sama, dan mencapai tujuan dengan tingkat upaya yang tinggi. Dengan motivasi yang baik, karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja, sehingga menyebabkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan dalam perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja (Raymond et al., 2023) adalah:

a. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1. Keinginan untuk dapat hidup

Dorongan untuk bertahan hidup adalah hal yang penting bagi setiap manusia di dunia ini. Untuk hidup, manusia harus makan.

Manusia akan melakukan berbagai hal untuk mendapatkan makanan yang cukup untuk kebutuhan mereka.

Keinginan untuk hidup meliputi berbagai kebutuhan, seperti:

- a) Memperoleh kompensasi yang memadai
- b) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan
- c) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang ingin bekerja karena ingin diakui dan dihormati oleh orang lain. Orang melakukan usaha keras untuk mendapatkan uang agar bisa meningkatkan status sosial mereka.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- a) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- b) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- c) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- d) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

5. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

b. Faktor Ekstern

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja mencakup tempat bekerja, fasilitas, alat bantu, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan hubungan kerja antar karyawan. Lingkungan kerja yang bersih, terang, tanpa kebisingan, dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik, dan besar kecilnya kompensasi mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

3. Supervisor yang baik

Posisi supervisor dekat dengan karyawan dan selalu berinteraksi dengan mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari. Jika supervisor yang dekat dengan karyawan mengerti pekerjaan dan memiliki kepemimpinan yang bagus, suasana kerja akan menjadi lebih baik dan penuh semangat. Oleh karena itu, tugas seorang supervisor yang baik memengaruhi motivasi kerja karyawan.

4. Adanya jaminan pekerjaan

Perusahaan harus bisa menjamin karir karyawan dengan memberikan kesempatan promosi, pangkat, dan pengembangan potensi diri.

5. Status dan tanggung jawab

Penting bagi setiap karyawan untuk memiliki status atau kedudukan dalam pekerjaan. Mereka tidak hanya ingin diberi kompensasi, tetapi juga ingin kesempatan untuk mendapat posisi di perusahaan suatu saat nanti. Dengan memiliki posisi jabatan, seseorang merasa akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan memiliki wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan mendorong kita untuk merasa berhasil dalam tugas sehari-hari.

6. Peraturan yang fleksibel

Peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi kerja (Dewi & Trihudiyatmanto, 2020) terdiri dari 8 yaitu:

1. Daya dorong, pemimpin memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan agar dapat bekerja secara maksimal.
2. Kemauan, karyawan harus mau melakukan pekerjaan atau tanggung jawabnya sesuai dengan hatinya.

3. Kerelaan, dalam melakukan pekerjaan harus ikhlas dan rela mengorbankan waktu untuk menyelesaikan tugasnya.
4. Tanggung jawab, harus melakukan sesuatu yang telah menjadikan tugasnya untuk diselesaikan.
5. Kewajiban, sesuatu kewajiban yang harus dilaksanakan dan dibebankan.
6. Membentuk keterampilan, kemampuan dalam melakukan pekerjaan secara kompleks dan rapi.
7. Membentuk keahlian, harus mampu mengubah kemahiran menjadi sebuah ilmu baru.
8. Tujuan, bagaimana cara pemimpin mengatur dan memberikan motivasi kepada pegawai agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Adapun indikator motivasi kerja (Tupti et al., 2022) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah:

- a. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Tanggung jawab adalah sikap yang muncul ketika seseorang bersedia dan menerima tugas atau kewajiban yang diberikan kepada mereka.

- b. Pengembangan diri

Pengembangan adalah cara untuk memperbaiki kualitas sesuatu agar lebih baik.

- c. Kemandirian dalam bertindak

Perilaku yang timbul di dalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

d. Prestasi yang dicapai

Pencapaian prestasi adalah kemampuan untuk mencapai hasil yang baik dalam hal kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang karyawan.

2.1.4 Disiplin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua perusahaan aturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Pranitasari & Khotimah, 2021).

Disiplin kerja adalah suatu sikap yang dipenuhi dengan kesadaran untuk patuh dan taat dalam menjalankan aturan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan aturan itu harus benar-benar dilaksanakan sebab jika aturan tersebut tidak dilaksanakan akan mendapatkan sanksi yang akan diberikan (Dewi & Trihudyatmanto, 2020).

Disiplin kerja adalah ketika seseorang menunjukkan sikap dan perilaku positif seperti menghormati, menghargai, mematuhi, dan patuh pada aturan yang berlaku di perusahaan. Mereka mampu menjalankannya dan siap menerima konsekuensi yang mungkin terjadi (Santika et al., 2024).

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala peraturan yang berlaku di perusahaan.

Disiplin kerja penting untuk individu karyawan maupun perusahaan tempat bekerja (Seto et al., 2023).

Disiplin kerja adalah sikap menghargai dan patuh terhadap peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan bisa menjadi contoh yang baik bagi orang lain. Tapi jika di dalam sebuah perusahaan tidak menerapkan disiplin, hal itu bisa berdampak pada orang lain. Contohnya, karyawan yang tadinya disiplin bisa jadi tidak disiplin. Namun, jika perusahaan menerapkan kedisiplinan, karyawan yang kurang disiplin harus patuh pada aturan yang ada. Dengan begitu, baik dengan senang hati maupun terpaksa, karyawan tersebut akan menjadi disiplin.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah (Pranitasari & Khotimah, 2021):

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e) Ada tidaknya pengawasan pemimpin
- f) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan suatu perusahaan, diantaranya (Hasan et al., 2023):

a. Teladan pimpinan

Pemimpin memiliki peran penting dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena mereka dijadikan contoh dan panutan oleh bawahan.

b. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) dapat memengaruhi kedisiplinan karyawan. Balas jasa dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaan.

c. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan memengaruhi tingkat disiplin karyawan. Tujuan yang ingin dicapai harus jelas, ideal, dan menantang bagi karyawan.

d. Keadilan

Keadilan membantu mendorong kedisiplinan karyawan. Ego dan sifat manusia yang ingin diperlakukan sama dapat dikendalikan dengan adanya keadilan.

e. Pengawasan Ketat (Waskat)

Waskat adalah cara yang efektif untuk mencegah dan mengetahui kesalahan, memperbaiki kesalahan, menjaga disiplin, meningkatkan kinerja, melibatkan atasan dan bawahan, menemukan sistem kerja yang efektif, serta menciptakan sistem kontrol internal terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

f. Ketegasan

Ketegasan pimpinan berpengaruh pada kedisiplinan karyawan perusahaan. Pemimpin harus bersikap tegas dan memberikan hukuman kepada karyawan

yang melanggar disiplin sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Pemimpin yang berani menegakkan aturan dengan memberikan hukuman kepada karyawan yang melanggar disiplin akan dihormati dan diakui kepemimpinannya.

g. Sanksi hukuman

Dengan ancaman hukuman yang lebih keras, karyawan akan lebih takut melanggar peraturan perusahaan, maka sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

2.1.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan. Ada beberapa indikator-indikator disiplin kerja (Pranitasari & Khotimah, 2021), sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu, dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku, dalam pekerjaan ditunjukan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya, aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

Terdapat 5 indikator dari disiplin kerja yaitu (Diana & Rahmat, 2022):

1. Frekuensi kehadiran

Salah satu cara untuk mengetahui seberapa disiplin karyawan adalah dengan menggunakan tolak ukur tersebut. Semakin sering karyawan hadir dan semakin rendah tingkat absennya, maka tingkat disiplin kerjanya dianggap tinggi.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

3. Tingkat kewaspadaan

Karyawan yang selalu hati-hati dan teliti dalam bekerja memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap diri dan pekerjaannya.

4. Ketaatan pada standar kerja

Dalam bekerja, karyawan harus mengikuti semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan panduan agar kecelakaan kerja dapat dihindari.

5. Etika kerja

Penting bagi setiap karyawan untuk menciptakan suasana harmonis dan saling menghargai sesama karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

2.2 Tinjauan Empiris

2.2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Kesamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Andrian Mardiansyah dan Muhammad Badar (2023) SAMMAJI VA: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen Vol.1, No.4 Hal 219-230	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bolly Departement Store Woha	X : Motivasi Kerja Y : Produktivitas Kerja Karyawan	Menggunakan variabel X motivasi kerja dan variabel Y produktivitas kerja karyawan.	Menggunakan obyek penelitian yang berbeda.	Menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Bolly Departement Store Woha.
2	Yanti Bassang dan Amika Sapan (2023) JIMEA Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol.7 No. 3 Hal 1227-1234	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kalimantan Mitra Persada	X : Motivasi Y : Produktivitas Kerja Karyawan	Menggunakan variabel X motivasi kerja dan variabel Y produktivitas kerja karyawan.	Menggunakan obyek penelitian yang berbeda.	Menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif, signifikan dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kalimantan Mitra Persada.
3	Bestadrian Prawiro Theng dan Robin (2023) <i>International Journal of Health,</i>	<i>The Impact of Employee Motivation on Productivity at UD Segren Binjai</i>	X : Motivasi Kerja Y : Produktivitas Kerja Karyawan	Menggunakan variabel X motivasi kerja dan variabel Y produktivitas kerja karyawan.	Menggunakan obyek penelitian yang berbeda.	Menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif atas produktivitas karyawan UD Segren Binjai.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Kesamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	<i>Economics, and Social Sciences (IJHESS)</i> Vol.5, No.1 Hal 77-83					
4	Marya Yenny, Rezka Aida Patriasti Seja Purnama Ningsih, Yanti Suzana, Dendy Nurwenda dan Steven Sugiarto (2023) <i>International Journal of Travel, Hospitality and Events</i> Vol.2, No.2 Hal 151-161	<i>The Effect of Motivation on Work Productivity of Kitchen Employees at Mandarin Oriental Hotel Jakarta</i>	X : Motivasi Kerja Y : Produktivitas Kerja Karyawan	Menggunakan variabel X motivasi kerja dan variabel Y produktivitas kerja karyawan.	Menggunakan obyek penelitian yang berbeda.	Menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan atas produktivitas kerja karyawan Dapur di Mandarin Oriental Hotel Jakarta.
5	Afitza Septa Wardani, Adrian dan Tyahya Whisnu Hendratni (2023) JIMP (Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila) Vol.3, No2 Hal 110 – 124	Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Reasuransi Nasional Indonesia	X1 : Motivasi Kerja X2 : Pengalaman Kerja Y : Produktivitas Kerja Karyawan	Menggunakan variabel X motivasi kerja dan variabel Y produktivitas kerja karyawan.	Menggunakan variabel X2 pengalaman kerja dan obyek penelitian yang berbeda.	Menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan substansial atas produktivitas kerja karyawan PT Reasuransi Nasional Indonesia.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Kesamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
6	I Nengah Subawa Kardika Putra dan Ni Wayan Mujiati (2022) <i>European Journal of Business and Management Research</i> Vol.7, No.2 Hal 212-215	<i>The Effect of Compensation, Work Environment, and Work Motivation on Employee Productivity of Norton Bali Computer & Smartphone</i>	X1 : Kompensasi X2 : Lingkungan Kerja X3 : Motivasi Kerja Y : Produktivitas Karyawan	Menggunakan variabel X motivasi kerja dan variabel Y produktivitas kerja karyawan.	Menggunakan variabel X1 kompensasi dan X2 lingkungan kerja serta obyek penelitian yang berbeda.	Menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan atas produktivitas karyawan Norton Bali Computer & Smartphone.
7	Imas Masriah (2020) <i>Pinisi Discretion Review</i> Vol.3, No.2 Hal 331-338	<i>The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Productivity at Starbuck Coffee at Graha Raya Bintaro</i>	X1 : Motivasi Kerja X2 : Pengalaman Kerja Y : Produktivitas Karyawan	Menggunakan variabel X motivasi kerja dan variabel Y produktivitas kerja karyawan.	Menggunakan variabel X2 pengalaman kerja serta obyek penelitian yang berbeda.	Menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan atas produktivitas karyawan Starbuck Coffee di Graha Raya Bintaro.
8	Ikhsan Amar Jusman dan Rohani (2021) <i>JIP (Jurnal Inovasi Perubahan)</i> Vol.2, No.1 Hal 221-228	<i>The Impact of Motivation and Work Environment on Employee Productivity at PT. Tirta Fresindo Jaya</i>	X1 : Motivasi Kerja X2 : Lingkungan Kerja Y : Produktivitas Karyawan	Menggunakan variabel X motivasi kerja dan variabel Y produktivitas kerja karyawan.	Menggunakan variabel X2 lingkungan kerja serta obyek penelitian yang berbeda.	Menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan atas produktivitas karyawan PT. Tirta Fresindo Jaya.
9	Kusnadi, Rizki Yulianti dan Suseno Hadi	<i>Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee</i>	X1 : Gaya Kepemimpinan	Menggunakan variabel X motivasi kerja dan variabel Y	Menggunakan variabel X1 gaya kepemimpinan serta	Menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Kesamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	Purnomo (2020) <i>Business and Entrepreneurial Review</i> Vol.20, No.1 Hal 79-98	<i>Productivity of Employees in PT. Asiatek Solution Indonesia</i>	X2 : Motivasi Kerja Y : Produktivitas Karyawan	produktivitas kerja karyawan.	obyek penelitian yang berbeda.	positif, signifikan dan simultan atas produktivitas karyawan PT. Asiatek Solusi Indonesia.
10	Astie Puspita Sari, Zainal Abidin dan Irwan Gani (2024) <i>International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)</i> Vol.3, No.3 Hal 1-13	<i>The Influence of Employee Engagement and Work Motivation On Employee Productivity In Moderation By Employee Characteristics PT Ciputra East Kalimantan</i>	X1 : Keterlibatan Karyawan X2 : Motivasi Kerja Y : Produktivitas Karyawan	Menggunakan variabel X2 motivasi kerja dan variabel Y produktivitas kerja karyawan.	Menggunakan variabel X1 keterlibatan karyawan serta obyek penelitian yang berbeda.	Menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan atas produktivitas karyawan PT Ciputra Kalimantan Timur.
11	Umar, Puji Rahmah dan Nurindah Novianti (2022) Jurnal Ilmiah METANSI "Manajemen dan Akuntansi" Vol.5, No.1 Hal 41-48	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Café D'malaka Soppeng	X : Disiplin Kerja Y : Produktivitas Kerja Karyawan	Menggunakan variabel X disiplin kerja dan variabel Y produktivitas kerja karyawan.	Menggunakan obyek penelitian yang berbeda.	Menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan atas produktivitas kerja karyawan pada Café D'Malaka.
12	Irna Syari dan Eli Dahlia (2022)	Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas	X : Disiplin Kerja	Menggunakan variabel X disiplin	Menggunakan obyek penelitian	Menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Kesamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	<i>Humantech</i> : Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia Vol.2, No.3 Hal 594-603	Kerja Karyawan pada Surya Toserba Kadipaten Kabupaten Majalengka	Y : Produktivitas Kerja Karyawan	kerja dan variabel Y produktivitas kerja karyawan.	yang berbeda.	positif dan signifikan atas produktivitas kerja karyawan pada Surya Toserba Kadipaten Kabupaten Majalengka.
13	Friska Juliana Hutauruk, Rahim Matondang dan Sugiharto Pujangkoro (2022) Jurnal Sistem Teknik Industri (JSTI) Vol.24, No.2 Hal 221-227	<i>The Effect of Work Discipline on Employee Productivity at PT.XYZ</i>	X : Disiplin Kerja Y : Produktivitas Karyawan	Menggunakan variabel X disiplin kerja dan variabel Y produktivitas kerja karyawan.	Menggunakan obyek penelitian yang berbeda.	Menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif atas produktivitas karyawan PT.XYZ.
14	Raftonado Situmorang, Andika Ade Indra Saputra, Ifani Dilla Maharani dan Oryza Lhara Sari (2022) <i>Indonesian Journal of Civil Engineering Education (IJCEE)</i>	<i>The Effect of Work Discipline on Work Productivity of Construction Employees at PT. PP (persero) TBK. Divisi EPC RDMP RU V Proyek Balikpapan</i>	X : Disiplin Kerja Y : Produktivitas Kerja Karyawan	Menggunakan variabel X disiplin kerja dan variabel Y produktivitas kerja karyawan.	Menggunakan obyek penelitian yang berbeda.	Menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh atas produktivitas kerja karyawan Konstruksi PT. PP (persero) TBK. Divisi EPC RDMP RU V Proyek Balikpapan.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Kesamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	Vol.8, No.2 Hal 47-51					
15	Denny Erica, Hoiriah, Sifa Fauziah, Mulyadi dan Mochamad Nandi Susila (2024) Jurnal Ekonomi Sean Institute Vol.13, No.1 Hal 2075-2080	<i>The Influence Of Work Discipline and Job Training On Employee Work Productivity At The Petukangan Utara District Office</i>	X1 : Disiplin Kerja X2 : Pelatihan Kerja Y : Produktivitas Kerja Karyawan	Menggunakan variabel X disiplin kerja dan variabel Y produktivitas kerja karyawan.	Menggunakan variabel X2 pelatihan karyawan serta obyek penelitian yang berbeda.	Menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan atas produktivitas kerja karyawan di Kantor Petukangan Utara.
16	Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, Esther Praja Anggriany Panggabean dan Edy Anas Ahmadi (2023) <i>International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)</i> Vol.4, No.3 Hal 91-97	<i>The Influence Of Work Discipline and Work Environment On Employee Work Productivity At CV Mutiara Jaya Tuban</i>	X1 : Disiplin Kerja X2 : Lingkungan Kerja Y : Produktivitas Kerja Karyawan	Menggunakan variabel X disiplin kerja dan variabel Y produktivitas kerja karyawan.	Menggunakan variabel X2 lingkungan karyawan serta obyek penelitian yang berbeda.	Menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan atas produktivitas kerja karyawan CV Mutiara Jaya Tuban.
17	Adryan Septiady dan Pendi	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja	X1 : Disiplin Kerja	Menggunakan variabel X disiplin	Menggunakan variabel X2 fasilitas	Menunjukkan bahwa disiplin kerja dan fasilitas kerja

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Kesamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	Padilah (2022) Jurnal Ekonomi Bisnis (JEB) Vol.28, No.1 Hal 122-134	Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Haleyora Power Area Garut	X2 : Fasilitas Kerja Y : Produktivitas Kerja Karyawan	kerja dan variabel Y produktivitas kerja karyawan.	kerja serta obyek penelitian yang berbeda.	memiliki pengaruh yang positif atas produktivitas kerja karyawan PT. Haleyora Power Area Garut.
18	Muhammad Dio Saputra, Septa Diana Nabella, Muhammad Fadli Luran, Muhammad Rahmat dan Andi Amang (2024) <i>International Journal of Economics, Business and Innovation Research (IJBIR)</i> Vol.3, No.1 Hal 405-414	<i>The Influence Of Work Discipline, Work Competence, And Work Abilities On Employees' Work Productivity At PT. Makmur Abadi Group</i>	X1 : Disiplin Kerja X2 : Kompetensi Kerja X3 : Kemampuan Kerja Y : Produktivitas Kerja Karyawan	Menggunakan variabel X disiplin kerja dan variabel Y produktivitas kerja karyawan.	Menggunakan variabel X2 kompetensi kerja dan X3 kemampuan kerja serta obyek penelitian yang berbeda.	Menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompetensi kerja, dan kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan atas produktivitas kerja karyawan di PT. Makmur Abadi Group.
19	Monita Suryafni Limbong dan Rama Chandra Jaya (2024) <i>Journal Accounting and Finance</i>	<i>The Influence of Education Level, Work Discipline, and Work Stress on Employee Productivity at CV. XYZ</i>	X1 : Tingkat Pendidikan X2 : Disiplin Kerja X3 : Stres Kerja	Menggunakan variabel X disiplin kerja dan variabel Y produktivitas kerja karyawan.	Menggunakan variabel X1 tingkat pendidikan dan X3 stres kerja serta obyek penelitian yang berbeda.	Menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, disiplin kerja, dan stres kerja memiliki pengaruh atas produktivitas karyawan di CV. XYZ.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Kesamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	<i>Managemnt (JAFM)</i> Vol.5, No.2 Hal 119-128		Y : Produktivitas Karyawan			
20	Reynaldi Permana Putra dan Rama Chandra Jaya (2024) <i>Dinasti International Journal of Management Science (DJIMS)</i> Vol.5, No.6 Hal 1350-1358	<i>The Influence of Leadership Style, Workload and Work Discipline on Employee Productivity RKM Ahmad Yani Branch</i>	X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Beban Kerja X3 : Disiplin Kerja Y : Produktivitas Karyawan	Menggunakan variabel X disiplin kerja dan variabel Y produktivitas kerja karyawan.	Menggunakan variabel X1 gaya kepemimpinan dan X2 beban kerja serta obyek penelitian yang berbeda.	Menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, beban kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan atas produktivitas karyawan RKM Cabang Ahmad Yani.

Berdasarkan Tabel 2.1 mengetahui bahwa penelitian ini mengkaji teori yang sama dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

Perbedaan dari hasil penelitian yang ada di atas dengan rencana penelitian yang saya lakukan terletak pada variabel penelitian, obyek penelitian yang berbeda, metode penelitian, jumlah responden dan teknik analisis data yang digunakan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

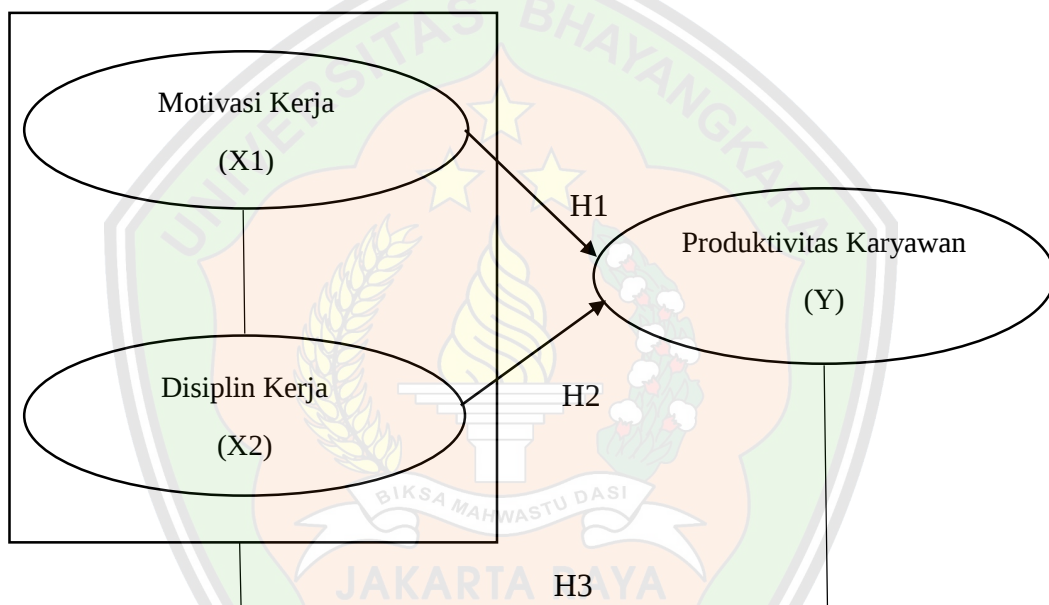
1. Variabel bebas (independent)
 - a) Motivasi kerja (X1)

b) Disiplin kerja (X2)

2. Variabel terikat (dependent)

Produktivitas kerja (Y)

Kerangka pemikiran penelitian ini berdasarkan pada teori yang telah dijelaskan sebelumnya. Agar lebih mudah dipahami tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka bisa dilihat dalam gambar di bawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah dan kerangka pemikiran diatas yaitu:

H1

Diduga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada Mitsutama Technology Cikarang Utara.

Hipotesis ini dibangun dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mardiansyah & Badar, 2023), (Bassang & Sapan, 2023), (Theng & Robin, 2023), (Yenny et al., 2023), (Wardani et al., 2023), (Putra & Mujiati, 2022), (Masriah, 2021), (Jusman & Rohani, 2021), (Kusnadi et al., 2020), (Sari et al., 2024) yang memiliki pengaruh signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas karyawan.

H2

Diduga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada Mitsutama Technology Cikarang Utara.

Hipotesis ini dibangun dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Umar et al., 2022), (Syari & Dahlia, 2022), (Hutaruk et al., 2022), (Situmorang et al., 2022), (Erica et al., 2024), (Simanjuntak et al., 2023), (Septiady & Padilah, 2022), (Saputra et al., 2024), (Suryafni Limbong & Chandra Jaya, 2024), dan (Permana Putra & Chandra Jaya, 2024) yang memiliki pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas karyawan.

H3

Diduga Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan pada Mitsutama Technology Cikarang Utara.

Hipotesis ini dibangun dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sukardi, 2021) dan (Baiti et al., 2020) yang memiliki pengaruh secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

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

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

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

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Mitsutama Technology Cikarang Utara yang berjumlah 40 orang. Sedangkan cara pengambilan sampel dari penelitian ini memakai *Non probability Sampling* dengan metode sensus *sampling*, yaitu keseluruhan anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

Nonprobability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama untuk setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Metode sensus *sampling* adalah penentuan sampel dengan menjadikan semua anggota populasi menjadi sampel (Zulfikar et al., 2024). Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan metode sensus *sampling* karena jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari kuesioner. Kuesioner adalah teknik untuk mengumpulkan data dengan memberikan pertanyaan tertulis kepada orang yang diteliti. Sedangkan data sekunder diperoleh dari informasi yang telah ada dalam perusahaan yang mendukung penelitian ini

dan berasal dari penelitian sebelumnya seperti buku, jurnal, artikel, dan sejenisnya (Andini, 2023).

3.4 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

3.4.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah seperangkat petunjuk lengkap tentang hal-hal yang perlu diperhatikan dalam mengukur atau menguji suatu variabel dalam uji keandalan (Megasari & Latif, 2022).

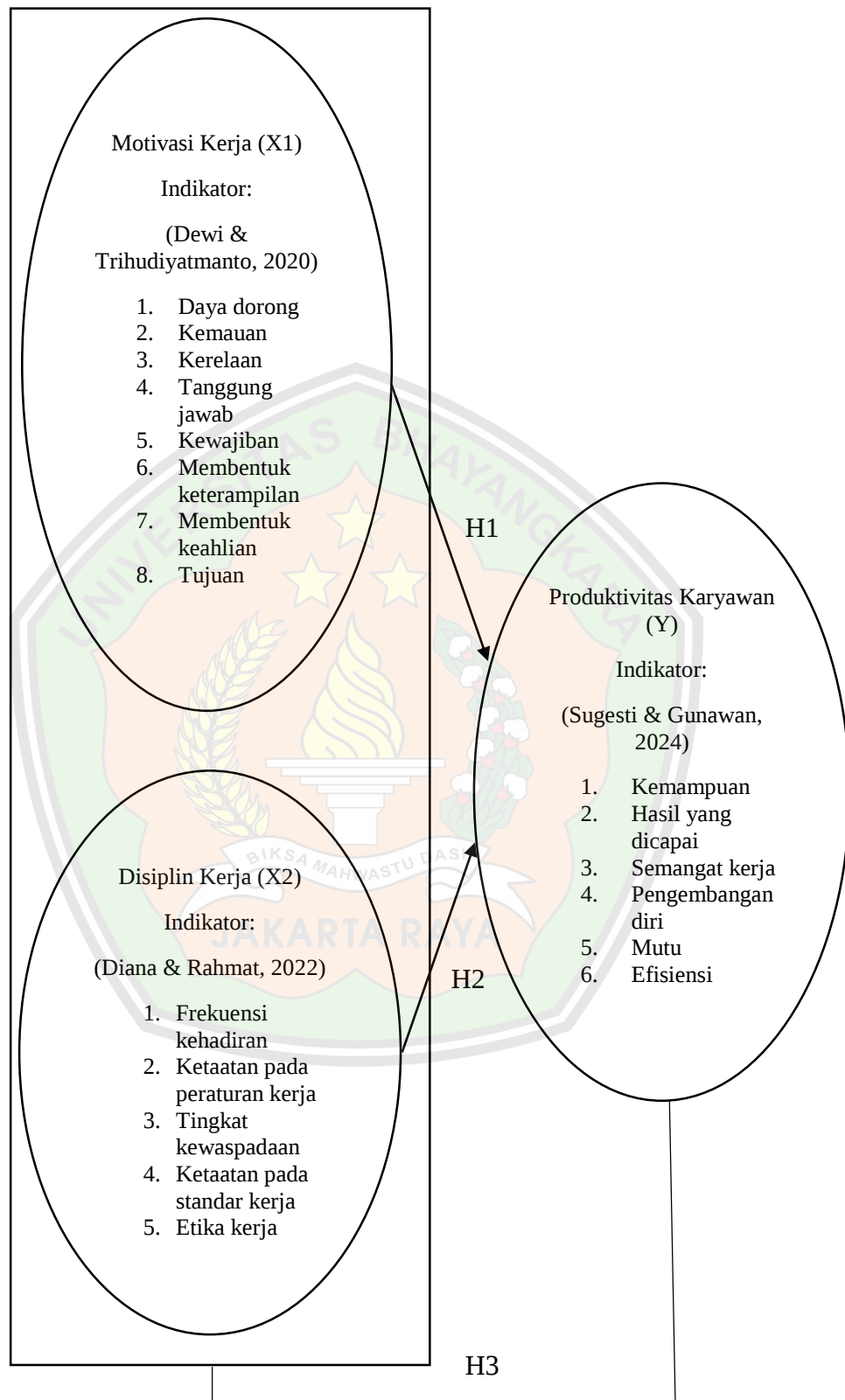
Berdasarkan obyek penelitian dan metode penelitian yang digunakan, maka operasional variabel penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. Variabel Bebas (X)

Variabel yang dapat memengaruhi variabel lainnya. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah: motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2).

b. Variabel terikat (Y)

Variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah produktivitas karyawan.



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual

Adapun penjelasan masing-masing variabel dan skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.1 Operasinalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Motivasi Kerja (X1)	Motivasi kerja adalah hal yang membuat seseorang karyawan termotivasi untuk bekerja dan mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan tujuan perusahaan di mana mereka bekerja. (Baiti et al., 2020)	1. Daya dorong 2. Kemauan 3. Kerelaan 4. Tanggung jawab 5. Kewajiban 6. Membentuk keterampilan 7. Membentuk keahlian 8. Tujuan (Dewi & Trihudyatmanto, 2020)	likert
2	Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah suatu sikap yang dipenuhi dengan kesadaran untuk patuh dan taat dalam menjalankan aturan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan aturan itu harus dilaksanakan sebab jika aturan tersebut tidak dilaksanakan akan mendapatkan sanksi yang akan diberikan. (Dewi & Trihudyatmanto, 2020)	1. Frekuensi kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan 5. Etika kerja (Diana & Rahmat, 2022)	likert
3	Produktivitas Karyawan (Y)	Produktivitas karyawan adalah kemampuan untuk meningkatkan hasil kerja dan menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. (Asriyanti et al., 2024)	1. Kemampuan 2. Hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi (Sugesti & Gunawan, 2024)	likert

3.4.2 Skala Pengukuran

Skala yang dipakai dalam penyusunan kuisisioner adalah skala ordinal atau sering disebut skala *Likert* (Hardani et al., 2020) yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS) diberi skor = 5

Setuju (S) diberi skor = 4

Netral (N) diberi skor = 3

Tidak Setuju (TS) diberi skor = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor = 1

3.5 Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

3.5.1 Metode Analisis Data

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

3.5.1.1 Analisis Measurement Outer Model

Analisis *Measurement Outer Model* merupakan pengukuran spesifikasi yang menghubungkan indikator dengan variabel. Analisis ini memiliki pengujian dengan pendekatan uji validitas dan uji realibilitas (Saputro & Oetomo, 2023).

Uji validitas menunjukkan ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Tujuan dilakukan uji validitas yaitu untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*. Suatu kolerasi dapat dikatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai loading sebesar lebih besar dari 0,7.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan bersifat konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pernyataan didalam sebuah kuesioner. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *Cronbach's alpha* $> 0,7$ dan dikatakan tidak reliabel (layak) jika *cronbach's alpha* $< 0,7$.

3.5.1.2 Analisis Inner Model

Digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas (hubungan sebab-akibat) antar variabel laten atau variabel yang tidak dapat diukur secara langsung. Analisis *inner model* yang digunakan dalam penelitian ini

yaitu *R-Square* (R^2), *F-Square* (F^2) dan *Q-Square* (Q^2). Uji *R-Square* atau koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Nilai *F-Square* digunakan untuk mengukur perubahan nilai *R-Square* ketika konstruk tertentu dihilangkan dari model untuk mengevaluasi apakah konstruk yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk endogen. Uji *Q-Square* atau predictive relevance digunakan untuk mengukur tingkat kebaikan observasi yang dihasilkan dari parameter dan model estimasi. Suatu hipotesis dapat dikatakan diterima dan signifikan apabila nilai *P-value* $< 0,5$ dan nilai *t-statistic* $> t\text{-tabel}$ (1,96) (Saputro & Oetomo, 2023).

3.5.1.3 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara langsung atau tidak langsung (parsial ataupun simultan) pada variabel eksogen (bebas) terhadap variabel endogen (terikat) (Waskito & Wulandari, 2022). Tingkat signifikansi yang digunakan (α) sebesar 5% (0,05) untuk menerima atau menolak hipotesis secara statistik. Dengan demikian, kemungkinan terjadinya keputusan yang salah (error) sebesar 5% dan keputusan yang benar sebesar 95%. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan, sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $t \geq 0,05$ maka H_0 diterima atau H_1 ditolak
2. Jika nilai signifikan $t < 0,05$ H_0 ditolak atau H_1 diterima

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Profil Perusahaan

Mitsutama Technology didirikan pada bulan Oktober 2013 oleh bapak Rudi. Perusahaan ini terletak di Kp. Cibeber No. 164 RT. 001 RW. 006 Kelurahan Simpangan Kec. Cikarang Utara, Bekasi-Jawa Barat. Pekerjaan utama yang dilakukan adalah *Engineering, machining, Dies maker, Precision Part, Jig, Fixture, Fabrication, Contruction* dan *General Tranding*.

Mitsutama Technology memiliki lebih dari 30 mitra yang sudah bekerjasama sejak lama, yaitu: PT. Pakoakuina, PT. Inkoasku, PT. Topy Palingda Manufacturing Indonesia, PT. Daihatsu, PT Astra Otoparts Tbk Divisi Winteq dan masih banyak lagi.

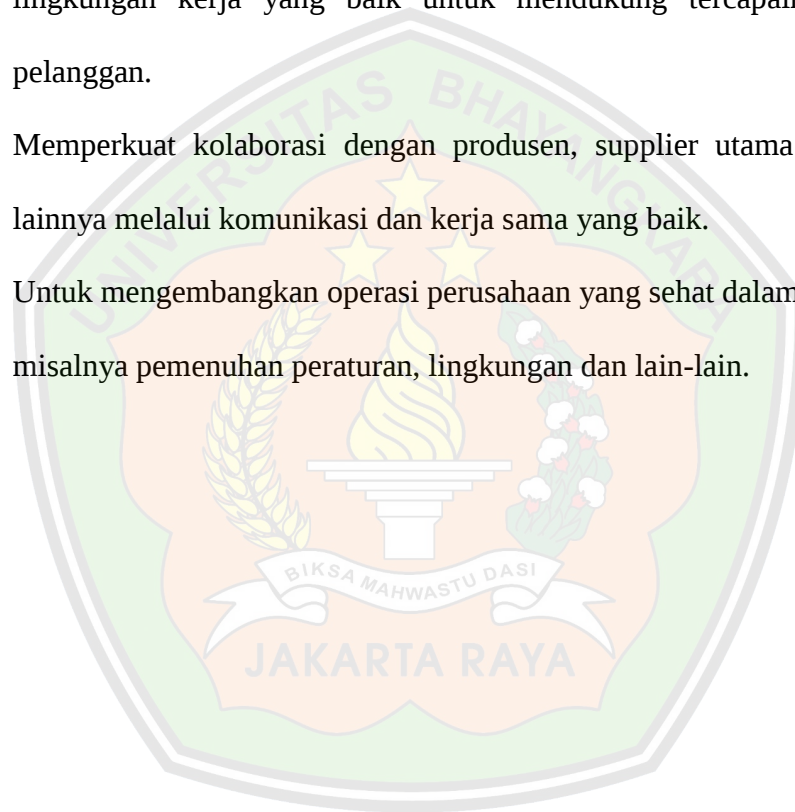
4.1.2 Visi dan Misi

Visi:

Menjadi mitra yang unggul dan terdepan dalam memberikan pelayanan dan hasil yang optimal guna menyelaraskan visi dan misi seluruh mitra dan *customer*.

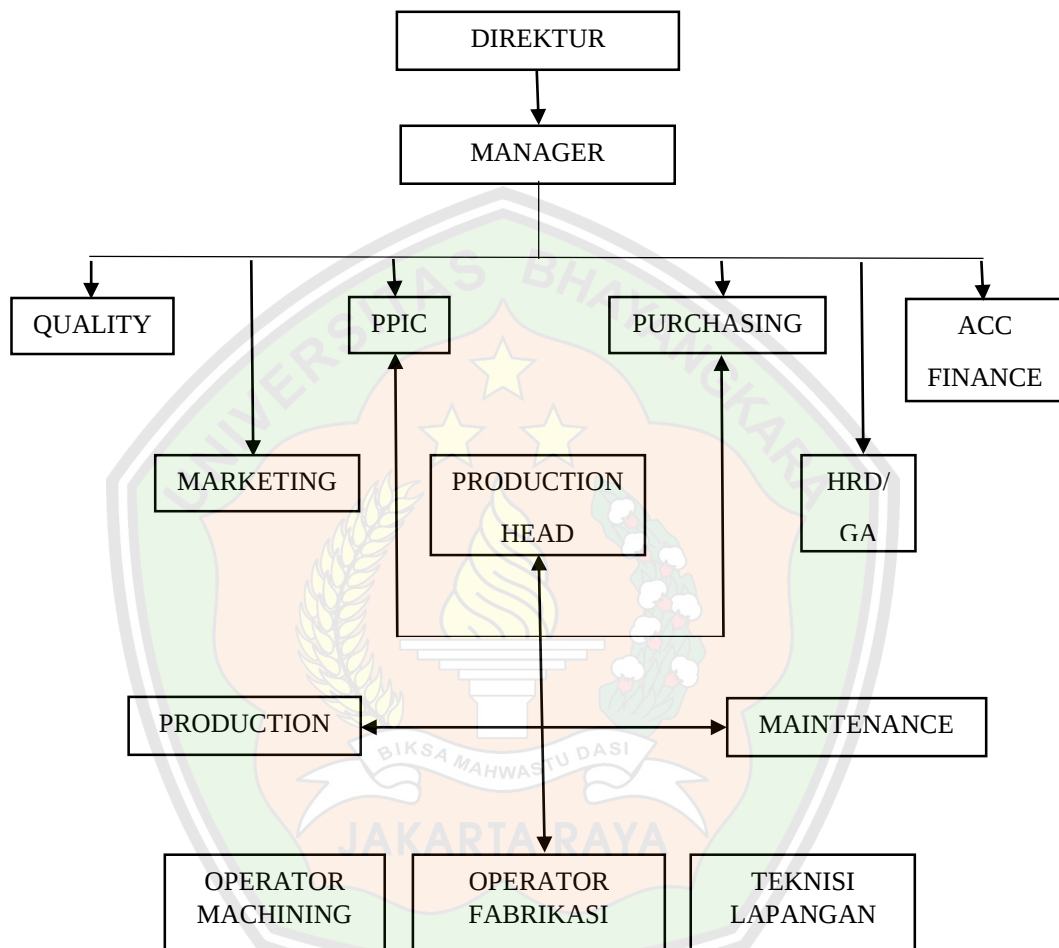
Misi:

1. Secara berkesinambungan menyediakan produk dan jasa yang berkualitas tinggi serta memenuhi kebutuhan pelanggan melalui material dan SDM terbaik.
2. Mengembangkan karyawan yang berkompenten dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk mendukung tercapainya kepuasan pelanggan.
3. Memperkuat kolaborasi dengan produsen, supplier utama dan supplier lainnya melalui komunikasi dan kerja sama yang baik.
4. Untuk mengembangkan operasi perusahaan yang sehat dalam segala aspek, misalnya pemenuhan peraturan, lingkungan dan lain-lain.



4.1.3 Struktur Organisasi

Bagan struktur organisasi Mitsutama Technology Cikarang Utara adalah sebagai berikut:



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Mitsutama Technology Cikarang Utara

Sumber: Mitsutama Technology Cikarang Utara, 2024

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Penyebaran dan Pengumpulan Kuesioner

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

4.2.2 Identitas Responden

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

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden

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

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, menunjukan bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 39 orang atau 97,5% dan jumlah responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 1 orang atau 2,5%.

Maka dapat diketahui bahwa karyawan Mitsutama Technology Cikarang Utara didominasi oleh karyawan dengan jenis kelamin laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Usia Responden

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

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

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

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4. 3 Masa Kerja

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

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

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

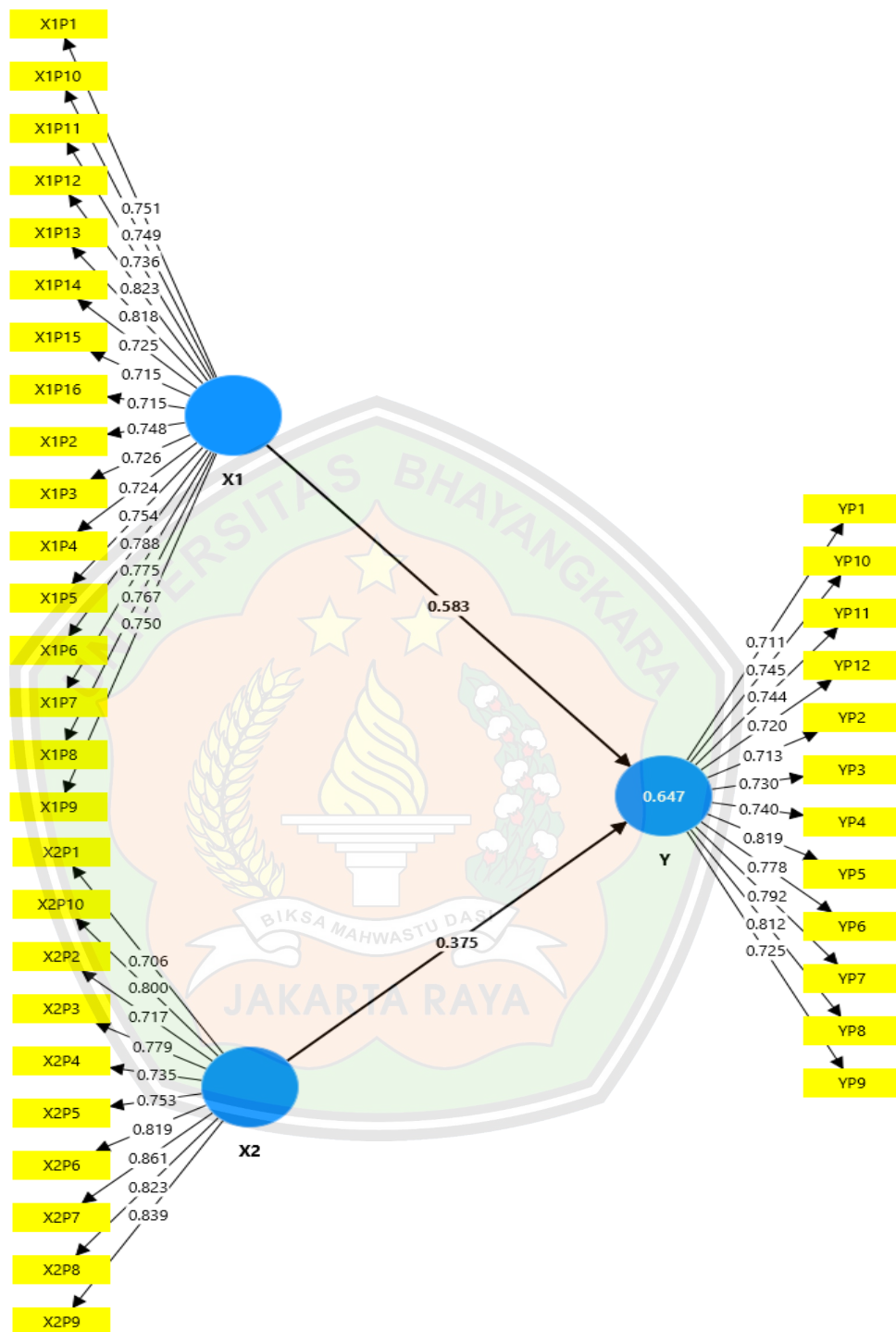
4.3 Uji Instrumen Data

4.3.1 Analisis Outer Model

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

4.3.1.1 Uji Validitas

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



Gambar 4. 2 Hasil Uji Validitas

Sumber: Data diolah dengan Smart PLS 4, 2025

1. Convergent Validity

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

Tabel 4. 4 Outer Loading

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

YP5			0.819
YP6			0.778
YP7			0.792
YP8			0.812
YP9			0.725

Sumber: Data diolah dengan Smart PLS 4, 2025

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

2. Discriminant Validity

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

Tabel 4. 5 Cross Loading

	X1	X2	Y
X1P1	0.751	0.183	0.526
X1P10	0.749	0.336	0.511
X1P11	0.736	0.277	0.541
X1P12	0.823	0.441	0.672
X1P13	0.818	0.264	0.604
X1P14	0.725	0.146	0.476
X1P15	0.715	0.158	0.550
X1P16	0.715	0.352	0.550
X1P2	0.748	0.156	0.501
X1P3	0.726	0.150	0.478
X1P4	0.724	0.197	0.478
X1P5	0.754	0.262	0.485
X1P6	0.788	0.378	0.455
X1P7	0.775	0.360	0.565
X1P8	0.767	0.390	0.642
X1P9	0.750	0.421	0.622
X2P1	0.374	0.706	0.358
X2P10	0.344	0.800	0.571
X2P2	0.224	0.717	0.270

X2P3	0.226	0.779	0.342
X2P4	0.296	0.735	0.359
X2P5	0.302	0.753	0.462
X2P6	0.260	0.819	0.500
X2P7	0.235	0.861	0.532
X2P8	0.303	0.823	0.519
X2P9	0.389	0.839	0.578
YP1	0.486	0.527	0.711
YP10	0.573	0.302	0.745
YP11	0.559	0.319	0.744
YP12	0.596	0.353	0.720
YP2	0.421	0.388	0.713
YP3	0.455	0.380	0.730
YP4	0.445	0.363	0.740
YP5	0.562	0.523	0.819
YP6	0.574	0.570	0.778
YP7	0.639	0.625	0.792
YP8	0.612	0.545	0.812
YP9	0.570	0.369	0.725

Sumber: Data diolah dengan Smart PLS 4, 2025

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

4.3.1.2 Uji Reabilitas

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

Tabel 4. 6 Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

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

Sumber: Data diolah dengan Smart PLS 4, 2025

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

4.3.2 Analisis Inner Model

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

4.3.2.1 R-Square

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

Tabel 4. 7 R-Square

	R-square
Y	0.647

Sumber: Data diolah dengan Smart PLS 4, 2025

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

4.3.2.2 Effect Size (F square)

Effect size (f2) dilakukan untuk mengetahui kebaikan model. Diharapkan nilainya lebih besar dari 0.15 sehingga model dikatakan

minimal cukup baik (moderat) (Sihombing et al., 2024). Nilai *F square* 0,35 (kuat), 0,15 (moderate) dan 0,02 (lemah) (Savitri et al., 2021).

Tabel 4. 8 *F Square*

	X1	X2	Y
X1			0.825
X2			0.340
Y			

Sumber: Data diolah dengan Smart PLS 4, 2025

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

4.3.2.3 *Q-Square*

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

Tabel 4. 9 *Q-Square*

	Q^2_{predict}
Y	0,353

Sumber: Data diolah dengan Smart PLS 4, 2025

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

4.3.3 Uji Hipotesis

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

Tabel 4. 10 Path Coefficients

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

Sumber: Data diolah dengan Smart PLS 4, 2025

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

Hipotesis yang digunakan adalah:

H_0 = Motivasi kerja tidak terdapat pengaruh terhadap produktivitas karyawan

H_1 = Motivasi kerja terdapat pengaruh terhadap produktivitas karyawan

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

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

Hipotesis yang digunakan adalah:

H_0 = Disiplin kerja tidak terdapat pengaruh terhadap produktivitas karyawan

H_2 = Disiplin kerja terdapat pengaruh terhadap produktivitas karyawan

Berdasarkan tabel diatas variabel Disiplin Kerja (X_2) diperoleh nilai *t-statistic* sebesar $3,189 > 1,96$ atau nilai *p-value* $0,001 < 0,05$ maka H_2 diterima yaitu Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Hipotesis yang digunakan adalah:

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

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

Variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

Disimpulkan bahwa semua hipotesis dalam penelitian ini diterima karena memenuhi standar *t-statistic* $> 1,96$ dan *P-value* $< 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memiliki dampak yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

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

4.4.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

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

Motivasi merupakan salah satu bentuk pembinaan bagi karyawan demi terwujudnya tujuan dalam perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja terhadap para karyawan pada suatu perusahaan perlu diperhatikan lebih jauh agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan.

Pemberian motivasi sangat penting bagi setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut untuk bekerja lebih giat dan semangat lagi. Sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar untuk perusahaan tempat dimana mereka bekerja. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dalam menjalani tugas dan tanggung jawabnya sebagai bagian dari perusahaan (Mardiansyah & Badar, 2023).

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

4.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil uji menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Hasil ini ditunjukkan dengan nilai nilai *t-statistic* sebesar 3,189 lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-value* 0,001 kurang dari 0,05 Artinya semakin tinggi disiplin yang dimiliki diri sendiri dan diterapkan perusahaan dalam melakukan pekerjaan semakin besar pula minat karyawan untuk meningkatkan produktivitas sehingga karyawan merasa bersemangat dan lebih rajin terhadap pekerjaan yang dimiliki. Sebaliknya karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan akan terasa

berat menjalankan pekerjaan yang dimiliki, sehingga minat untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan perusahaan akan rendah.

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

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

4.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

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

Produktivitas karyawan semakin baik maka perusahaan semakin mudah mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila produktivitas karyawan rendah maka perusahaan semakin sulit mencapai tujuannya.

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

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

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

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

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

5.2 Keterbatasan

Berdasarkan proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan penelitian ini sendiri tentunya masih terdapat kekurangan yang perlu terus diperbaiki pada penelitian selanjutnya, maka ada beberapa faktor yang dapat lebih diperhatikan oleh peneliti selanjutnya untuk lebih menyempurnakan penelitian ini. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Dalam proses pengambilan data, saat melakukan penyebaran data di waktu yang telah ditentukan harus dilakukan perubahan jadwal karena ada penundaan dalam perizinan pengambilan data sehingga peneliti selanjutnya dapat mengantisipasi kejadian tersebut.
2. Permasalahan dalam pengambilan data, ternyata pihak perusahaan tidak memberikan izin untuk menyebarkan kuesioner secara *offline* sehingga penyebaran data dilakukan secara *online*. Keterbatasan dari penyebaran kuesioner secara *online* adalah peneliti tidak bisa mengontrol sepenuhnya apakah karyawan mengerjakan dengan baik atau tidak.
3. Keterbatasan metode penelitian, berupa keterbatasan dalam metode pengumpulan data, alat ukur yang digunakan, atau metode analisis data yang mungkin tidak mampu menangkap semua aspek dari fenomena yang diteliti.
4. Keterbatasan sumber daya, mencakup keterbatasan waktu, anggaran, tenaga, pikiran atau akses ke data dan responden.
5. Jumlah responden terbatas.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas maka dapat diajukan beberapa saran dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Bagi Mitsutama Technology Cikarang Utara
 - a. Cara memotivasi karyawan

Perusahaan dapat memberikan program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan, memberikan *reward* atau bonus kepada karyawan dan memberikan umpan balik yang positif. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan tersebut untuk bekerja lebih giat dan semangat lagi.

b. Cara mendisiplinkan karyawan

Perusahaan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan tetap mempertahankan pengawasan yang dilakukan, memeriksa absensi karyawan, seragam karyawan, memberikan teguran saat karyawan melakukan kesalahan dan memberikan contoh yang benar. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik dapat menjamin kelancaran dalam melaksanakan tugas sehingga memperoleh hasil kerja yang baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel lain tidak hanya motivasi kerja dan disiplin kerja, tetapi bisa menggunakan faktor lain sebagai variabel lain yang masih memiliki hubungan dengan produktivitas karyawan seperti lingkungan kerja dan kepemimpinan. Dan menggunakan objek yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

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

- Dharliana, & Nasrudin, S. W. (2022). The Influence of Discipline and Motivation on Work Productivity. *International Journal Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(4), 1843–1851. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Diana, T., & Rahmat, D. (2022). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 7(1), 25–33. <https://jurnal.stiepontianak.ac.id/index.php/jes/article/view/84>
- Erica, D., Hoiriah, Fauziah, S., Mulyadi, & Susila, M. N. (2024). The Influence Of Work Discipline and Job Training On Employee Work Productivity At The Petukangan Utara District Office. *Jurnal Ekonomi Sean Institute*, 13(1), 2075–2080. <https://doi.org/10.54209/ekonomi.v13i01>
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (H. Abadi (ed.); 1st ed.). Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu.
- Hartanto, Savitri, C. A., & Mahardika, L. O. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Tegal. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 499–509. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.189>
- Hasan, M., Sabitah, & Maufira, R. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Dan Upah Pegawai. *IURIS STUDIA : Jurnal Kajian Hukum*, 4(3), 181–185. <https://jurnal.bundamediaгруп.co.id/index.php/iuris/article/view/445>
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), 1480–1496. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/43971>
- Hutaruk, F. J., Matondang, R., & Pujangkoro, S. (2022). The Effect of Work Discipline on Employee Productivity. *Jurnal Sistem Teknik Industri (JSTI)*, 24(2), 221–227. <https://doi.org/10.32734/jsti.v24i2.8500>
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2023). *Metode Penelitian* (M. Pradana (ed.); 1st ed.). Purbalingga: CV Eureka Media Aksara.
- Idrus, S., Ruhana, F., Amalia, M. R., Rosyid, A. F., & Kuswandi, D. (2023). Implementasi Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Bisnis Global. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 72–89. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2879>
- Jusman, I. A., & Rohani. (2021). The Impact Of Motivation And Work Environment On Employee Productivity At PT Tirta Fresindo Jaya. *Jurnal*

- Kusnadi, Yulianti, R., & Purnomo, S. H. (2020). Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Productivity of Employees in PT Asiatek Solution Indonesia. *Business and Entrepreneurial Review*, 20(1), 79–98. <https://doi.org/10.25105/ber.v20i1.6974>
- Mardiansyah, A., & Badar, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bolly Departement Store Woha. *SAMMAJIVA : Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 219–230. <https://e-journal.nalanda.ac.id/index.php/SAMMAJIVA/article/view/539>
- Masriah, I. (2021). The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Productivity. *PINISI Discretion Review*, 1(1), 331. <https://doi.org/10.26858/pdr.v1i1.20538>
- Megasari, C., & Latif, B. S. (2022). Pengaruh Design Interior Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Pengunjung Hotel Sotis Kemang. *Open Journal Systems*, 17(5), 795–802. <https://binapatria.id/index.php/MBI/article/view/217>
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Permana Putra, R., & Chandra Jaya, R. (2024). The Influence of Leadership Style, Workload and Work Discipline on Employee Productivity RKM Ahmad Yani Branch. *Dinasti International Journal of Management Science*, 5(6), 1350–1358. <https://doi.org/10.38035/dijms.v5i6.2973>
- Pitriyani, & Halim, A. (2020). Pengaruh Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Meranti Medan. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 1(2), 162–167. <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ebma/article/view/2163>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <http://repository.stei.ac.id/id/eprint/4284>
- Putra, I. N. S. K., & Mujiati, N. W. (2022). The Effect of Compensation, Work Environment, and Work Motivation on Employee Productivity. *European Journal of Business and Management Research*, 7(2), 212–215. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.2.1310>
- Raymond, Siregar, D. L., Indrawan, M. G., Sukma, M., Hartani, Sari, vivi nila, Andra, R. S., Lubis, B. L. R. A., Mirsal, Candana, D. M., Afuan, M., Sari, M. W., Anwar, R. N., Juliardi, B., & Novrianto, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (S. Kasman (ed.); 1st ed.). Padang: CV Gita Lentera.

- Rizal, S., Iqbal, M., & Handayani, D. (2020). Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar). *Balance : Jurnal Ekonomi*, 16(1), 68–83. <https://doi.org/10.26618/jeb.v16i1.3475>
- Rosita, S., Tialonawarmi, F., Musnaini, & Hendriyaldi. (2024). *Buku Ajar Perilaku Organisasi* (S. Rosita (ed.); 1st ed.). Jambi: WIDA Publishing.
- Santika, E., Yohanas, A. A., Rahmadiani, R., & Maulia, I. R. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review). *Trending : Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(1), 187–199. <https://doi.org/10.61401/relevansi.v2i1.17>
- Saputra, M. D., Nabella, S. D., Luran, M. F., Rahmat, M., & Amang, A. (2024). The Influence Of Work Discipline, Work Competence, And Work Abilities On Employees' Work Productivity At PT. Makmur Abadi Group. *International Journal of Economics, Business and Innovation Research (JEBIR)*, 3(1), 405–414. <https://e-journal.citakonsultindo.or.id/index.php/IJEBIR/article/view/660>
- Saputro, A. W., & Oetomo, H. (2023). Pengaruh E-Service Quality Terhadap E-loyalty dengan Brand Image dan E-Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan (JIMKES)*, 11(2), 197–212. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1750>
- Sari, A. P., Abidin, Z., & Gani, I. (2024). The Influence of Employee Engagement and Work Motivation On Employee Productivity In Moderation By Employee Characteristics PT Ciputra East Kalimantan. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 13(3), 1–13. <https://www.ijbmi.org/vol13-issue-3.html>
- Savitri, C., Faddila, S. P., Irmawartini, Iswari, H. R., Anam, C., Syah, S., Mulyani, S. R., Sihombing, P. R., Kismawadi, E. R., Pujiyanto, A., Mulyati, A., Astuti, Y., Adinugroho, W. C., Imanuddin, R., Kristia, Nuraini, A., & Siregar, M. T. (2021). *Statistik Multivariat Dalam Riset* (I. Ahmaddien (ed.); 1st ed.). Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Septiady, A., & Padilah, P. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Haleyora Power Area. *Jurnal Ekonomi Bisnis (JEB)*, 28(1), 122–134. <https://doi.org/10.33592/jeb.v28i01.2409>
- Seto, A. A., Febrian, W. D., Mon, M. D., Senoaji, Kusumawardhani, N., Rusman, I. R., Simarmata, N., Sari, Y. P., Novita, D., Hasanah, H., Kristanti, D., Sukaesih, I., Jaya, H., Nuraeni, & Arifin. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (R. Ristiyana (ed.); 1st ed.). Padang: PT Global Eksekutif Teknologi.
- Sihombing, P. R., Arsani, A. M., Oktaviani, M., Nugraheni, R., Wijaya, L., & Ikram, M. (2024). *Aplikasi SmartPLS 4.0 untuk Statistisi Pemula* (I. Marzuki (ed.); 1st ed.). Tangerang: Minhaj Pustaka.

- Simanjuntak, D. C. Y., Panggabean, E. P. A., & Ahmadi, E. A. (2023). The Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Productivity. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 4(3), 91–97. <https://doi.org/10.56127/ijme.v2i3.973>
- Situmorang, R., Saputra, A. A. I., Maharani, I. D., & Sari, O. L. (2022). The Effect of Work Discipline on Work Productivity of Construction Employees. *Indonesian Journal Of Civil Engineering Education (IJCEE)*, 8(2), 47–51. <https://doi.org/10.20961/ijcee.v8i2.70879>
- Sugesti, M., & Gunawan, A. (2024). Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan pada Perusahaan. *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(2), 60–67.
- Sukardi. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology (JEMATech)*, 4(1), 29–42. <https://doi.org/10.32500/jematech.v4i1.1445>
- Suryafni Limbong, M., & Chandra Jaya, R. (2024). Influence of Education Level, Work Discipline, and Work Stress on Employee Productivity at CV.XYZ. *Journal of Accounting and Finance Management (JAFM)*, 5(2), 119–128. <https://doi.org/10.38035/jafm.v5i2.492>
- Syari, I., & Dahlia, E. (2022). Pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada Surya Toserba Kadipaten Kabupaten Majalengka. *HUMANTECH: Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 2(3), 594–603. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/humantech/article/view/1480>
- Taufan, M., & Sudarso, A. P. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT Mount Scopus Indonesia Jakarta Selatan. *Neraca : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(8), 725–731. <https://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/2205>
- Theng, B. P., & Robin. (2023). The Impact of Employee Motivation on Productivity. *International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHESS)*, 5(1), 77–83. <https://doi.org/10.58532/v3bhma4p1ch6>
- Tupti, Z., Simarmata, K. S., & Arif, M. (2022). Faktor – Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *MANEGGIO : Ilmiah Manjaemen Magister Manajemen*, 5(2), 161–176. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Umar, Rahmah, P., & Novianti, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Café D'Malaka Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi*, 5(1), 41–48. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/1706>
- Wardani, A. S., Adrian, & Hendratni, T. W. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Reasuransi Nasional Indonesia. *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*,

3(2), 110–124. <https://doi.org/10.35814/jimp.v3i1.3634>

Waskito, W., & Wulandari, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 24(1), 23. <https://doi.org/10.33370/jpw.v24i1.772>

Yenny, M., Ningsih, R. A. P. S. P., Suzana, Y., Nurwenda, D., & Sugiarto, S. (2023). The Effect of Motivation on Work Productivity of Kitchen Employees at Mandarin Oriental Hotel Jakarta. *International Journal of Travel, Hospitality and Events*, 2(2), 151–161. <https://doi.org/10.56743/ijothe.v2i2.256>

Yurmaini, Erliyanti, Sundari, D., & Khairil, A. (2024). Pendekatan Dalam Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Hibrul Ulama: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Keislaman*, 6(1), 83–90. <https://ejurnal.univamedan.ac.id/index.php/hibrululama/article/view/762>

Zulfikar, R., Sari, F. P., Fatmayati, A., Wandini, K., Haryati, T., Jumini, S., Nurjanah, Annisa, S., Kusumawardhani, O. B., Mutiah, R., Linggi, A. I., & Fadilah, H. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif (Teori, Metode dan Praktik)* (E. Damayanti (ed.); 1st ed.). Bandung: Widina Media Utama.



LAMPIRAN

Lampiran 1 : Uji Plagiarisme

**UJI PLAGIARISME SKRIPSI
PROGRAM SARJANA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA**

Nama Mahasiswa : Annisa Puspasari
Nomor Induk Mahasiswa : 202110325023
Program Studi / Fakultas : Manajemen / Ekonomi dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja
Terhadap Produktivitas Karyawan Pada
Mitsutama Technology Cikarang Utara

JUDUL BAB	PRESENTASE UNIQUE	CONTENT PLAGIARISME	TOTAL
BAB I-V	88%	12%	100%

Berdasarkan hasil uji *plagiarisme* dinyatakan bahwa total hasil *unique* adalah sebesar 88% dan total uji *plagiarisme* adalah sebesar 12%. Syarat terpenuhi uji *plagiarisme* adalah dengan jumlah maksimal 35%. Maka dapat disimpulkan bahwa uji *plagiarisme* lebih kecil dari batas maksimal. Dengan demikian dinyatakan bahwa penelitian yang dilakukan memenuhi uji *plagiarisme*.

Jakarta, 24 Juni 2025

MENGETAHUI,

Pembimbing I

Pembimbing II

Indah Rizki Maulia, S.Psi, M.M

NIDN. 0306018201

Adi Wibowo Noor Fikri, S.Kom, MBA

NIDN. 0307079303

Annisa Puspasari

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Mitsutama Technology Cikaran...

 Quick Submit

 Quick Submit

 Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3280050929

Submission Date

Jun 19, 2025, 9:02 AM GMT+7

Download Date

Jun 19, 2025, 9:07 AM GMT+7

File Name

nisa_Puspasari_202110325023_-_202110325023_ANNISA_PUSPASARI.docx

File Size

295.7 KB

68 Pages

10,661 Words

67,817 Characters

12 % Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database

Filtered from the

- ▮ Bibliograph
- ▮ Quoted
- ▮ Cited
- ▮ Small Matches (less than 53

Top

- 1%  Internet
- 0%  Publicatio
- 3%  Submitted works (Student

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

Top Sources

12%  Internet sources
 0%  Publications
 3%  Submitted works (Student Papers)

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	
digilibadmin.unismuh.ac.id		6%
2	Internet	
jurnal.unpal.ac.id		3%
3	Internet	
media.neliti.com		3%

Lampiran 2 : Uji Referensi

UJI REFERENSI SKRIPSI PROGRAM PRODI MANAJEMEN UBHARA JAYA

Nama Mahasiswa : Annisa Puspasari
Nomor Induk Mahasiswa : 202110325023
Program Studi / Fakultas : Manajemen / Ekonomi dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Mitsutama Technology Cikarang Utara

NO	Nama Pengarang, Tahun Diterbitkan, Judul, Jurnal/Buku, Penulis/Penerbit	Paraf Pembimbing I	Paraf Pembimbing II
BAB I			
1.	Idrus, S., Ruhana, F., Amalia, M. R., Rosyid, A. F., & Kuswandi, D. (2023). Implementasi Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Bisnis Global. <i>Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)</i> , 7(1), 72–89. https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2879		
2.	Sukardi. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. <i>Journal of Economic, Management, Accounting and Technology (JEMATech)</i> , 4(1), 29–42. https://doi.org/10.32500/jematech.v4i1.1445		
3.	Rizal, S., Iqbal, M., & Handayani, D. (2020). Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar). <i>Balance : Jurnal Ekonomi</i> , 16(1), 68–83. https://doi.org/10.26618/jeb.v16i1.3475		
4.	Sugesti, M., & Gunawan, A. (2024). Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan pada Perusahaan. <i>ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin</i> , 3(2), 60–67. https://ulilalbabinstitute.id/index.php/JIM/article/view/2756		

NO	Nama Pengarang, Tahun Diterbitkan, Judul, Jurnal/Buku, Penulis/Penerbit	Paraf Pembimbing I	Paraf Pembimbing II
5.	Pitriyani, & Halim, A. (2020). Pengaruh Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Meranti Medan. <i>Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)</i> , 1(2), 162–167. https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ebma/article/view/2163		
6.	Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja pada PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. <i>Jurnal Ilmiah Edunomika</i> , 4(01), 69–87. https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/812		
7.	Mardiansyah, A., & Badar, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bolly Departement Store Woha. <i>SAMMAJIVA : Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen</i> , 1(4), 219–230. https://e-journal.nalanda.ac.id/index.php/SAMMAJIVA/article/view/539		
8.	Hartanto, Savitri, C. A., & Mahardika, L. O. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Tegal. <i>Jurnal Bina Bangsa Ekonomika</i> , 15(2), 499–509. https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.189		
9.	Bassang, Y., & Sapan, A. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Kalimantan Mitra Persada. <i>Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)</i> , 7(3), 1227–1234. https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3534		
10.	Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. <i>Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)</i> , 1(2), 127–136. https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994		

NO	Nama Pengarang, Tahun Diterbitkan, Judul, Jurnal/Buku, Penulis/Penerbit	Paraf Pembimbing I	Paraf Pembimbing II
11.	Desnirita, & Fitriana, A. (2020). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Karir Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Perdana Prima Bhakti Mandiri. <i>Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)</i> , 7(2), 1–10. https://doi.org/10.55963/jumpa.v7i2.351		
12.	Anita, Y. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT SBA Wood Industri Palembang. <i>Jurnal Manajemen</i> , 8(1), 66–84. https://doi.org/10.36546/jm.v8i1.396		
13.	Umar, Rahmah, P., & Novianti, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Café D'Malaka Soppeng <i>Jurnal Ilmiah Metansi</i> , 5(1), 41–48. https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/1706		
14.	Septiady, A., & Padilah, P. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Haleyora Power Area. <i>Jurnal Ekonomi Bisnis (JEB)</i> , 28(1), 122–134. https://doi.org/10.33592/jeb.v28i01.2409		
15.	Dharliana, & Nasrudin, S. W. (2022). <i>The Influence of Discipline and Motivation on Work Productivity</i> . <i>International Journal Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)</i> , 6(4), 1843–1851. https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR/article/view/7051		
16.	Taufan, M., & Sudarso, A. P. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT Mount Scopus Indonesia Jakarta Selatan. <i>Neraca : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi</i> , 2(8), 725–731. https://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/2205		

NO	Nama Pengarang, Tahun Diterbitkan, Judul, Jurnal/Buku, Penulis/Penerbit	Paraf Pembimbing I	Paraf Pembimbing II
BAB II			
1.	Rosita, S., Tialonawarmi, F., Musnaini, & Hendriyaldi. (2024). <i>Buku Ajar Perilaku Organisasi</i> (S. Rosita (ed.); 1st ed.). Jambi: WIDA Publishing.		
2.	Asriyanti, S., Febrianti, A. A., Wulansari, F. N., Mubarak, S., & Anshori, M. I. (2024). Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan. <i>PPIMAN : Pusat Publikasi Ilmu Manajemen</i> , 2(3), 08–21. https://ejournal-nipamof.id/index.php/PPIMAN/article/view/388		
3.	Seto, A. A., Febrian, W. D., Mon, M. D., Senoaji, Kusumawardhani, N., Rusman, I. R., Simarmata, N., Sari, Y. P., Novita, D., Hasanah, H., Kristanti, D., Sukaesih, I., Jaya, H., Nuraeni, & Arifin. (2023). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> (R. Ristiyana (ed.); 1st ed.). Padang: PT Global Eksekutif Teknologi.		
4.	Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. <i>Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi</i> , 10(4), 1480–1496. https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/43971		
5.	Raymond, Siregar, D. L., Indrawan, M. G., Sukma, M., Hartani, Sari, vivi nila, Andra, R. S., Lubis, B. L. R. A., Mirsal, Candana, D. M., Afuan, M., Sari, M. W., Anwar, R. N., Juliardi, B., & Novrianto, A. (2023). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> (S. Kasman (ed.); 1st ed.). Padang: CV Gita Lentera.		
6.	Dewi, S. A., & Trihudiyatmanto, M. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. <i>Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)</i> , 2(1), 113–122.		

NO	Nama Pengarang, Tahun Diterbitkan, Judul, Jurnal/Buku, Penulis/Penerbit	Paraf Pembimbing I	Paraf Pembimbing II
	https://doi.org/10.32500/jebe.v2i1.1457		
7.	Tupti, Z., Simarmata, K. S., & Arif, M. (2022). Faktor – Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. <i>MANEGGIO : Ilmiah Manjaemen Magister Manajemen</i> , 5(2), 161–176. https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/15202		
8.	Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT Bont Technologies Nusantara. <i>Jurnal Akuntansi Dan Manajemen</i> , 18(01), 22–38. http://repository.stei.ac.id/id/eprint/4284		
9.	Santika, E., Yohanas, A. A., Rahmadiani, R., & Maulia, I. R. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review). <i>Trending : Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen</i> , 2(1), 187–199. https://doi.org/10.61401/relevansi.v2i1.17		
10.	Hasan, M., Sabitah, & Maufira, R. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Dan Upah Pegawai. <i>IURIS STUDIA: Jurnal Kajian Hukum</i> , 4(3), 181–185. https://jurnal.bundamedia grup.co.id/index.php/iuris/article/view/445		
11.	Diana, T., & Rahmat, D. (2022). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau. <i>Jurnal Ekonomi STIEP</i> , 7(1), 25–33. https://jurnal.stiepontianak.ac.id/index.php/jes/article/view/84		
12.	Wardani, A. S., Adrian, & Hendratni, T. W. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Reasuransi Nasional Indonesia. <i>JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila</i> , 3(2), 110–124. https://doi.org/10.35814/jimp.v3i1.3634		

NO	Nama Pengarang, Tahun Diterbitkan, Judul, Jurnal/Buku, Penulis/Penerbit	Paraf Pembimbing I	Paraf Pembimbing II
13.	Theng, B. P., & Robin. (2023). <i>The Impact of Employee Motivation on Productivity. International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHESS)</i> , 5(1), 77–83. https://doi.org/10.58532/v3bhma4p1ch6		
14.	Yenny, M., Ningsih, R. A. P. S. P., Suzana, Y., Nurwenda, D., & Sugiarto, S. (2023). <i>The Effect of Motivation on Work Productivity of Kitchen Employees at Mandarin Oriental Hotel Jakarta. International Journal of Travel, Hospitality and Events</i> , 2(2), 151–161. https://doi.org/10.56743/ijothe.v2i2.256		
15.	Putra, I. N. S. K., & Mujiati, N. W. (2022). <i>The Effect of Compensation, Work Environment, and Work Motivation on Employee Productivity. European Journal of Business and Management Research</i> , 7(2), 212–215. https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.2.1310		
16.	Masriah, I. (2021). <i>The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Productivity. PINISI Discretion Review</i> , 1(1), 331. https://doi.org/10.26858/pdr.v1i1.20538		
17.	Jusman, I. A., & Rohani. (2021). <i>The Impact Of Motivation And Work Environment On Employee Productivity At PT Tirta Fresindo Jaya. Jurnal Inovasi Penelitian</i> , 2(1), 221–228. https://ejournal.stpmataram.ac.id/JIP/article/view/622		
18.	Kusnadi, Yulianti, R., & Purnomo, S. H. (2020). Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Productivity of Employees in PT Asiatek Solution Indonesia. <i>Business and Entrepreneurial Review</i> , 20(1), 79–98. https://doi.org/10.25105/ber.v20i1.6974		
19.	Sari, A. P., Abidin, Z., & Gani, I. (2024). <i>The Influence of Employee Engagement and Work Motivation On Employee Productivity In Moderation By Employee Characteristics PT Ciputra East</i>		

NO	Nama Pengarang, Tahun Diterbitkan, Judul, Jurnal/Buku, Penulis/Penerbit	Paraf Pembimbing I	Paraf Pembimbing II
	Kalimantan. <i>International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)</i> , 13(3), 1–13. https://www.ijbmi.org/vol13-issue-3.html		
20.	Syari, I., & Dahlia, E. (2022). Pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada Surya Toserba Kadipaten Kabupaten Majalengka. <i>HUMANTECH : Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia</i> , 2(3), 594–603. https://journal.ikopin.ac.id/index.php/humantech/article/view/1480		
21.	Hutaruk, F. J., Matondang, R., & Pujangkoro, S. (2022). <i>The Effect of Work Discipline on Employee Productivity. Jurnal Sistem Teknik Industri (JSTI)</i> , 24(2), 221–227. https://doi.org/10.32734/jsti.v24i2.8500		
22.	Situmorang, R., Saputra, A. A. I., Maharani, I. D., & Sari, O. L. (2022). <i>The Effect of Work Discipline on Work Productivity of Construction Employees. Indonesian Journal Of Civil Engineering Education (IJCEE)</i> , 8(2), 47–51. https://doi.org/10.20961/ijcee.v8i2.70879		
23.	Erica, D., Hoiriah, Fauziah, S., Mulyadi, & Susila, M. N. (2024). <i>The Influence Of Work Discipline and Job Training On Employee Work Productivity At The Petukangan Utara District Office. Jurnal Ekonomi Sean Institute</i> , 13(1), 2075–2080. https://doi.org/10.54209/ekonomi.v13i01		
24.	Simanjuntak, D. C. Y., Panggabean, E. P. A., & Ahmadi, E. A. (2023). <i>The Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Productivity. International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)</i> , 4(3), 91–97. https://doi.org/10.56127/ijme.v2i3.973		
25.	Saputra, M. D., Nabella, S. D., Luran, M. F., Rahmat, M., & Amang, A. (2024). <i>The Influence Of Work Discipline, Work Competence, And Work Abilities On Employees' Work Productivity At PT.</i>		

NO	Nama Pengarang, Tahun Diterbitkan, Judul, Jurnal/Buku, Penulis/Penerbit	Paraf Pembimbing I	Paraf Pembimbing II
	Makmur Abadi Group. <i>International Journal of Economics, Business and Innovation Research (JEBIR)</i> , 3(1), 405–414. https://e-journal.citakonsultindo.or.id/index.php/IJEBIR/article/view/660		
26.	Suryafni Limbong, M., & Chandra Jaya, R. (2024). <i>Influence of Education Level, Work Discipline, and Work Stress on Employee Productivity at CV XYZ. Journal of Accounting and Finance Management (JAFM)</i> , 5(2), 119–128. https://doi.org/10.38035/jafm.v5i2.492		
27.	Putra, R. P., & Jaya, R. C. (2024). <i>The Influence of Leadership Style, Workload and Work Discipline on Employee Productivity RKM Ahmad Yani Branch. Dinasti International Journal of Management Science (DJIMS)</i> , 5(6), 1350–1358. https://doi.org/10.38035/dijms.v5i6.2973		

NO	Nama Pengarang, Tahun Diterbitkan, Judul, Jurnal/Buku, Penulis/Penerbit	Paraf Pembimbing I	Paraf Pembimbing II
BAB III			
1.	Yurmaini, Erliyanti, Sundari, D., & Khairil, A. (2024). Pendekatan Dalam Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. <i>Hibrul Ulama: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Keislaman</i> , 6(1), 83–90. https://ejurnal.univamedan.ac.id/index.php/hibrululama/article/view/762		
2.	Ani, J., Lumanauw, B., & Tampenawas, J. L. A. (2021). Pengaruh Citra Merek, Promosi Dan Kualitas Layanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada E-Commerce Tokopedia Di Kota Manado. <i>Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi</i> , 9(2), 663–674. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/embaba/article/view/38279		

NO	Nama Pengarang, Tahun Diterbitkan, Judul, Jurnal/Buku, Penulis/Penerbit	Paraf Pembimbing I	Paraf Pembimbing II
3.	Zulfikar, R., Sari, F. P., Fatmayati, A., Wandini, K., Haryati, T., Jumini, S., Nurjanah, Annisa, S., Kusumawardhani, O. B., Mutiah, R., Linggi, A. I., & Fadilah, H. (2024). <i>Metode Penelitian Kuantitatif (Teori, Metode dan Praktik)</i> (E. Damayanti (ed.); 1st ed.). Bandung: Widina Media Utama.		
4.	Andini, P. R. (2023). Pengaruh Konten Pada Official Akun TikTok Ruangguru Terhadap Prestasi Belajar Followers. <i>Jurnal Janaloka</i> , 1(1), 15–24. https://doi.org/10.26623/janaloka.v1i1juni.7022		
5.	Megasari, C., & Latif, B. S. (2022). Pengaruh Design Interior Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Pengunjung Hotel Sotis Kemang. <i>Open Journal Systems</i> , 17(5), 795–802. https://binapatria.id/index.php/MBI/article/view/217		
6.	Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). <i>Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif</i> (H. Abadi (ed.); 1st ed.). Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu.		
7.	Iba, Z., & Wardhana, A. (2023). <i>Metode Penelitian</i> (M. Pradana (ed.); 1st ed.). Purbalingga: CV Eureka Media Aksara.		
8.	Saputro, A. W., & Oetomo, H. (2023). Pengaruh E-Service Quality Terhadap E loyalty dengan Brand Image dan E-Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi. <i>Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan (JIMKES)</i> , 11(2), 197–212. https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1750		
9.	Waskito, W., & Wulandari, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. <i>Jurnal Pengembangan Wiraswasta</i> , 24(1), 23–34. https://doi.org/10.33370/jpw.v24i1.772		

NO	Nama Pengarang, Tahun Diterbitkan, Judul, Jurnal/Buku, Penulis/Penerbit	Paraf Pembimbing I	Paraf Pembimbing II
BAB IV			
1.	Sihombing, P. R., Arsani, A. M., Oktaviani, M., Nugraheni, R., Wijaya, L., & Ikram, M. (2024). <i>Aplikasi SmartPLS 4.0 untuk Statistisi Pemula</i> (I. Marzuki (ed.); 1st ed.). Tangerang: Minhaj Pustaka.		
2.	Savitri, C., Faddila, S. P., Irmawartini, Iswari, H. R., Anam, C., Syah, S., Mulyani, S. R., Sihombing, P. R., Kismawadi, E. R., Pujiyanto, A., Mulyati, A., Astuti, Y., Adinugroho, W. C., Imanuddin, R., Kristia, Nuraini, A., & Siregar, M. T. (2021). <i>Statistik Multivariat Dalam Riset</i> (I. Ahmaddien (ed.); 1st ed.). Bandung: Widina Bhakti Persada.		
3.	Aprilia, A., & Vendy, V. (2024). Determinan Penggunaan Sistem Pembayaran QRIS pada UMKM di Kota Surabaya. <i>Jurnal Manajemen Bisnis</i> , 13(2), 153-163. https://doi.org/10.31000/jmb.v13i2.12181		

Jakarta, 24 Juni 2025

MENGETAHUI,

Pembimbing I

Pembimbing II

Indah Rizki Maulia, S.Psi, M.M

NIDN. 0306018201

Adi Wibowo Noor Fikri, S.Kom, MBA

NIDN. 0307079303

Lampiran 3 : Tabel Data Penelitian

Variabel Motivasi Kerja X1

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	Jumlah X1
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	77
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	72
5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	73
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	59
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	63
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	67
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	66
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	73
4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	74
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	63
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	61
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	73
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	63
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	66
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	66
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	54
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	72
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	74
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	68
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	66
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	69
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	Jumlah X1
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	57
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	62
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80

Variabel Disiplin Kerja X2

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Jumlah X2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	41

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Jumlah X2
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47

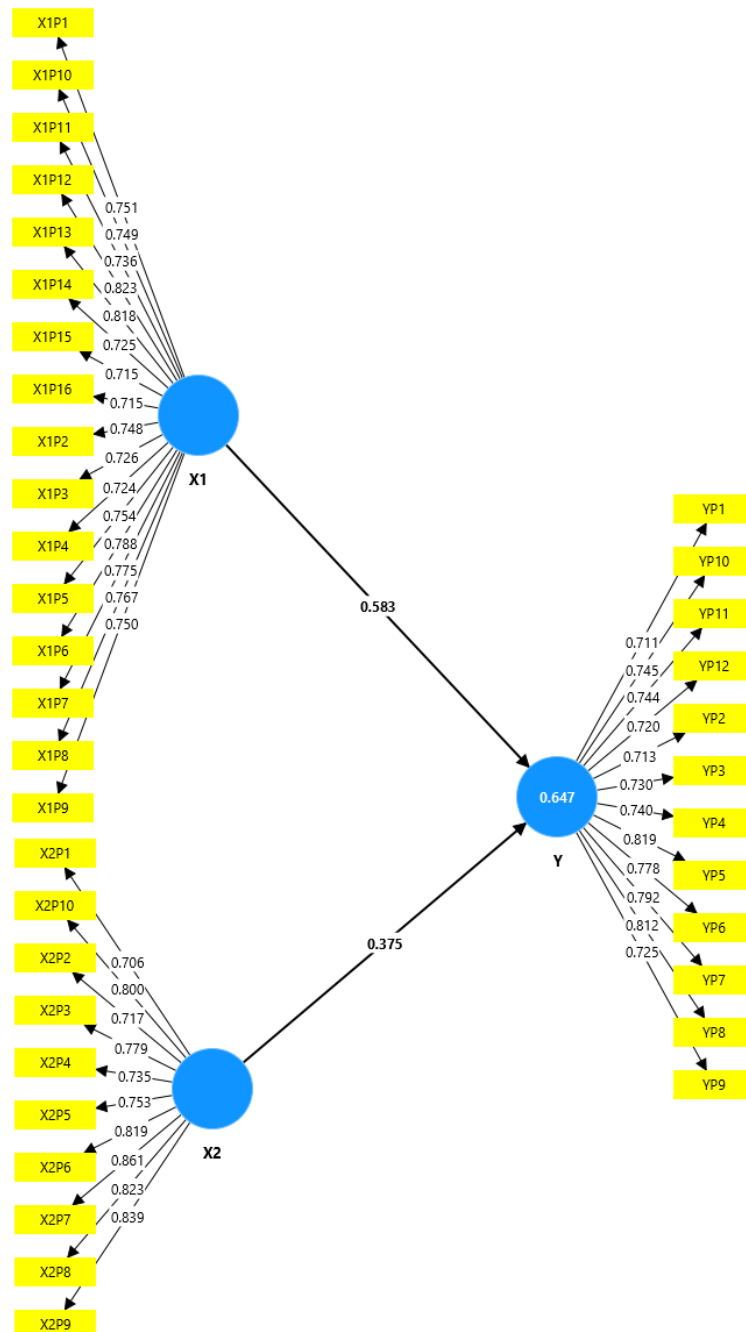
Variabel Produktivitas Karyawan Y

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Jumlah Y
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	58
4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	55
5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	56
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	44
3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	44
4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	52
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	56
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	50
4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	51
3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	46
4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	45
4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	43
4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	57
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Jumlah Y
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	51
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	53
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	44
4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	51
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	40
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59

Lampiran 4 : Tabel Hasil Penelitian

Variabel Laten



Hasil Uji Validitas

1. Convergent Validity

Outer Loading

	X1	X2	Y
X1P1	0.751		
X1P10	0.749		
X1P11	0.736		
X1P12	0.823		
X1P13	0.818		
X1P14	0.725		
X1P15	0.715		
X1P16	0.715		
X1P2	0.748		
X1P3	0.726		
X1P4	0.724		
X1P5	0.754		
X1P6	0.788		
X1P7	0.775		
X1P8	0.767		
X1P9	0.750		
X2P1		0.706	
X2P10		0.800	
X2P2		0.717	
X2P3		0.779	
X2P4		0.735	
X2P5		0.753	
X2P6		0.819	
X2P7		0.861	
X2P8		0.823	
X2P9		0.839	
YP1			0.711
YP10			0.745
YP11			0.744
YP12			0.720
YP2			0.713
YP3			0.730
YP4			0.740
YP5			0.819
YP6			0.778
YP7			0.792
YP8			0.812
YP9			0.725

2. Discriminant Validity

Cross Loading

	X1	X2	Y
X1P1	0.751	0.183	0.526
X1P10	0.749	0.336	0.511
X1P11	0.736	0.277	0.541
X1P12	0.823	0.441	0.672
X1P13	0.818	0.264	0.604
X1P14	0.725	0.146	0.476
X1P15	0.715	0.158	0.550
X1P16	0.715	0.352	0.550
X1P2	0.748	0.156	0.501
X1P3	0.726	0.150	0.478
X1P4	0.724	0.197	0.478
X1P5	0.754	0.262	0.485
X1P6	0.788	0.378	0.455
X1P7	0.775	0.360	0.565
X1P8	0.767	0.390	0.642
X1P9	0.750	0.421	0.622
X2P1	0.374	0.706	0.358
X2P10	0.344	0.800	0.571
X2P2	0.224	0.717	0.270
X2P3	0.226	0.779	0.342
X2P4	0.296	0.735	0.359
X2P5	0.302	0.753	0.462
X2P6	0.260	0.819	0.500
X2P7	0.235	0.861	0.532
X2P8	0.303	0.823	0.519
X2P9	0.389	0.839	0.578
YP1	0.486	0.527	0.711
YP10	0.573	0.302	0.745
YP11	0.559	0.319	0.744
YP12	0.596	0.353	0.720
YP2	0.421	0.388	0.713
YP3	0.455	0.380	0.730
YP4	0.445	0.363	0.740
YP5	0.562	0.523	0.819
YP6	0.574	0.570	0.778
YP7	0.639	0.625	0.792
YP8	0.612	0.545	0.812
YP9	0.570	0.369	0.725

Hasil Uji Reabilitas

Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)
X1	0.950	0.952
X2	0.932	0.944
Y	0.931	0.935

Hasil R-Square

	R-square
Y	0.647

Hasil Effect Size (F square)

	X1	X2	Y
X1			0.825
X2			0.340
Y			

Hasil Q-Square

	Q ² predict
Y	0,353

Hasil Uji Hipotesis

Path Coefficients

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

Lampiran 5 : Izin Penelitian

Surat permohonan izin riset



UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Harsono RM No. 67 Ragunan Pasar Minggu, Jakarta Selatan

Kampus II : Jl. Raya Perjuangan, Bekasi Utara Telp : 021. 88955882

Website: www.ubharajaya.ac.id

Nomor : SR/ 219 /XII/2024/FEB-UBJ
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Riset

Kepada Yth.
Ibu Erlin Herlina
Bagian GA Mitsutama Technology
Mitsutama Technology
Kp. Cibeber No.164 RT.001/RW.006,
Kelurahan Simpangan, Kecamatan Cikarang Utara
Bekasi 17530

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan akademik untuk menyelesaikan tugas akhir pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, kami bermaksud mengajukan permohonan izin untuk melakukan penelitian di Mitsutama Technology. Penelitian ini akan dilaksanakan oleh mahasiswa kami dengan identitas sebagai berikut :

Nama : Annisa Puspasari
NPM : 202110325023
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Mitsutama Technology Cikarang Utara
Kontak : 085215830800

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di Mitsutama Technology Cikarang Utara. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dan masukan yang positif bagi perusahaan.

Kami berkomitmen untuk melaksanakan penelitian ini dengan penuh tanggung jawab serta menjaga kerahasiaan dan etika profesional dalam pengolahan data yang diperoleh. Oleh karena itu, dukungan dan izin dari pihak Mitsutama Technology sangat kami harapkan untuk kelancaran proses penelitian yang memadai.

Atas perhatian dan kerja sama yang diberikan, kami mengucapkan terima kasih.

Jakarta, Desember 2024
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Dr. Yayan Hendayana, S.E., M.M.
NIP. 2302590

Surat izin meneliti perusahaan



TECH

CV. MITSUTAMA TECHNOLOGY

OFFICE : Kp. Cibeber No. 164RT. 001 RW.006 Kel. Simpangan
Kec. Cikarang Utara Bekasi Jawa Barat – Indonesia
Telp/Fax : 021 – 89842311/021 – 89842311

Nomor : 001/MTT-SK/II/2025
Perihal : Surat Keterangan Penelitian Tugas Akhir

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Elin Herlina
Jabatan : General Affair
Alamat : Jl. Cipaganti IX Blok Y.23 No.40, Jatireja, Cikarang Timur, Bekasi

Dengan ini menerangkan bahwasanya mahasiswa berikut ini :

Nama : Annisa Puspasari
NPM : 202110325023
Prodi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas : Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Bahwa CV. MITSUTAMA TECHNOLOGY memberikan izin kepada mahasiswa yang bersangkutan diatas untuk melakukan penelitian Tugas Akhir dengan judul penelitian **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA MITSUTAMA TECHNOLOGY CIKARANG UTARA.”**

Demikian surat keterangan ini diberikan dan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Cikarang, 18 Februari 2025

CV. MITSUTAMA TECHNOLOGY



Lampiran : 6 Buku Bimbingan***BIMBINGAN SKRIPSI***

Nama : ANNISA PUSPASARI
NPM : 202110325023
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Mitsutama Technology Cikarang Utara
Tanggal Ujian Sidang Skripsi : 25 Juli 20225

No	Tanggal Konsultasi	Deskripsi Bimbingan	Paraf Pembimbing
1	24 Oktober 2024	Masalah Penelitian dan Judul	
2	01 November 2024	review bab 1	
3	05 November 2024	Review revisi bab 1 dan review bab 2	
4	07 November 2024	Revisi bab 2 dan review bab 3	
5	09 November 2024	review revisi bab 3	
6	11 November 2024	Cek akhir & ACC	
7	13 Desember 2024	Review revisi Sempro dan review kuesioner	
8	20 Desember 2024	Review revisi kuesioner	
9	24 Januari 2025	Kendala Pengambilan Data dan Solusi	
10	03 Februari 2025	Hasil Olah Data	

Catatan:

1. Kartu ini harus selalu dibawa saat Konsultasi dan diparaf oleh Dosen Pembimbing.
2. Pada saat pendaftaran ujian dan penyerahan Proposal, Kartu Konsultasi ini harus dilampirkan.
3. Kartu konsultasi ini tidak boleh hilang/rusak.

BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : ANNISA PUSPASARI
NPM : 202110325023
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Mitsutama Technology Cikarang Utara
Tanggal Ujian Sidang Skripsi : 25 Juli 20225

No	Tanggal Konsultasi	Deskripsi Bimbingan	Paraf Pembimbing
11	03 Maret 2025	Review bab 4	
12	10 April 2025	Review revisi bab 4 dan review bab 5	
13	20 Mei 2025	Review revisi bab 5	
14	24 Juni 2025	Review skripsi lengkap & ACC	

Catatan:

1. Kartu ini harus selalu dibawa saat Konsultasi dan diparaf oleh Dosen Pembimbing.
2. Pada saat pendaftaran ujian dan penyerahan Proposal, Kartu Konsultasi ini harus dilampirkan.
3. Kartu konsultasi ini tidak boleh hilang/rusak.

Pembimbing I

Jakarta, 30 Juni 2025
Ketua Program Studi/Sesprodi

(Indah Rizki Maulia, S.Psi., M.M)

(Dr. Dovina Navanti, S.T.,M.M)

BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : ANNISA PUSPASARI
NPM : 202110325023
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Mitsutama Technology Cikarang Utara
Tanggal Ujian Sidang Skripsi : 25 Juli 20225

No	Tanggal Konsultasi	Deskripsi Bimbingan	Paraf Pembimbing
1	24 Oktober 2024	Masalah Penelitian dan Judul	
2	01 November 2024	Bab 1	
3	05 November 2024	Revisi bab 1 dan bab 2	
4	07 November 2024	Revisi bab 2 dan revisi bab 3	
5	09 November 2024	Revisi bab 3	
6	11 November 2024	ACC	
7	14 April 2025	Review bab 1, bab 2 dan bab3	
8	23 April 2025	Hasil olah data	
9	30 April 2025	Review bab 4	
10	16 Mei 2025	Revisi bab 4	

Catatan:

1. Kartu ini harus selalu dibawa saat Konsultasi dan diparaf oleh Dosen Pembimbing.
2. Pada saat pendaftaran ujian dan penyerahan Proposal, Kartu Konsultasi ini harus dilampirkan.
3. Kartu konsultasi ini tidak boleh hilang/rusak.

BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : ANNISA PUSPASARI
NPM : 202110325023
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Mitsutama Technology Cikarang Utara
Tanggal Ujian Sidang Skripsi : 25 Juli 20225

No	Tanggal Konsultasi	Deskripsi Bimbingan	Paraf Pembimbing
11	22 Mei 2025	Review bab 5	
12	27 Mei 2025	Revisi bab 5	
13	10 Juni 2025	Review revisi lengkap	
14	24 Juni 2025	ACC	

Catatan:

1. Kartu ini harus selalu dibawa saat Konsultasi dan diparaf oleh Dosen Pembimbing.
2. Pada saat pendaftaran ujian dan penyerahan Proposal, Kartu Konsultasi ini harus dilampirkan.
3. Kartu konsultasi ini tidak boleh hilang/rusak.

Pembimbing II

Jakarta, 30 Juni 2025
Ketua Program Studi/Sesprodi

(Adi Wibowo Noor Fikri, S.Kom., MBA.)

(Dr. Dovina Navanti, S.T.,M.M)

Lampiran 7 : Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. DATA PRIBADI

- | | | |
|-------------------------|---|---|
| 1. Nama Lengkap | : | Annisa Puspasari |
| 2. Tempat/Tanggal Lahir | : | Jakarta, 02 Januari 2003 |
| 3. Agama | : | Islam |
| 4. Jenis Kelamin | : | Perempuan |
| 5. Status | : | Belum Menikah |
| 6. Pekerjaan | : | Pelajar/Mahasiswa |
| 7. Kewarganegaraan | : | Indonesia |
| 8. Alamat Rumah | : | Jl. Anggrek 4 No.309 RT 011/07
Kel. Jakasampurna, Kec. Bekasi Barat,
Bekasi 17145 |
| 9. No. HP | : | 085215830800 |
| 10. Email | : | annisapuspasari21@gmail.com |



II. PENDIDIKAN FORMAL

1. SDN Jakasampurna 7 (2008-2014)
2. SMPN 4 Kota Bekasi (2014-2017)
3. SMA Martia Bhakti (2017-2020)
4. Universitas Bhayangkara Jakarta Raya (2021-Sekarang)

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya atas segala kemudahan dan petunjuk-Nya sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Mitsutama Technology Cikarang Utara”** dapat selesai. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan Program Sarjana Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Dalam penyusunan skripsi, penulis tidak luput dari berbagai kesulitan serta hambatan-hambatan, namun demikian dengan segala upaya dan kemampuan yang ada pada penulis, segala kesulitan dan hambatan-hambatan tersebut dapat diatasi. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Penulis berterima kasih sekali bila ada kritik dan saran yang sangat berguna dari semua pihak.

Tanpa bantuan dari semua pihak, mustahil skripsi ini dapat diselesaikan. Untuk itu penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya atas bimbingan serta dorongan demi kelancaran skripsi ini sampai selesai, kepada:

1. Bapak Irjen. Pol. (Purn) Prof. Dr. Drs. Bambang Karsono, S.H., M.M., Ph.D., D.Crim (Honoris Causa). Selaku Rektor Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

2. Bapak Dr. Yayan Hendayana, S.E., M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
3. Ibu Dr. Dovina Navanti, S.T., M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
4. Prof. Dr. Adler Haymans Manurung, S.E, S.H, M.Com., M.E., CERA, CBV, CIMBA,RFC, CIRR, CIQnR, CIQaR, CMA, CDMS, CIFM, CIPA, CIMA, CIERM. Selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu memberi arahan.
5. Ibu Indah Rizki Maulia, S.Psi, M.M. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya memberikan bimbingan materi dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak Adi Wibowo Noor Fikri, S.Kom, MBA Selaku Dosen Pembimbing II tentang teknis dalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya yang telah memberikan ilmu dan arahan selama masa studi.
8. Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya yang telah membantu dalam masa studi di perkuliahan.
9. Bapak Rudi sebagai *Owner* atau Pemilik Mitsutama Technology yang telah bersedia memberikan izin untuk melakukan kegiatan penelitian.
10. Bapak Dadang sebagai Manajer PPC (*Production Planning Control*) pada Mitsutama Technology yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu selama pengumpulan data di lapangan.

11. Ibu Elin Herlina sebagai GA (*General Affair*) pada Mitsutama Technology yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu selama pengumpulan data di kantor.
12. Seluruh karyawan Mitsutama Technology yang telah banyak membantu dalam melaksanakan kegiatan penelitian.
13. Terima kasih kepada kedua orang tua saya atas segala doa yang tiada henti-hentinya selama ini. Dan untuk Adik saya yang selalu menjadi penyemangat dan yang selalu memberi pertolongan selama ini.
14. Rekan-rekan mahasiswa Angkatan 2021 kelas AI Manajemen yang telah memberikan bantuan dan dorongan semangat kepada penulis.
15. Akhirnya kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung hingga selesainya skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan-kebaikan yang telah diberikan. Selain itu, penulis juga berharap mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membutuhkannya.

Jakarta, 11 November 2024



Annisa Puspasari

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.5 Sistematika Penulisan	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Landasan Teori.....	14
2.1.1 Perilaku Organisasi (<i>Grand Theory</i>).....	14
2.1.1.1 Pengertian Perilaku Organisasi	14
2.1.2 Produktivitas Karyawan	14
2.1.2.1 Pengertian Produktivitas Karyawan.....	14
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas	16
2.1.2.3 Indikator Produktivitas.....	18
2.1.3 Motivasi Kerja.....	21

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	21
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	22
2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja	25
2.1.4 Disiplin Kerja	27
2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja	27
2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	28
2.1.4.3 Indikator Disiplin Kerja	30
2.2 Tinjauan Empiris	32
2.2.1 Penelitian Terdahulu	32
2.3 Kerangka Pemikiran.....	39
2.4 Hipotesis.....	40
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1 Desain Penelitian.....	42
3.2 Populasi dan Sampel	43
3.3 Jenis dan Sumber Data	43
3.4 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran	44
3.4.1 Definisi Operasional Variabel.....	44
3.4.2 Skala Pengukuran.....	47
3.5 Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	47
3.5.1 Metode Analisis Data.....	47
3.5.1.1 Analisis <i>Measurement Outer Model</i>	48
3.5.1.2 Analisis <i>Inner Model</i>	48
3.5.1.3 Pengujian Hipotesis.....	49
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	50
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	50
4.1.1 Profil Perusahaan	50
4.1.2 Visi dan Misi	50
4.1.3 Struktur Organisasi	52

4.2 Hasil Penelitian	53
4.2.1 Penyebaran dan Pengumpulan Kuesioner	53
4.2.2 Identitas Responden	53
4.3 Uji Instrumen Data	55
4.3.1 Analisis <i>Outer Model</i>	55
4.3.1.1 Uji Validitas	55
4.3.1.2 Uji Reabilitas	59
4.3.2 Analisis <i>Inner Model</i>	60
4.3.2.1 <i>R-Square</i>	60
4.3.2.2 <i>Effect Size (F square)</i>	60
4.3.2.3 <i>Q-Square</i>	61
4.3.3 Uji Hipotesis	62
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	64
4.4.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan	64
4.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan	65
4.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan	66
BAB V PENUTUP	68
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Keterbatasan	68
5.3 Saran	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Produktivitas Kerja karyawan Mitsutama Technology Cikarang Utara Periode Bulan Januari - Desember 2024	4
Tabel 1.2 Tingkat Kehadiran Karyawan Mitsutama Technology Cikarang Utara Periode Bulan Januari-Desember 2024.....	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 3.1 Operasinalisasi Variabel.....	46
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	53
Tabel 4.2 Usia Responden	54
Tabel 4.3 Masa Kerja.....	54
Tabel 4.4 <i>Outer Loading</i>.....	57
Tabel 4.5 <i>Cross Loading</i>.....	58
Tabel 4.6 <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	59
Tabel 4.7 <i>R-Square</i>	60
Tabel 4.8 <i>F Square</i>	61
Tabel 4.9 <i>Q-Square</i>	61
Tabel 4.10 <i>Path Coefficients</i>	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	40
Gambar 3.1 Kerangka Konseptual.....	45
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Mitsutama Technology Cikarang Utara.....	52
Gambar 4.2 Hasil Uji Validitas.....	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Uji Plagiarisme

Lampiran 2 : Uji Referensi

Lampiran 3 : Tabel Data Penelitian

Lampiran 4 : Tabel Hasil Penelitian

Lampiran 5 : Izin Penelitian

Lampiran 6 : Buku Bimbingan

Lampiran 7 : Daftar Riwayat Hidup