



## Produktivitas Kerja Karyawan berbasis Disiplin Kerja dan Motivasi

Sudarijati<sup>1</sup>, Palahudin<sup>1</sup>, Nisa Rahmawati<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Djuanda, Bogor, Indonesia

\*Corresponding author email: [nisarahmawati1225@gmail.com](mailto:nisarahmawati1225@gmail.com)

### Article Info

#### Article history:

Received August 03, 2025  
Approved August 12, 2025

#### Keywords:

Work      Discipline,  
Motivation,      Work  
Productivity.

#### ABSTRACT

*The role of Human Resources is very important to achieve company goals. Therefore, every company is required to increase employee work productivity in order to compete with other similar companies. This study aims to determine and analyze the direct and indirect effects of work discipline on employee work productivity through motivation at PT. Karya Sabar Mandiri. The population in this study were all employees of PT. Karya Sabar Mandiri as many as 52 employees using saturated sampling techniques, which were analyzed using IBM SPSS with the path analysis method. The results of the study showed that work discipline had a direct positive and significant effect on motivation, work discipline had a direct positive and significant effect on work productivity, motivation had a direct positive and significant effect on work productivity, work discipline had an indirect positive and significant effect on work productivity through motivation. Based on these findings, it is recommended that employees can improve their work discipline and motivation in each employee to increase their work productivity.*

#### ABSTRAK

Peran Sumber Daya Manusia menjadi hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar mampu bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui motivasi pada PT. Karya Sabar Mandiri. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Karya Sabar Mandiri sebanyak 52 karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, yang dianalisis menggunakan IBM SPSS dengan metode analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi, disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, motivasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, disiplin kerja berpengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar karyawan dapat meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja dan motivasi pada setiap diri karyawan untuk meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

Copyright © 2025, The Author(s).

This is an open access article under the CC-BY-SA license



**How to cite:** Sudarijati, S., Palahudin, P., & Rahmawati, N. (2025). Produktivitas Kerja Berbasis Disiplin Kerja dan Motivasi. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 6(3), 1734–1742. <https://doi.org/10.55681/jige.v6i3.4020>

## PENDAHULUAN

MSDM merupakan salah satu elemen yang sangat penting bagi perusahaan, karena jika perusahaan mempunyai SDM yang baik dan mampu mengerjakan tanggung jawabnya perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai tujuannya. Pada kondisi perekonomian saat ini banyak persaingan dalam dunia bisnis, oleh karena itu perusahaan dituntut untuk meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan dan memiliki SDM yang tidak hanya kompeten tetapi juga disiplin serta termotivasi agar mampu bersaing dengan perusahaan sejenis.

PT. Karya Sabar Mandiri merupakan perusahaan yang menjual alat-alat ternak dan konstruksi, seperti *Nest Box, Light Trap, Plat Strip, Gutter, Round Grill, Egg Tray, dan Hopper*. Perusahaan ini memiliki karyawan sebanyak 52 karyawan dengan 98% karyawan adalah laki-laki dikarenakan PT. Karya Sabar Mandiri membutuhkan karyawan yang mempunyai tenaga fisik untuk melakukan pekerjaan yang berat. PT. Karya Sabar Mandiri mempunyai visi dan misi yaitu memberikan karya terbaik perusahaan dengan *integritas* dan *loyalitas* SDM dengan melihat semua potensi untuk mendapatkan suatu manfaat. PT. Karya Sabar Mandiri mempunyai beberapa konsumen tetap seperti PT. Japfa Comfeed Indonesia, PT. Cibadak, PT. Patriot, PT. Unggas Jaya, dan PT. Agri Nusa Jaya Sentosa.

Produktivitas kerja karyawan, merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran karyawan untuk menghasilkan barang atau jasa dalam jangka waktu tertentu, (Sedarmayanti, 2017). Produktivitas kerja menyangkut seberapa besar hasil akhir yang diperoleh dalam proses produksi, untuk mengukur efisiensi produktivitas kerja karyawan dilakukan dengan cara output dibagi input. Berdasarkan data produktivitas kerja pada PT. Karya Sabar Mandiri secara *trendline* produktivitas kerja pada karyawan selama lima tahun mengalami penurunan, seperti pada gambar berikut:



**Gambar 1. Produktivitas Kerja Karyawan**

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan data tersebut menggambarkan produktivitas pada karyawan selama lima tahun mempunyai *trend* yang menurun, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan masih belum optimal, diduga karena motivasi kerja dan kedisiplinan karyawan masih rendah sehingga karyawan masih belum bisa produktif untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Perusahaan tidak hanya fokus pada produktivitas kerja karyawan saja tetapi juga harus mempunyai tenaga kerja yang termotivasi, karena motivasi berperan sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arahan, dan ketekunan karyawan dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan,

(Robbins & Judge, 2019). Hal ini dapat menguntungkan bagi perusahaan maupun karyawan karena motivasi yang tinggi pada karyawan akan membawa dampak positif bagi perusahaan, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan yaitu, kebutuhan, motivasi intrinsik dan ekstrinsik, disiplin kerja, tujuan, pengaruh sosial dan lingkungan, (Robbins & Judge, 2019). Berdasarkan hasil survey awal menyatakan 51% karyawan merasa perusahaan belum bisa memberikan motivasi kerja kepada karyawan terutama dari aspek keterlibatan karena karyawan merasa belum diikuti sertakan dalam pengambilan keputusan untuk memecahkan suatu permasalahan.

Karyawan tidak hanya memiliki motivasi kerja yang tinggi tetapi juga harus mempunyai sikap disiplin kerja yang baik. Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karena tinggi rendahnya disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja pada karyawan. Disiplin kerja merupakan kesediaan karyawan yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan yang berlaku dalam perusahaan yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, (Sinambela, 2019). Tanpa disiplin kerja perusahaan akan sulit untuk mencapai hasil yang optimal maka produktivitas kerja akan menurun, untuk mengetahui kualitas kerja dapat diukur dengan kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis, (Sinambela, 2019). Pada PT. Karya Sabar Mandiri menunjukkan hasil data keterlambatan pada karyawan cukup tinggi dengan nilai rata-rata perbulan mencapai 3.1% dengan tingkat keterlambatan perhari 777 menit atau mencapai 15 menit/karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada perusahaan ini masih memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah.

Beberapa penelitian terdahulu sudah banyak yang dilakukan terkait faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, berdasarkan penelitian tersebut masih terdapat *research gap* yang signifikan terkait pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Cahyaningrum & Widya, (2024) menunjukkan bahwa motivasi mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, dan Bramasta et al., (2020) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi, namun hasil yang tidak konsisten juga muncul seperti penelitian Ridholloh, (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dan penelitian Sudarijati et al., (2020) menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Ketidakkonsistenan ini menunjukkan perlu adanya penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi mekanisme yang menghubungkan disiplin kerja, motivasi terhadap produktivitas kerja, serta faktor kontekstual yang dapat mempengaruhi hasil. Pemahaman yang lebih mendalam akan memberikan wawasan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Karya Sabar Mandiri.

## METODE

Penelitian ini dirancang untuk memenuhi tujuan dalam menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan desain penelitian berupa metode deskriptif dan verifikatif, serta menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Terdapat tiga variabel dalam penelitian ini yaitu, disiplin kerja (X) sebagai variabel eksogen (variabel bebas), produktivitas kerja (Y) sebagai variabel endogen (variabel terikat) dan motivasi (Z) sebagai variabel mediasi (*intervening*). Seluruh variabel ini di teliti pada PT. Karya Sabar Mandiri Bogor.

Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Karya Sabar Mandiri. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan pendekatan *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh merupakan teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, (Sugiyono, 2017). Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 52 karyawan.

Data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuisioner dan wawancara kepada responden, sedangkan data sekunder dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah tersedia seperti jurnal ilmiah, dan informasi dari PT. Karya Sabar Mandiri. Penilaian atas jawaban responden dalam kuisioner dengan menggunakan skala Likert dan seluruh data dianalisis dengan menggunakan program IBM SPSS versi 26.00.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Karakteristik Karyawan PT. Karya Sabar Mandiri

Karakteristik karyawan PT. Karya Sabar Mandiri didapatkan dari hasil penyebaran kuisioner kepada 52 karyawan PT. Karya Sabar Mandiri mengenai jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1. Rekapitulasi Karakteristik Karyawan PT. Karya Sabar Mandiri**

No	Keterangan	Jenis Karakteristik	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	51	98
2	Usia	21-30 Tahun	45	87
3	Tingkat Pendidikan	SMU	48	92
4	Masa Kerja	2-3 Tahun	40	77

Sumber: PT. Karya Sabar Mandiri, 2025

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT. Karya Sabar Mandiri adalah laki-laki dengan usia 21-30 tahun memiliki tingkat pendidikan terakhir SMU dengan masa kerja 2-3 tahun.

### 2. Tanggapan Karyawan Terhadap Variabel Penelitian

Berikut ini merupakan rekapitulasi tanggapan karyawan PT. Karya Sabar Mandiri terhadap variabel-variabel penelitian yang meliputi disiplin kerja, motivasi dan produktivitas kerja. Tanggapan ini diperoleh dari penyebaran kuisioner yang diolah menggunakan skala Likert. Data ini digunakan untuk menggambarkan persepsi karyawan PT. Karya Sabar Mandiri terhadap masing-masing variabel yang diteliti:

**Tabel 2. Rekapitulasi Rata-rata Penilaian Tanggapan Karyawan**

Variabel	Rata-rata	Kriteria
Produktivitas Kerja	3.40	Cukup
Motivasi	3.55	Tinggi
Disiplin Kerja	3.39	Cukup

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan pengolahan data kuisioner, diperoleh rata-rata tanggapan karyawan PT. Karya Sabar Mandiri terhadap masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Nilai rata-rata tanggapan karyawan mengenai variabel produktivitas kerja sebesar 3,40 termasuk dalam kriteria cukup baik dengan menggunakan indikator kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, dan pengembangan diri, (Sedarmayanti,

- 2017). Dengan indikator nilai tertinggi yaitu meningkatkan hasil yang dicapai, dengan cara meningkatkan hasil kerja setiap harinya tanpa merubah kualitas pada produk.
2. Nilai rata-rata pada variabel motivasi sebesar 3,55 termasuk dalam kriteria tinggi dengan indikator tujuan, keterlibatan, keadilan, dan penghargaan, (Robbins & Judge, 2019). Dengan indikator nilai tertinggi adalah penghargaan, artinya perusahaan memberikan pengakuan dengan cara memberikan imbalan untuk karyawan yang berprestasi.
  3. Nilai rata-rata tanggapan karyawan pada variabel disiplin kerja sebesar 3,39 termasuk dalam kriteria cukup baik dengan menggunakan indikator kehadiran, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis, (Sinambela, 2019). Dengan indikator penilaian tertinggi yaitu ketaatan pada standar kerja, artinya karyawan bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan untuk mempertahankan kualitas pada produk.

### 3. Hasil Analisis Jalur

Penelitian ini menggunakan analisis jalur dengan bantuan program IBM SPSS versi 26.00 sehingga akan diperoleh dua persamaan yaitu X terhadap Z dan X, Z terhadap Y. Model persamaan jalur dalam penelitian ini adalah:

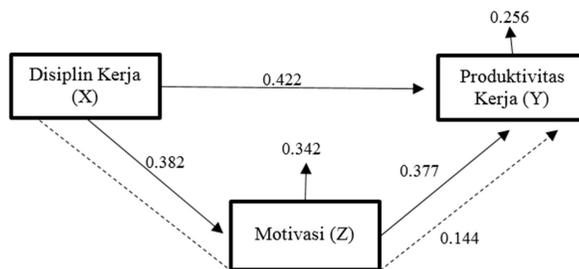
$$Z = \rho_{zx}.X + \epsilon_1$$

$$Z = 0,382X + 0,342$$

$$Y = \rho_{yx}.X + \rho_{yz}.Z + \epsilon_2$$

$$Y = 0,422 + 0,377 + 0,256$$

Total pengaruh yang merupakan gabungan dari pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Analisis Jalur

Sumber: Data Diolah, 2025

Rekapitulasi hasil koefisien pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total yaitu sebagai berikut:

Tabel 3. Rekapitulasi Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total

Variabel		Koefisien Jalur		
Eksogen	Endogen	Langsung	Tidak Langsung	Total
Disiplin Kerja (X)	Motivasi (Z)	0.382		
Disiplin Kerja (X)	Produktivitas Kerja (Y)	0.422	0,144	0.566
Motivasi (Z)	Produktivitas Kerja (Y)	0.377		

Sumber: Data Diolah,2025

Berdasarkan hasil analisis jalur yang telah dilakukan, diketahui bahwa pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi sebesar 0,144. Hal ini menunjukkan disiplin kerja berperan penting untuk meningkatkan produktivitas kerja, perusahaan disarankan untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan dalam bekerja khususnya pada kehadiran karyawan. Dengan disiplin kerja yang baik maka perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai tujuannya. Pada akhirnya, disiplin kerja yang baik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja pada karyawan.

#### 4. Koefisien Determinasi

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi pada persamaan pertama diperoleh nilai  $R^2$  disiplin kerja terhadap motivasi sebesar 0,658. Hal ini menunjukkan bahwa 65,8% dari variasi yang terjadi pada motivasi (Z) dipengaruhi oleh disiplin kerja (X), sementara 34,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Pada persamaan kedua nilai  $R^2$  disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja sebesar 0,744. Hal ini menunjukkan bahwa 74,4% dari variasi produktivitas kerja (Y) dipengaruhi oleh disiplin kerja (X) dan motivasi (Z), sementara sisanya 25,6 dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

#### 5. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Penelitian ini menguji hipotesis menggunakan uji t dan uji sobel. Uji t diterapkan untuk menguji hipotesis H1, H2 dan H3 yang bertujuan untuk menguji pengaruh langsung antar variabel. Uji sobel digunakan untuk menguji H4 yang mengevaluasi pengaruh tidak langsung antar variabel kriteria pengujian pada uji t adalah jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis diterima, nilai  $t_{hitung}$  di dapat dari perhitungan statistik pada program IBM SPSS versi 26.00, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  didapat dari distribusi t dengan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan (dk) =  $n - k - 1 = 52 - 1 - 1 = 50$  yang menghasilkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,675. Untuk pengujian hipotesis dengan uji sobel kriteria yang digunakan adalah jika  $Z_{hitung} > Z_{tabel}$ , maka hipotesis diterima. Nilai  $Z_{hitung}$  dihitung dengan rumus uji sobel atau melalui aplikasi *Sobel Test Calculator*, sementara nilai  $Z_{tabel}$  adalah 1,96.

**Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis	Kriteria Pengujian		Keputusan	Kesimpulan
	Thitung	Ttabel		
Disiplin kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap motivasi.	2.919	1.675	Ha Diterima Ho Ditolak	Disiplin kerja berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap motivasi.
Disiplin kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap produktivitas kerja.	3.649	1.675	Ha Diterima Ho Ditolak	Disiplin kerja berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
Motivasi berpengaruh langsung dan positif terhadap produktivitas kerja	3.262	1.675	Ha Diterima Ho Ditolak	Motivasi berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
Motivasi memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja	2.18	1.96	Ha Diterima Ho Ditolak	Disiplin kerja berpengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Sumber: Data Diolah, 2025

## a. Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji  $t$ , diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,919 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,675 dan nilai signifikan 0,005 yang dimana nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  artinya disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi pada PT. Karya Sabar Mandiri. Penerapan disiplin kerja yang efektif tidak hanya mengurangi perilaku negatif, tetapi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi karyawan untuk meningkatkan hasil kerja mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian, (Bramasta et al., 2020) yang menyatakan semakin disiplin karyawan maka akan semakin termotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja, disiplin yang terbentuk di dalam diri seorang karyawan merupakan sebuah cerminan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada diri karyawan dan motivasi adalah kegiatan yang menimbulkan, menyalurkan dan memelihara perilaku karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi, (Irfan & Mahargiono, 2023) dan diperkuat dengan penelitian (Cahyaningrum & Widya, 2024).

## b. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji  $t$ , diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,649 dengan nilai  $t_{tabel}$  1,675 dan nilai signifikan 0,001 yang dimana nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  artinya disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Karya Sabar Mandiri. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karena jika disiplin kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan terorganisir sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja tanpa merubah kualitas produk. Temuan ini sejalan dengan penelitian, (Nevityanda & Ubaidillah, 2024) yang menyatakan semakin tinggi nilai disiplin kerja akan meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan yang maksimal disuatu perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, (Bramasta et al., 2020) dan diperkuat dengan penelitian (Irfan & Mahargiono, 2023).

## c. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji  $t$ , diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,262 dengan nilai  $t_{tabel}$  1,675 dan nilai signifikan 0,002 yang dimana nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  artinya motivasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Karya Sabar Mandiri. Motivasi kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karena motivasi adalah dorongan kepada karyawan untuk melakukan tugasnya dengan sebaik-baiknya agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian, (Ridholloh, 2023) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan hal yang dibutuhkan oleh perusahaan atau organisasi bila perusahaan menginginkan setiap karyawan memberikan kontribusi positif terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja, (Ismartaya Ismartaya et al., 2023) dan diperkuat dengan penelitian, (Cahyaningrum & Widya, 2024).

## d. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji Sobel, diperoleh nilai  $Z_{hitung}$  sebesar 2,18 dengan  $Z_{tabel}$  1,96 yang dimana nilai  $Z_{hitung}$  lebih besar dari  $Z_{tabel}$  artinya motivasi dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT.

Karya Sabar Mandiri. Jika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik maka karyawan akan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, mengurangi kesalahan dan meningkatkan efisiensi kerja, disiplin kerja di dorong dengan motivasi karyawan yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja dengan loyalitas karyawan dalam bekerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian, (Bramasta et al., 2020) yang menyatakan disiplin kerja yang meningkat tentunya akan mempengaruhi produktivitas kerja, maka motivasi dijadikan variabel *intervening* karena bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan motivasi dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, (Cahyaningrum & Widya, 2024) dan diperkuat dengan penelitian, (Irfan & Mahargiono, 2023).

## KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan motivasi, kemudian motivasi menjadi variabel *intervening* yang mempengaruhi disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sehingga semua hipotesis diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa produktivitas kerja dapat ditingkatkan dengan dengan cara meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja untuk menumbuhkan motivasi kerja pada setiap diri karyawan. Disiplin kerja yang baik dan motivasi pada karyawan yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang mempengaruhi produktivitas kerja seperti beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja, kepemimpinan dan jaminan sosial.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bramasta, R., Asmike, M., & Citaningtyas Ari Kadi, D. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening. *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 3, <http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/view/2093%0A>
- Cahyaningrum, & Widya, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening di Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta. (*Doctoral Dissertation, Universitas Duta Bangsa Surakarta*). <https://eprints.udb.ac.id/id/eprint/3401>
- Dessler, G. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14*. Salemba Empat.
- Fahmi, I. (2013). *Perilaku Organisasi (Teori, Aplikasi dan Kasus)*. Alfabeta.
- Haizer, J., & Rainer, B. (2019). *Manajemen Operasi: Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan*. Salemba Empat.
- 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>
- Ismartaya, Erni Yuningsih, & Mutiara Rengganis. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. ABC. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 2(3), 64–89. <https://doi.org/10.55606/jempper.v2i3.2108>
- Mulyadi (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. In Media.
- Nevityanda, D., & Ubaidillah, H. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi Kerja dan

Kesejahteraan Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan melalui Kepuasan sebagai Variabel Intervening pada PT . J & T Express Cabang Surabaya. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 3(1), 1–16.

- Ridholloh, A. T. (2023). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Faktor Produksi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Mediasi (Studi Kasus PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisanen Jember Tahun 2022-2023)*. 127. <http://etheses.uin-malang.ac.id/50881/1/19510082-1>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Salemba Empat.
- Sawir, M., Sutrisno, & Karyono. (2023). *Analysis Of Work Attitudes and Work Discipline On Work*. *Jurnal Ekonomi*, 12(01)
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Sinambela, P. D. L. P., & Sinambela, D. S. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*. Rajawali Pers.
- Sudarijati, Lucky Hikmat Maulana, & Rismaya. (2020). Employee Productivity of Agribusiness Companies Based on Training and Discipline. *Indonesian Journal of Social Research (IJSR)*, 2(2), 134–145. <https://doi.org/10.30997/ijsr.v2i2.46>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.