



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

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

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 7271-7279

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

Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Inti Pesona Lestari

Rafli Anggara¹, Iwan Asmadi²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

raffianggara001@gmail.com¹, iwan.iad@bsi.ac.id²

Abstrak

Produktivitas karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, khususnya pada sektor manufaktur. Sebagai perusahaan manufaktur, PT Inti Pesona Lestari perlu memperhatikan berbagai faktor internal yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan, terutama motivasi kerja dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di perusahaan tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan sebagai responden penelitian. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis regresi linier berganda, uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F untuk menguji pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan perangkat lunak statistik (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Variabel disiplin kerja diketahui memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan motivasi kerja. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,558 menunjukkan bahwa 55,8% variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan motivasi kerja serta menerapkan disiplin kerja secara konsisten guna meningkatkan produktivitas karyawan secara berkelanjutan di masa yang akan datang.

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

1. Latar Belakang

Di dalam era bisnis industri manufaktur modern, perusahaan meyakini bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) berperan sangat krusial dalam menentukan daya saing untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Faktor utama dalam memastikan proses produksi yang berjalan efisien dan tepat waktu adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, disiplin dan berorientasi pada hasil (Herawaty et al., 2024). Hal ini juga berlaku di dalam industri manufaktur maklon kosmetik yang berfokus pada skema bisnis Buisness to Business (B2B) yang melayani berbagai brand dengan jasa pembuatan produk secara menyeluruh, mulai dari pengembangan formula hingga pengemasan (Gopur, 2023). Perusahaan yang berkecimpung di industri manufaktur maklon kosmetik adalah PT Inti Pesona Lestari, kunci utama dalam model bisnis seperti ini adalah kualitas produk dan ketepatan waktu produksi untuk meningkatkan kepercayaan dan kepuasan mitra bisnis. Oleh karena itu, salah satu aspek strategis bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas dan ketepatan waktu produksi adalah pengelolaan SDM yang optimal guna menjaga reputasi, produktivitas, serta daya saing di industri kosmetik yang terus berkembang. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Asmadi et al., 2022) menekankan pentingnya penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian lain juga menunjukkan bahwa pengawasan kerja yang efektif diperlukan untuk memastikan karyawan menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Asmadi et al., 2023).

Produktivitas kerja berperan sebagai unsur yang sangat penting untuk dapat menentukan keberhasilan dalam industri manufaktur guna meningkatkan daya saing dan efisiensi operasional (Gopur, 2023). Dalam konteks industri manufaktur maklon beberapa faktor seperti kuantitas output, kualitas hasil kerja, dan Tingkat zero defect dengan kata lain kemampuan karyawan dalam menghasilkan produk tanpa cacat dan sesuai standar mutu dapat menjadi skala ukur produktivitas karyawan. Menurut (Husainah, 2023) peningkatan produktivitas kerja bukan sekadar dinilai dari berapa banyak produk yang dihasilkan, tetapi juga dari kemampuan karyawan dalam mengoptimalkan waktu dan sumber daya (Asmadi, 2019) agar hasil produksi tetap efisien dan sesuai standar kualitas (Asmadi, 2017). Kualitas merupakan kunci utama dalam model bisnis B2B, sebab mitra bisnis tidak hanya

menuntut produk yang akurat secara jumlah, namun juga memenuhi standar mutu, sama seperti temuan penelitian yang menyatakan bahwa “produktivitas kerja sebagai hasil kerja yang diperoleh seseorang pada suatu periode waktu dengan memperhatikan ketepatan, efisiensi, dan mutu dari hasil pekerjaan tersebut” (Saing & Eprianto, 2025) Oleh karena itu, bagi PT Inti Pesona Lestari, menjaga produktivitas berarti memastikan setiap produk yang di produksi memiliki kualitas yang konsisten dan pengiriman tepat waktu guna menjaga kepercayaan mitra bisnis.

Fenomena tingginya tingkat complain dan retur produk yang terjadi di PT Inti Pesona Lestari menunjukkan adanya korelasi dengan aspek kedisiplinan kerja pada lini produksi. Dalam konteks industri manufaktur, disiplin kerja menjadi faktor penting untuk memastikan setiap karyawan menjalankan standar operasional prosedur (SOP) serta menjaga konsistensi kualitas produk. Tidak dijalankannya SOP, kelalaian dalam proses quality control (QC), serta tingginya tingkat keterlambatan absensi karyawan berpotensi menimbulkan ketidaksesuaian spesifikasi dan menghasilkan produk cacat. Kondisi tersebut dapat berdampak pada meningkatnya jumlah produk retur dari pelanggan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dalam sektor manufaktur (HUTAURUK et al., 2022). Temuan serupa juga disampaikan oleh (Sukardi, 2021) serta (Juniarsih et al., 2023) yang menyatakan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi mampu meningkatkan efektivitas kerja karyawan serta menurunkan potensi kesalahan dalam proses produksi. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja melalui pengawasan rutin, penerapan aturan kerja yang jelas, serta pemberian sanksi yang konsisten dapat menjadi langkah strategis untuk meminimalisir jumlah produk retur dan menjaga kepercayaan mitra bisnis perusahaan.

Selain faktor kedisiplinan, produktivitas dan kualitas hasil kerja karyawan di lini produksi juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Rendahnya motivasi dapat menyebabkan karyawan bekerja hanya sebatas memenuhi kewajiban tanpa adanya dorongan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kondisi ini biasanya ditandai dengan menurunnya inisiatif dalam memperbaiki kesalahan produk, kurangnya perhatian terhadap standar kualitas, serta kecenderungan karyawan bekerja secara minimal. Dalam konteks industri maklon kosmetik, di mana kualitas produk dan ketepatan waktu produksi menjadi faktor utama dalam menjaga kepercayaan pelanggan atau mitra bisnis (B2B), motivasi kerja yang rendah dapat berdampak langsung pada penurunan performa karyawan serta meningkatnya potensi retur produk. Penelitian yang dilakukan oleh (Septiady & Setiadi, 2022) dan (Miftah et al., 2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan, sehingga perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong motivasi kerja secara berkelanjutan. Selain itu, penelitian lain juga menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja serta produktivitas karyawan dalam organisasi (Shinutama et al., 2021) Temuan tersebut juga diperkuat oleh penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi (Efendi et al., 2020; Irfan & Mahargiono, 2023).

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis statistik untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Pemilihan pendekatan tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa metode kuantitatif statistik mampu menyajikan pemahaman yang bersifat objektif, terukur, serta sistematis mengenai hubungan antarvariabel yang diteliti. Dengan demikian, penelitian ini dapat menggambarkan seberapa besar kontribusi disiplin dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan sesuai tujuan penelitian yang berfokus pada pengujian serta pengungkapan hubungan pengaruh yang terjadi.

Penelitian ini terdiri dari dua variabel independen, yaitu motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), serta satu variabel dependen yaitu produktivitas karyawan (Y). Masing-masing variabel dioperasionalkan menggunakan indikator yang telah dikembangkan dari penelitian sebelumnya dan diukur dengan skala Likert lima poin. Pendekatan yang digunakan dalam mengumpulkan informasi yang mempunyai relevansi yang ditujukan guna menjawab pertanyaan penelitian ini adalah metode survei, yaitu pendekatan sistematis untuk pengumpulan data yang melibatkan pendistribusian kuesioner kepada seluruh responden menggunakan google form.

Pengolahan data dilakukan melalui penerapan analisis statistik yang sesuai guna memperoleh temuan yang valid serta bisa diandalkan. Dengan tahapan uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas residual, multikolinearitas dan heteroskedastisitas), uji hipotesis (uji t dan uji f), uji keofisien determinasi (parsial dan simultan) untuk melihat besaran kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data ditujukan untuk mengetahui seluruh instrument valid dan reliabel.

1). Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu Pendekatan yang diterapkan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian, terutama angket, secara efektif mampu mengukur variabel yang dituju atau tidak. Suatu koefisien diasumsikan valid bila setiap pertanyaannya mencerminkan secara akurat menggambarkan konsep atau aspek yang hendak diukur dalam penelitian. Rumus r tabel $df = (n - 2)$, yaitu $df = (60-2) = 58$ dan $\alpha = 5\%$

Berdasarkan tabel distribusi r , diperoleh nilai r tabel = 0,2144. Maka:

- Jika r hitung $>$ r tabel (0,2144) \rightarrow item valid
- Jika r hitung \leq r tabel (0,2144) \rightarrow item tidak valid

Tabel 1. Uji Validitas (Motivasi Kerja X¹)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Simpulan
Butir 1	0,745	0,2144	Valid
Butir 2	0,652	0,2144	Valid
Butir 3	0,646	0,2144	Valid
Butir 4	0,740	0,2144	Valid
Butir 5	0,766	0,2144	Valid
Butir 6	0,732	0,2144	Valid
Butir 7	0,793	0,2144	Valid
Butir 8	0,731	0,2144	Valid
Butir 9	0,763	0,2144	Valid
Butir 10	0,535	0,2144	Valid

Tabel 1. Uji Validitas (Disiplin Kerja X²)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Simpulan
Butir 1	0,684	0,2144	Valid
Butir 2	0,658	0,2144	Valid
Butir 3	0,735	0,2144	Valid
Butir 4	0,661	0,2144	Valid
Butir 5	0,655	0,2144	Valid
Butir 6	0,690	0,2144	Valid
Butir 7	0,641	0,2144	Valid
Butir 8	0,603	0,2144	Valid
Butir 9	0,681	0,2144	Valid
Butir 10	0,646	0,2144	Valid

Tabel 1. Uji Validitas (Produktivitas Karyawan Y)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Simpulan
Butir 1	0,730	0,2144	Valid
Butir 2	0,809	0,2144	Valid
Butir 3	0,793	0,2144	Valid
Butir 4	0,753	0,2144	Valid
Butir 5	0,637	0,2144	Valid
Butir 6	0,796	0,2144	Valid

Butir 7	0,802	0,2144	Valid
Butir 8	0,759	0,2144	Valid
Butir 9	0,753	0,2144	Valid
Butir 10	0,720	0,2144	Valid

Hasil uji validitas dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan skor r hitung $>$ r tabel (0,2144), yang bermakna bahwa keseluruhan item pernyataan pada instrument penelitian ini dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam pengambilan data pada penelitian.

2). Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk menentukan penilaian tingkat konsistensi indikator pada instrumen penelitian yang digunakan. Sebuah instrumen dikatakan reliabel apabila skor Cronbach Alpha (α) yang didapatkan melebihi 0,60. Pengujian reliabilitasnya terlaksana melalui dukungan perangkat lunak SPSS, dan hasil pengujiannya disajikan sebagai berikut.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

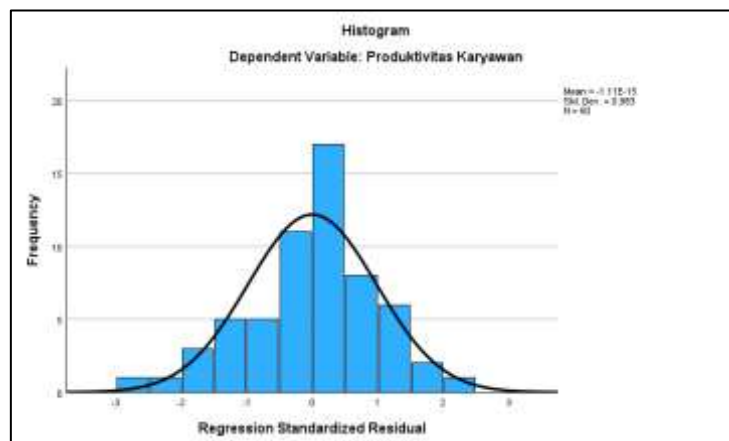
Variabel	Skor Cornbach's Alpha	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X1)	0,888	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,858	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,914	Reliabel

Perolehan pengujian reliabilitas memperlihatkan bila variabel penelitian dari nilai Cronbach's Alpha dari ketiga variabel tersebut $>$ 0,60. Dengan demikian bisa diartikan bahwa setiap butir pernyataan dapat dikatakan reliabel, konsisten, dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3.2. Uji Asumsi Klasik

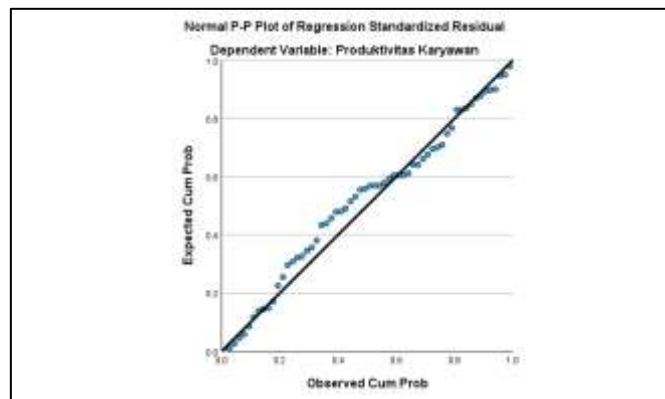
1). Uji Normalitas Residual

Gambar 1. Analisis Grafik Histogram



Berdasarkan pengamatan hasil uji grafik histogram menunjukkan grafik yang membentuk lonceng dan cembung di tengah, bentuk grafik tertinggi berada pada titik nol dan tidak bergerak ke kiri atau ke kanan, menunjukkan bahwasanya datanya sudah terdistribusi secara normal. Perihal tersebut mengindikasikan bahwa residual dalam analisis regresi sudah terpenuhi.

Gambar 2. Analisis Grafik P-Plot



Berdasar pada hasil pengamatan pada grafik Normal P-Plot, sebaran residual terstandarisasi pada variabel Produktivitas Karyawan (Y) terlihat mengikuti pola garis diagonal. Pola di atas memperlihatkan bila residual model regresi memiliki distribusi yang mendekati normal. Atas dasar itulah, menyimpulkan bila asumsi normalitas residual pada analisis regresi yang digunakan dalam penelitian di PT Inti Pesona Lestari telah terpenuhi.

Gambar 3. Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized of Residual
N			60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.08414930
Most Extreme Differences	Absolute		.000
	Positive		.004
	Negative		-.008
Test Statistic			.008
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.159
	90% Confidence Interval	Lower Bound	.149
		Upper Bound	.169

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.
 e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883028.

Pengujian normalitas residual pada model regresi dilakukan untuk memastikan kelayakan analisis lanjutan. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov memperlihatkan bila skor Asymp. Sig. (2-tailed) berjumlah 0,200 serta skor Monte Carlo Sig. (2-tailed) sejumlah 0,159, di mana keduanya berada di atas ambang signifikansinya 0,05. Kondisi tersebut memperlihatkan bila sebaran residual pada model regresi tak mengalami penyimpangan dari distribusinya. Asumsi normalitas pada analisis regresi linier berganda untuk mengkaji produktivitas karyawan di PT Inti Pesona Lestari telah terpenuhi.

2). Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.611	5.153		.119	.906		
	Motivasi Kerja	.299	.122	.261	2.448	.017	.684	1.463
	Disiplin Kerja	.672	.126	.569	5.346	<.001	.684	1.463

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

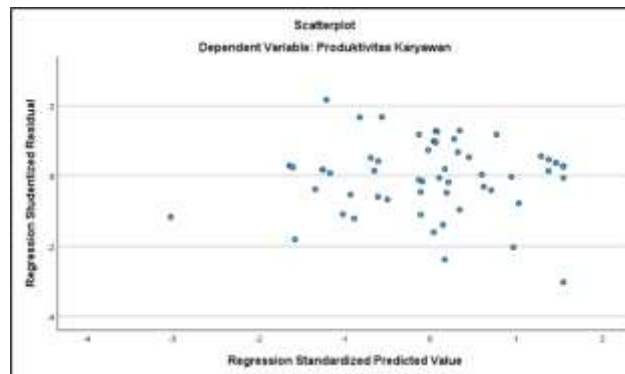
Bila toleransi di bawah 0,10 ataupun VIF melebihi 10, berarti mengalami multikolinearitas. Berdasar pada hasil dari tabel tersebut, memperjelas bahwa:

Tabel 6. Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria
X1	0,684	1,463	Tak mengalami multikolinearitas
X2	0,684	1,463	Tak mengalami multikolinearitas

3). Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4. Uji Grafik Scatterplot



Hasil uji grafik scatterplot menunjukkan dot residual terdistribusi secara merata, artinya tidak terjadi gejala adanya heteroskedastisitas. Hal tersebut mengindikasikan bahwa uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot telah terpenuhi.

Gambar 5. Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,845	3,242		.878	.384
	Motivasi Kerja	.127	.077	.257	1,652	.104
	Disiplin Kerja	-.135	.079	-.264	-1,701	.094

a. Dependent Variable: ABSRES

Hasil uji menggunakan glejser menunjukkan nilai signifikan untuk kedua variabel > 0,05, menyimpulkan bila tak adanya permasalahan heteroskedastisitas. Yang mengindikasikan bahwa uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser telah terpenuhi.

3.3. Uji Hipotesis

1) Analisis regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel dependen Produktivitas Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,611 + 0,299X_1 + 0,672X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

1. Nilai konstanta (0,611) mengindikasikan bahwa apabila Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja bernilai nol, maka Produktivitas Karyawan berada pada angka 0,611.
2. Koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,299 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Motivasi Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Produktivitas Karyawan sebesar 0,299 satuan.
3. Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,672 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Produktivitas Karyawan sebesar 0,672 satuan.

Hal ini memberikan gambaran bahwa kedua variabel independen memiliki hubungan positif dengan Produktivitas Karyawan.

2) Uji T (Uji Parsial)

Pengujian uji t ditujukan guna menganalisis pengaruh tiap variabel bebasnya, di antaranya Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja, terhadap variabel terikatnya Produktivitas Karyawan. Pengambilan keputusan dalam pengujian

ini berdasar pada skor signifikansinya; nilai di bawah 0,05 memperlihatkan terdapatnya pengaruh signifikan secara statistik. Hasil pengolahan data untuk seluruh variabel disajikan pada uraian di bawah.

Tabel 6. Uji T (Parsial)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.611	5.153		.119	.906		
	Motivasi Kerja	.299	.122	.261	2.448	.017	.684	1.463
	Disiplin Kerja	.672	.126	.569	5.346	<.001	.684	1.463

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian parsial mendapati bila variabel Motivasi Kerja (X1) secara substansial memengaruhi Produktivitas Karyawan (Y). Nilai t hitung sejumlah 2,448 yang lebih besar daripada t tabelnya (2,001), disertai skor signifikansinya sejumlah 0,017 yang ada di bawah ambang 0,05, menegaskan bahwasanya pengaruh tersebut bersifat positif signifikan. Temuan ini mengindikasikan bila Ha dapat diterima, sehingga peningkatan motivasi kerja karyawan cenderung diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja yang dihasilkan.

Hasil pengujian parsial memperjelas bila Disiplin Kerja (X2) secara substansial memengaruhi Produktivitas Karyawan (Y). Skor t hitung sejumlah 5,346 melampaui t tabelnya sejumlah 2,001, juga skor signifikansinya yang ada di bawah 0,001, menegaskan bahwasanya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas sifatnya kuat secara statistik. Dengan demikian, hipotesis alternatif (Ha) dapat diterima, yang memperlihatkan bahwasanya penerapan disiplin kerja secara baik akan terlibat dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

3). Uji F (Simultan)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan. Kriteria pengambilan keputusan ditentukan berdasarkan nilai signifikansi < 0,05.

Tabel 7. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	709.777	2	354.888	36.045	<.001 ^b
	Residual	561.207	57	9.846		
	Total	1270.983	59			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 36,045, yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,16, dengan nilai signifikansi < 0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Dengan demikian, hipotesis alternatif (Ha) diterima dan model regresi dinyatakan layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

3.4 . Uji Koefisien Determinasi (R²)

1). Uji Koefisien Determinasi Parsial

Pengujian determinasi parsial ditujukan guna melihat besarnya kontribusi masing-masing variabel bebasnya secara terpisah terhadap terikatnya.

a. Koefisien Determinasi Parsial untuk Variabel Motivasi Kerja

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi Motivasi Kerja X¹

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.581 ^a	.337	.326	3.811

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Temuan pengujian parsial terhadap variabel Motivasi Kerja memperlihatkan bahwasanya kontribusinya terhadap Produktivitas Karyawan di PT Inti Pesona Lestari tergolong cukup berarti. Nilai koefisien determinasi (R Square) sejumlah 0,337 memperlihatkan bahwasanya sejumlah 33,7% variasi Produktivitas Karyawan bisa dijelaskan Motivasi Kerja secara parsial. Temuan tersebut memperlihatkan bahwasanya motivasi memegang peranan guna mengoptimalkan produktivitas.

b. Koefisien Determinasi Parsial untuk Variabel Disiplin Kerja

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja X²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.512	.504	3.270
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Nilai koefisien determinasi sejumlah 0,512 mengindikasikan angka 51,2% variasi Produktivitas Karyawan bisa dipengaruhi secara parsial oleh Disiplin Kerja. Temuan tersebut mengindikasikan bahwasanya tingkat kedisiplinan karyawan memberi kontribusi secara signifikan dalam membentuk produktivitas kerja.

2) Uji Koefisien Determinasi Simultan

Uji determinasi simultan ditujukan guna mengetahui sebesar apakah kontribusi Motivasi Kerja (X₁) serta Disiplin Kerja (X₂) secara serentak dalam memengaruhi Produktivitas Karyawan (Y). Tabel model summary untuk uji dterminasi simultan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.558	.543	3.138
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan				

Hasil olah data memperlihatkan bahwasanya model regresi mempunyai kemampuan guna menjelaskan Produktivitas Karyawan di PT Inti Pesona Lestari tergolong cukup kuat. Skor koefisien determinasi (R Square) sejumlah 0,558 mengindikasikan bahwasanya variasi Produktivitas Karyawan sebesar 55,8% bisa diterangkan kombinasi Motivasi Kerja serta Disiplin Kerja yang diuji dalam penelitian ini. Adapun sisa variasi sebesar 44,2% terpengaruh akan faktor lainnya di luar variabel yang ada dalam penelitian.

3.5. Pembahasan Hasil Penelitian

1). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Motivasi Kerja secara parsial terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di PT Inti Pesona Lestari. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi uji t yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan - baik yang bersumber dari faktor finansial maupun non-finansial - maka semakin meningkat pula tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan.

2). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Disiplin Kerja secara parsial juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di PT Inti Pesona Lestari. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga hipotesis kedua diterima. Hal ini menegaskan bahwa penerapan disiplin kerja yang baik, seperti kepatuhan terhadap jam kerja, prosedur operasional, serta peraturan perusahaan, berperan penting dalam menunjang efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan.

3). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan secara Simultan

Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terbukti berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di PT Inti Pesona Lestari. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05, sehingga hipotesis ketiga diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki peran yang saling melengkapi, di mana motivasi berfungsi sebagai pendorong semangat kerja, sedangkan disiplin kerja menjadi pengendali perilaku kerja agar tetap sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,558. Artinya, sebesar 55,8% variasi Produktivitas Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya sebesar 44,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti kompetensi karyawan, beban kerja, gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, iklim organisasi, serta karakteristik individu karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas karyawan PT Inti Pesona Lestari. Secara parsial motivasi kerja terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, begitu pula dengan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara simultan kedua variabel ini memberikan dampak yang cukup besar terhadap produktivitas karyawan yakni sebanyak 55,8%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Temuan dari penelitian ini dapat dijadikan gambaran dan penegasan pengelolaan sumber daya manusia terutama dalam hal meningkatkan motivasi dan disiplin kerja, sangat penting bagi perusahaan untuk membuat keputusan terhadap pengoptimalan produktivitas karyawan guna meningkatkan output kerja dan menjaga kualitas produk tetap terjaga agar meningkatkan daya saing perusahaan di masa depan.

Referensi

1. Asmadi, I. (2017). Pengaruh Produk dan Pelayanan Terhadap Tingkat Kepuasan Pelanggan. In *Widya Cipta: J* (Number 2).
2. Asmadi, I. (2019). *Analisis Strategi Bisnis PT . Centrepark Citra Corpora di Teras Kota Mall Tangerang Selatan Business Strategy Analysis of PT . Centrepark Citra Corpora in Teras Kota Mall , South Tangerang PENDAHULUAN PT . Centrepark Citra Corpora sebagai objek penelitian*. 8(2), 386–394.
3. Asmadi, I., Abdur, A., Ilyas, R. M., Tirtajaya, A., & Muctar, H. S. (2022). *Kepemimpinan Pendidikan di Tengah Kompleksitas Perubahan*. 4(4), 6050–6056.
4. Asmadi, I., Romansyah, R., Farid, M., Aman, A., & Rahman, A. (2023). *Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di SMA Terpadu Riyadlul Ulum)*. 6, 819–825.
5. Efendi, N., Hendri, E., & Kurniawan, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Hok Tong Plaju Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (MANIVESTASI)*, 2(1). <https://doi.org/10.31851/jmaninvestasi.v2i1.4739>
6. Gopur, I. A. (2023). *Sistem Informasi Manajemen Dalam Organisasi*. deepublish.
7. Herawaty, M. T., Asmadi, I., Iviq, E., & Rahayu, H. (2024). *Impact of Work-Life Balance , Job Satisfaction , and Stress Levels on Employee Retention in Banking Sector Companies*. 5(2), 2405–2417.
8. Husainah, N. (2023). The Model of Employee Work Productivity. *International Journal of Advanced Multidisciplinary*, 2(2), 336–348. <https://doi.org/10.38035/ijam.v2i2>
9. HUTAURUK, F. J., Matondang, R., & Pujangkoro, S. (2022). The Effect of Work Discipline on Employee Productivity. *Jurnal Sistem Teknik Industri*, 24(2), 221–227. <https://doi.org/10.32734/jsti.v24i2.8500>
10. Irfan, A. A., & Mahargiono, M. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 2(1), 70–88. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i1.5794>
11. Juniarsih, A., Ramadhayanti, A., & Masahere, U. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Toko Indomaret. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(2), 58–63. <https://doi.org/10.31294/jab.v3i2.2431>
12. Miftah, F. S., Sutrisna, A., & Arif. (2024). The Effect Of Work Motivation And Work Discipline On Employee Work Productivity Of Kopi Siloka Tasikmalaya. *Innovative Business Management Journal*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.70963/ibm.v1i1.62>
13. Saing, B., & Eprianto, I. (2025). STRATEGIES TO IMPROVE EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH EMPLOYEE ENGAGEMENT, ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK MOTIVATION, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *Integrated Journal of Business and Economics*, 9(1). <https://doi.org/10.33019/ijbe.v9i1.1076>
14. Septiady, A., & Setiadi, E. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. SINAR UTAMA PERTAMA). *EKONOMI BISNIS*, 28(2), 198–210. <https://doi.org/10.33592/jeb.v28i2.2990>
15. Shinutama, B. P., Agung Wahyu Handaru, & Christian Wiradendi Wolor. (2021). The Effect of Work Discipline and Motivation to Work Productivity on Production Division Employee of PT X. *JURNAL DINAMIKA MANAJEMEN DAN BISNIS*, 4(2), 94–118. <https://doi.org/10.21009/JDMB.04.2.5>
16. Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 29–42. <https://doi.org/10.32500/jematech.v4i1.1445>