



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 1436-1444

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Eastern Pearl Flour Mills Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Aldha Aliyah Rusmadi Putri¹, Chalid Imran Musa², M. Ikhwan Maulana Haeruddin³, Agung Widhi Kurniawan⁴, Burhanuddin⁵

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar
E-mail; aldhaliah@gmail.com,

Abstrak

Aldha Aliyah Rusmadi Putri, 2025. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Eastern Pearl Flour Mills Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening". Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar. Dibimbing oleh Chalid Imran Musa dan Muh Ikhwan Maulana Haeruddin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada karyawan bagian produksi PT. Eastern Pearl Flour Mills. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatif. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini merupakan karyawan bagian produksi PT. Eastern Pearl Flour Mills yaitu sebanyak 84 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan teknik analisis Smart Partial Least Square versi 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan produktivitas kerja.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja, Motivasi

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset strategis dalam suatu perusahaan yang harus dikelola dan dikoordinasikan secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Sebagai faktor utama dalam produktivitas, tenaga kerja memiliki peran krusial dalam mendukung keberlanjutan dan perkembangan perusahaan. PT. Eastern Pearl Flour Mills sebagai salah satu perusahaan penggilingan tepung terbesar di Indonesia menghadapi tantangan terkait fluktuasi produktivitas yang disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk disiplin kerja dan motivasi karyawan. Disiplin kerja dan motivasi menjadi dua aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang saling berkaitan dan dapat memengaruhi produktivitas karyawan.

Tabel 1. Data Produktivitas Karyawan PT. Eastern Pearl Flour Mills Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah Produksi Terigu (dalam satuan MT)	Jumlah Karyawan	Jam Kerja	Produktivitas Karyawan
2020	356,774	81	8 jam	4,40%
2021	351,520	82	8 jam	4,29%
2022	349,363	82	8 jam	4,26%
2023	397,348	83	8 jam	4,79%
2024	452,587	84	8 jam	5,39%

Sumber data: Dokumen PT. Eastern Pearl Flour Mills.

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa produktivitas PT. Eastern Pearl Flour Mills mengalami fluktuasi naik turun pada tahun 2020-2024. Pencapaian produksi kerja karyawan PT. Eastern Pearl Flour Mills dari tahun 2020

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Eastern Pearl Flour Mills Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening

naik 356,774 MT produksi terigu kemudian turun sampai menjadi 349,363 MT terigu pada tahun 2022 sedangkan di tahun 2023 sampai 2024 mengalami kenaikan sebesar 452,587 MT terigu.

Saat ini, beberapa karyawan di bagian produksi belum sepenuhnya menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya. Permasalahan ini timbul akibat kurangnya motivasi dari pimpinan, rendahnya rasa tanggung jawab karyawan, serta ketidaktepatan waktu dalam kehadiran saat jam kerja. Faktor ini memiliki dampak signifikan terhadap tingkat disiplin kerja karyawan di *PT. Eastern Pearl Flour Mills*. Dalam aspek disiplin kerja, kehadiran karyawan menjadi hal yang perlu diperhatikan. Data mengenai absensi karyawan pada Bagian Produksi *PT. Eastern Pearl Flour Mills* disajikan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Data Absensi Karyawan Bagian Produksi
PT. Eastern Pearl Flour Mills Periode Oktober 2023-September 2024

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absensi	
				Izin dan Sakit	Terlambat
1	Oktober	84	26	62	39
2	November	84	26	40	20
3	Desember	84	29	30	42
4	Januari	84	26	50	23
5	Februari	84	21	19	17
6	Maret	84	23	43	30
7	April	84	20	31	28
8	Mei	84	22	22	22
9	Juni	84	22	50	19
10	Juli	84	27	42	37
11	Agustus	84	26	31	33
12	September	84	24	22	40

Sumber data: Dokumen *PT. Eastern Pearl Flour Mills*.

Berdasarkan tabel 1.2, masih terdapat banyak karyawan yang sering datang terlambat dan absen. Keterlambatan dapat menghambat penyelesaian tugas secara maksimal dan tepat waktu, sementara ketidakhadiran menyebabkan pekerjaan tertunda atau harus dialihkan kepada karyawan lain. Hal ini berpotensi mengurangi produktivitas kerja karyawan lain di *PT. Eastern Pearl Flour Mills*.

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel disiplin kerja, motivasi, dan produktivitas kerja, serta melihat apakah motivasi mampu menjadi variabel mediasi pada variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait disiplin kerja, motivasi, produktivitas kerja. Bagi organisasi, diharapkan penelitian ini akan memberikan gambaran informasi terkait masalah disiplin kerja, motivasi, produktivitas kerja, sehingga tidak hanya akan meningkatkan kesejahteraan individu pegawai tetapi juga akan berdampak baik pada organisasi secara keseluruhan.

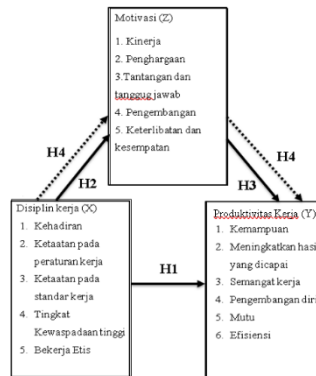
2. Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif mengenai bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi. Penelitian ini dilaksanakan di *PT. Eastern Pearl Flour Mills*, yang beralamat di Jalan Hatta No. 302, Makassar dan berlangsung dalam rentang waktu tiga bulan pada tahun 2025.

Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi *PT. Eastern Pearl Flour Mills* yang berjumlah 84 orang, menggunakan teknik total sampling (sampel jenuh), seluruh populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner tertutup berbasis skala Likert 4 poin (1 = sangat tidak setuju sampai 4 = sangat setuju), yang mengukur persepsi responden terhadap disiplin kerja, motivasi, dan produktivitas kerja mereka. Indikator untuk variabel disiplin kerja mencakup kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis. Sedangkan indikator motivasi mencakup kinerja, penghargaan, tantangan dan tanggapan jawab, pengembangan, keterlibatan dan kesempatan. Sementara produktivitas kerja mencakup kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah *Smart Partial Least Square (SmartPLS)* versi 3. Agar memudahkan pemahaman mengenai penelitian ini, dapat disusun sebuah kerangka

pemikiran yang menggambarkan pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 1 berikut ini

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Keterangan:

- > Pengaruh langsung
-> Pengaruh tidak langsung

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, terdapat beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Disiplin Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan bagian produksi PT. Eastern Pearl Flour Mills
- H2 : Disiplin Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi (Z) karyawan bagian produksi PT. Eastern Pearl Flour Mills
- H3 : Motivasi (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan bagian produksi PT. Eastern Pearl Flour Mills
- H4 : Disiplin Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan bagian produksi PT. Eastern Pearl Flour Mills melalui Motivasi (Z) sebagai variabel intervening

3. Hasil dan Diskusi

3.1. Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 3. Tanggapan Responden

No	Indikator	Rata- Rata Jawaban
1.	Kehadiran	3,57
2.	Ketaatan Pada Aturan Kerja	3,62
3.	Ketaatan Pada Standar Kerja	3,54
4.	Tingkat Kewaspadaan	3,57
5.	Bekerja Etis	3,55
Total rata-rata variabel disiplin kerja (X)		3,57
1.	Kinerja	3,50
2.	Penghargaan	3,60
3.	Tantangan dan Tanggung Jawab	3,56
4.	Pengembangan	3,59
5.	Keterlibatan dan Kesempatan	3,49
Total rata-rata variabel motivasi (Z)		3,55
1.	Kemampuan	3,44
2.	Meningkatkan Hasil yang Dicapai	3,51
3.	Semangat Kerja	3,55
4.	Pengembangan Diri	3,53
5.	Mutu	3,55
6.	Efisiensi	3,56
Total rata-rata variabel produktivitas kerja (Y)		3,52

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Pada Tabel diatas hasil analisis statistik deskriptif terkait tanggapan responden menunjukkan total rata-rata variabel disiplin berada dalam kategori sangat tinggi yaitu 3,57, yang menunjukkan kedisiplinan sebagian besar karyawan bagian produksi PT. Eastern Pearl Flour Mills cukup baik. Pada hasil analisis tersebut diketahui bahwa

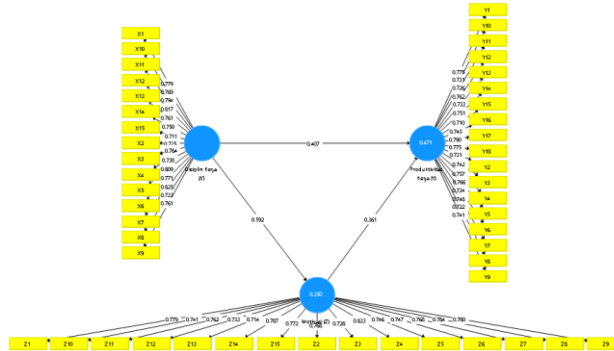
indikator ketaatan pada aturan kerja memperoleh rata-rata tertinggi yaitu 3,62. Sementara indikator yang memperoleh rata-rata terendah yaitu 3,30 pada indikator kehadiran.

Variabel motivasi memperoleh total rata-rata yang berada dalam kategori sangat tinggi yaitu 3,55, dapat disimpulkan bahwa karyawan *PT. Eastern Pearl Flour Mills* cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi. Pada hasil analisis tersebut diketahui bahwa indikator keterlibatan dan kesempatan memperoleh rata-rata terendah yaitu 3,49. Sementara, yang memperoleh rata-rata tertinggi yaitu 3,60 pada indikator penghargaan.

Pada variabel produktivitas kerja berada dalam kategori sangat tinggi yaitu 3,52, dapat disimpulkan bahwa karyawan *PT. Eastern Pearl Flour Mills* cenderung memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Pada hasil analisis tersebut diketahui bahwa indikator efisiensi memperoleh rata-rata tertinggi yaitu 3,56. Sementara, yang memperoleh rata-rata terendah yaitu 3,44 pada indikator kemampuan.

3.2. Analisis Statistik Inferensial

A. Model Pengukuran (*Outer Model*)



Gambar 2. *Outer Model*

1. Uji Validitas

a. *Convergent Validity*

Convergent validity bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel latennya. Dalam penelitian ini akan digunakan batas loading faktor sebesar 0,70

Tabel 4. *Outer Loading*

Indikator	Disiplin Kerja (X)	Motivasi (Z)	Produktivitas Kerja (Y)	Keterangan
X1	0,779			Valid
X2	0,725			Valid
X3	0,784			Valid
X4	0,730			Valid
X5	0,809			Valid
X6	0,771			Valid
X7	0,825			Valid
X8	0,733			Valid
X9	0,761			Valid
X10	0,769			
X11	0,794			Valid
X12	0,817			Valid
X13	0,761			Valid
X14	0,750			Valid
X15	0,711			Valid
Z1		0,779		Valid
Z2		0,768		Valid
Z3		0,728		Valid
Z4		0,833		Valid
Z5		0,746		Valid
Z6		0,747		Valid
Z7		0,768		Valid
Z8		0,784		Valid
Z9		0,780		Valid
Z10		0,741		Valid
Z11		0,762		Valid
Z12		0,733		Valid
Z13		0,714		Valid
Z14		0,787		Valid
Z15		0,772		Valid

Y1			0,775	Valid
Y2			0,731	Valid
Y3			0,742	Valid
Y4			0,757	Valid
Y5			0,766	Valid
Y6			0,734	Valid
Y7			0,748	Valid
Y8			0,722	Valid
Y9			0,741	Valid
Y10			0,731	Valid
Y11			0,726	Valid
Y12			0,762	Valid
Y13			0,733	Valid
Y14			0,751	Valid
Y15			0,710	Valid
Y16			0,745	Valid
Y17			0,790	Valid
Y18			0,775	Valid

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Berdasarkan hasil pengujian *convergent validity*, seluruh indikator telah memenuhi nilai *loading factor* di atas 0,70 sesuai dengan *rule of thumb* dalam analisis *Partial Least Squares (PLS)*, yang berarti indikator-indikator tersebut mampu merepresentasikan variabel yang diukur secara akurat sehingga dinyatakan valid dalam mengukur konstruk masing-masing variabel.

b. *Average Variance Extract*

Average Variance Extract (AVE) mencerminkan seberapa baik faktor laten dijelaskan oleh indikator indikatornya. Nilai *AVE* harus lebih dari 0,5 ($AVE > 0,5$) agar model dianggap valid, karena menunjukkan bahwa varians yang dijelaskan lebih besar dibandingkan dengan error.

Tabel 5. *Average Variance Extracted (AVE)*

Indikator	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Disiplin Kerja	0,591
Motivasi	0,583
Produktivitas Kerja	0,558

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

c. *Cross Loading*

Agar dianggap valid, nilai *cross loading correlation* untuk setiap variabel konstruk harus lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *cross loading correlation* pada variabel konstruk lainnya.[1]

Tabel 6. *Cross Loading*

Indikator	Disiplin Kerja (X)	Motivasi (Z)	Produktivitas Kerja (Y)
X1	0,779	0.378	0.410
X2	0,725	0.531	0.540
X3	0,784	0.467	0.547
X4	0,730	0.358	0.357
X5	0,809	0.424	0.428
X6	0,771	0.482	0.455
X7	0,825	0.484	0.554
X8	0,733	0.462	0.536
X9	0,761	0.502	0.488
X10	0,769	0.431	0.468
X11	0,794	0.433	0.423
X12	0,817	0.453	0.402
X13	0,761	0.470	0.550
X14	0,750	0.521	0.527
X15	0,711	0.323	0.343
Z1	0.363	0,779	0.406
Z2	0.526	0,768	0.559
Z3	0.376	0,728	0.400
Z4	0.513	0,833	0.421
Z5	0.338	0,746	0.388
Z6	0.518	0,747	0.444
Z7	0.390	0,768	0.520
Z8	0.551	0,784	0.520
Z9	0.461	0,780	0.516
Z10	0.434	0,741	0.400
Z11	0.340	0,762	0.321

Z12	0.412	0,733	0.336
Z13	0.407	0,714	0.452
Z14	0.595	0,787	0.644
Z15	0.375	0,772	0.375
Y1	0.434	0.501	0,775
Y2	0.418	0.390	0,731
Y3	0.450	0.528	0,742
Y4	0.486	0.414	0,757
Y5	0.393	0.492	0,766
Y6	0.524	0.373	0,734
Y7	0.408	0.484	0,748
Y8	0.488	0.304	0,722
Y9	0.471	0.502	0,741
Y10	0.411	0.392	0,731
Y11	0.406	0.556	0,726
Y12	0.561	0.432	0,762
Y13	0.413	0.468	0,733
Y14	0.510	0.445	0,751
Y15	0.451	0.296	0,710
Y16	0.514	0.452	0,745
Y17	0.484	0.526	0,790
Y18	0.508	0.477	0,775

2. Uji Reabilitas

d. *Composite Reliability*

Penentuan *composite reliability* umumnya bertujuan untuk mengukur konsistensi internal suatu konstruk dalam model penelitian. Jika nilai *composite reliability* melebihi 0,8, maka konstruk tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi atau sangat andal.

Tabel 7. *Composite Reliability*

Indikator	<i>Composite Reliability</i>	Kriteria	Keterangan
Disiplin Kerja	0,591	>0,7	Reliabel
Motivasi	0,583	>0,7	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,558	>0,7	Reliabel

e. *Cronbach Alpha*

Nilai *cronbach's alpha* digunakan untuk menguji seberapa reliabel indikator-indikator dalam mengukur suatu variabel. Suatu variabel dianggap reliabel jika memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,6. (Ghozali, 2018)

Tabel 8. *Cronbach Alpha*

Indikator	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Disiplin Kerja	0,950	>0,7	Reliabel
Motivasi	0,949	>0,7	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,953	>0,7	Reliabel

B. *Structural Model (Inner Model)*

1. Uji *R Square*

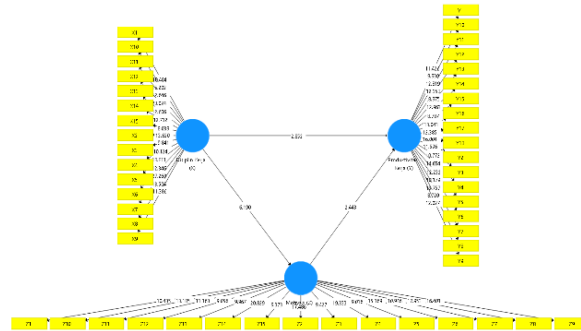
Koefisien determinasi (*R-Square*) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Jika nilai *R-Square* sebesar 0,67, maka model dianggap memiliki kekuatan yang kuat. Jika nilai *R-Square* sebesar 0,33, maka model memiliki kekuatan yang moderat. Jika nilai *R-Square* sebesar 0,19, maka model dianggap tidak memiliki kekuatan yang signifikan (Setiawan dalam Avazri, 2023)

Tabel 9. *R Square*

Indikator	<i>R Square</i>
Motivasi	0,350
Produktivitas Kerja	0,471

2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan mengevaluasi nilai probabilitas dan t-statistik. Pada tingkat signifikansi atau *alpha* 5%, nilai *p-value* harus kurang dari 0,05 untuk menunjukkan signifikansi. Nilai t-tabel pada tingkat signifikansi 5% adalah 1,96. Oleh karena itu, hipotesis diterima jika t-statistik > t-tabel (Hussein, 2015).



Gambar 2. Uji Hipotesis

Berdasarkan Gambar di atas dan hasil analisis data yang telah dilakukan, berikut disajikan hasil perhitungan *path coefficient* (koefisien jalur) untuk *direct Effect* (efek langsung) dan *indirect effect* (efek tidak langsung) yang diperoleh melalui pengolahan data menggunakan SmartPLS 3.0

Tabel 10. Direct Effect

<i>Direct Effect</i>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ((O/STDEV))</i>	<i>P Values</i>	<i>Keterangan</i>
Disiplin Kerja (X) -> Motivasi (X)	0,592	0,608	0,096	6,190	0,000	0,592
Disiplin Kerja (X) -> Produktivitas Kerja (Y)	0,407	0,419	0,143	2,852	0,005	0,407
Motivasi (X) -> Produktivitas Kerja (Y)	0,361	0,363	0,148	2,443	0,015	0,361

Tabel 11. Indirect Effect

<i>Indirect Effect</i>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ((O/STDEV))</i>	<i>P Values</i>	<i>Keterangan</i>
Disiplin Kerja -> Motivasi -> Produktivitas Kerja	0,214	0,221	0,102	2,106	0,036	<i>Significant</i>

Tabel 12. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

No.	Hipotesis	Keterangan
H1	Disiplin Kerja (X) -> Produktivitas Kerja (Y)	Diterima
H2	Disiplin Kerja (X) -> Motivasi (Z)	Diterima
H3	Motivasi (Z) -> Produktivitas Kerja (Y)	Diterima
H4	Disiplin Kerja (X) -> Motivasi (Z)-> Produktivitas Kerja (Y)	Diterima

Berdasarkan Tabel di atas, hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini diterima. Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (H1), serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi (H2). Motivasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (H3). Selanjutnya motivasi berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja (H4).

3.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Pada pengujian pengaruh langsung antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja karyawan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan tingkat produktivitas kerja karyawan yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka, hubungan positif ini menunjukkan bahwa perilaku kerja yang disiplin menjadi salah satu faktor utama dalam pencapaian target kerja, efisiensi waktu, dan hasil kerja berkualitas. Penemuan ini didukung oleh teori Sutrisno, yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor dominan yang menentukan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan, semakin kecil potensi terjadinya pelanggaran, keterlambatan, atau kelalaian, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja.[2]

3.4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi

Dalam konteks ini, disiplin kerja bukan hanya dipahami sebagai kepatuhan terhadap peraturan, tetapi juga sebagai wujud dari rasa tanggung jawab dan komitmen karyawan terhadap tugas-tugasnya. Ketika karyawan terbiasa bekerja secara teratur, tepat waktu, dan mematuhi standar operasional prosedur, maka hal tersebut menciptakan suasana kerja yang tertib dan kondusif. Lingkungan kerja yang demikian akan mendorong munculnya motivasi intrinsik, yaitu dorongan dari dalam diri karyawan untuk berprestasi. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berada pada tingkat sangat tinggi. Karyawan termotivasi untuk bekerja secara optimal karena mereka merasa dihargai, dilibatkan dalam pekerjaan, dan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri.

Penelitian ini memperkuat temuan Saydam, bahwa disiplin merupakan salah satu faktor eksternal yang berdampak pada motivasi. Disiplin menciptakan stabilitas kerja, struktur, dan kejelasan peran, tiga aspek yang sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk merasa termotivasi.[3]

3.5. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Analisis data juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Semakin tinggi tingkat motivasi karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dapat dicapai.

Motivasi mendorong karyawan untuk tidak hanya menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga menyelesaikannya dengan semangat, inisiatif, dan dedikasi tinggi. Karyawan yang termotivasi biasanya tidak cepat puas dengan kinerja biasa, mereka terdorong untuk mencapai hasil lebih baik, meningkatkan kualitas kerja, serta memperbaiki kelemahan secara mandiri.

Hal ini tercermin dari indikator produktivitas yang meliputi kemampuan, mutu, efisiensi, dan pengembangan diri, di mana motivasi menjadi pemicu utama dalam pencapaian hasil kerja yang optimal.

Penelitian ini menguatkan teori dari Robbins dan Judge yang menyebutkan bahwa motivasi adalah kekuatan internal yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku individu dalam bekerja. Dalam hal ini, motivasi berfungsi sebagai bahan bakar bagi produktivitas kerja.[4]

3.6. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Pengujian analisis jalur (path analysis) menunjukkan bahwa motivasi berperan sebagai variabel intervening (mediasi) antara disiplin kerja dan produktivitas kerja. Secara statistik, nilai indirect effect (pengaruh tidak langsung) dari disiplin kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi lebih besar dibandingkan nilai direct effect (pengaruh langsung) dalam beberapa kasus, yang mengindikasikan peran penting motivasi dalam memperkuat hubungan antara kedua variabel tersebut.

Dengan kata lain, disiplin kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja, namun juga secara tidak langsung meningkatkan produktivitas melalui peningkatan motivasi kerja. Artinya, motivasi menjadi jembatan yang menghubungkan sikap disiplin dengan pencapaian kerja.

Hal ini konsisten dengan teori Rivai, yang menyebutkan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kesadaran dan komitmen karyawan dalam menjalankan tanggung jawab, yang pada akhirnya mempengaruhi semangat kerja mereka. Semangat kerja inilah yang pada akhirnya mendorong peningkatan produktivitas.[5]

Selain itu, hasil ini juga sejalan dengan temuan Sudarmanto, yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap produktivitas melalui motivasi.[6]

Secara praktis, hal ini menunjukkan bahwa upaya perusahaan untuk meningkatkan produktivitas sebaiknya tidak hanya berfokus pada penegakan kedisiplinan semata, melainkan juga pada pemberian motivasi dalam bentuk penghargaan, kesempatan pengembangan diri, dan pemberdayaan karyawan.

4. Kesimpulan

Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap produktivitas kerja. Artinya, semakin tinggi kedisiplinan kerja karyawan, semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerjanya. Hal ini membuktikan bahwa karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi dalam bentuk ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan etika kerja yang baik cenderung menunjukkan produktivitas kerja yang tinggi pula. Disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi, yang berarti semakin tinggi kedisiplinan kerja karyawan maka semakin tinggi tingkat motivasi yang dialami. Artinya, karyawan yang terbiasa bekerja secara disiplin memiliki kecenderungan lebih besar untuk merasa termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Disiplin kerja menjadi pemicu munculnya motivasi intrinsik seperti rasa tanggung jawab, kebanggaan, dan dorongan untuk berprestasi. Motivasi secara langsung terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap produktivitas kerja. menunjukkan bahwa motivasi memainkan peran penting dalam mendorong karyawan mencapai hasil kerja optimal. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih efisien, memiliki semangat dalam bekerja dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan standar mutu yang ditetapkan sehingga jika motivasi karyawan tinggi maka tingkat produktivitas kerja juga tinggi. Motivasi berperan sebagai variabel mediasi pada model pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Dengan kata lain, disiplin kerja tidak hanya mempengaruhi produktivitas kerja secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui motivasi. Hasil ini menunjukkan rasa disiplin menciptakan perasaan tanggung jawab, keteraturan, dan kepuasan yang pada akhirnya mendorong semangat dan dorongan batin (motivasi) untuk bekerja lebih baik yang menjadi jembatan untuk menghasilkan produktivitas yang optimal.

Referensi

1. Setiawan. (2020). Analisa parsial model persamaan struktural dengan software SMART-PLS Versi 3. In Tutorial. PPNI Qatar
2. Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Disiplin Kerja. Jakarta: Kencana.
3. Kadarisman, M. (2012). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
4. Robbin & Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat
5. Rivai, V. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
6. Sudarmanto, Y., Martini, N. N., & Herlambang, T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja