

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PRODUKSI PT HASTA PUSAKA SENTOSA PURBALINGGA**

**Endah Puspitawati<sup>1</sup>, Hima Barima<sup>2</sup>, Dyah Supriatin<sup>3</sup>**

*Universitas Perwira Purbalingga<sup>1,2,3</sup>*

[\*endahpuspita3@students.unperba.ac.id\*](mailto:endahpuspita3@students.unperba.ac.id)<sup>1</sup>, [\*himabarima@gmail.com\*](mailto:himabarima@gmail.com)<sup>2</sup>, [\*dyah.raisha@gmail.com\*](mailto:dyah.raisha@gmail.com)<sup>3</sup>

---

### *Abstract*

*Human resources are the most important asset of the company, therefore to improve the efficiency and productivity of the company, the company has the responsibility to improve the quality of productivity of its human resources. Work motivation and work discipline is one of the solutions to improve HR productivity. Work productivity can be influenced by internal and external factors, so leaders who are able to motivate are needed. This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on the work productivity of production workers in PT Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. The sampling technique in this study used simple random sampling technique, namely random sampling technique in the population and the research sample using the Slovin formula so that the research sample became 77 people. The results of the study partially show that work motivation has no effect on employee productivity, while partially show that work discipline affects employee productivity. While simultaneously work motivation and work discipline affect employee productivity. The implications of the previous research motivation has a positive and significant effect while work motivation also has a positive and significant effect.*

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

---

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah suatu potensi yang dimiliki oleh setiap orang untuk mewujudkan sesuatu sebagai makhluk sosial. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan dimana pada masa globalisasi saat ini, setiap perusahaan diuntut untuk memiliki manajemen yang baik. Menurut (Prawoto and Hasyim, 2022), suatu manajemen perusahaan yang baik dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Produktifitas kerja merupakan suatu tolak ukur bagi perusahaan

dalam mencapai target yang telah di tetapkan, apabila produktifitas kerja karyawan selalu terjaga bahkan bisa lebih baik lagi, maka hal ini akan berperan terhadap perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

Setiap perusahaan menginginkan supaya produktivitas dalam perusahaan meningkat terus menerus (Anggara Sanjaya, n.d., 2020). Tetapi sekarang ini, tidak sedikit perusahaan yang tidak mengalami peningkatan, bahkan ada perusahaan yang

mengalami penurunan. Menurut (Nainggolan & Sudjiman, n.d., 2022), Produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang sudah menjadi tanggungjawabnya masing-masing. Kebijakan sumber daya manusia dapat ditingkatkan dengan meninjau motivasi kerja para karyawannya. motivasi kerja yang rendah mengakibatkan mutu pekerjaan yang rendah pula (Falah & Ayuningtias, 2020). Sesuai observasi yang dilakukan oleh penulis karyawan bagian produksi di PT Hasta Pusaka Sentosa memiliki motivasi tersendiri dalam bekerja, motivasi kerja yang di terapkan oleh karyawan produksi ialah dengan penghitungan upah lembur yang terhitung besar yaitu upah jam lembur, bonus hasil produksi, bonus kinerja dan bonus kerajinan yang ternyata masih belum sesuai seperti yang diharapkan. Selain motivasi, disiplin kerja juga diperlukan dalam perusahaan. Menurut (Agus Supriyanto, 2020), menjelaskan bahwa disiplin merupakan bentuk pengendalian diri yang dapat memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Realisasi disiplin kerja yang penulis dapatkan berdasarkan data tahun 2022 PT Hasta Pusaka Sentosa dari kriteria terlambat, alpha,

izin dan lainnya menunjukkan data yang fluktuatif.

## **TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap produktitas kerja, apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja, dan apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja.

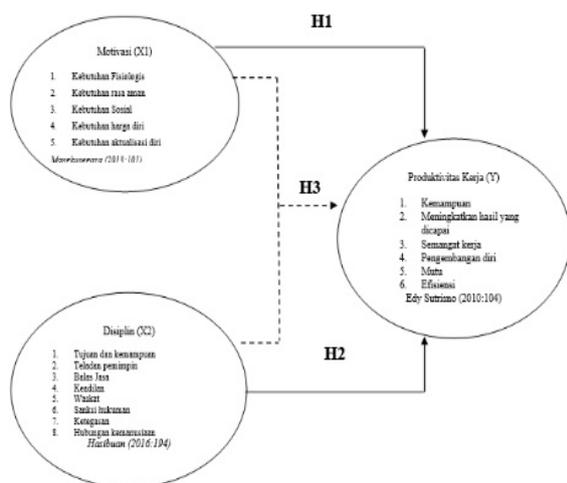
Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk menganalisa penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PT Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga.

## **KAJIAN LITERATUR**

Teori Atribusi digunakan dalam penelitian ini karena teori tersebut menjelaskan tentang sebab akibat yang dari variabel independen terhadap variabel dependen, bagaimana motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Menurut pendapat Sugiyono (2016), Model penelitian merupakan sintesa yang mencerminkan keterkaitan antara variabel

yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis yang berbentuk bagan alur yang dilengkapi penjelasan kualitatif. Dalam penelitian ini model penelitian yang dibuat sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka Berpikir

—→ H1 (Hipotesis 1) dan H2 (Hipotesis 2) memberikan pengaruh positif yang signifikan secara parsial.

---→ H3 (Hipotesis 3) memberikan pengaruh positif yang signifikan secara simultan.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain

penelitiannya (Sugiyono, 2011: 8). Penelitian ini, penulis mempunyai tujuan untuk membahas permasalahan yang ada pada PT Hasta Pusaka Sentosa di Purbalingga, yaitu terkait motivasi kerja dan disiplin kerja pada produktivitas kerja karyawan bagian produksi. Tempat penelitian yang dituju adalah PT Hasta Pusaka Sentosa yang beralamat di Jalan Cahyana Baru No. 19 RT 01/RW 01 Purbalingga Wetan, Kecamatan Purbalingga, Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah 53317. Populasi penelitian ini adalah Karyawan Bagian Produksi di PT Hasta Pusaka Sentosa, yang berjumlah total 333 Karyawan hingga bulan Januari 2023. Berdasarkan Rumus Slovin di peroleh data minimal untuk pengambilan sample ialah 77 Karyawan. Teknik yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *Purposive sampling*. Jenis data pada penelitian ini terdiri menggunakan data kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini menggunakan penelitian pustaka (*Library Research*) dan penelitian lapangan (*Field Research*), pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Penelitian yang dilakukan penulis, melalui penyebaran kuesioner melalui karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman responden berdasarkan jenis kelamin, nama bagian produksi yang dijalankan dan lamanya bekerja di PT Hasta Pusaka Sentosa. Adapun berdasarkan jenis kelamin diperoleh hasil penelitian karyawan bagian produksi lebih banyak perempuan daripada laki-laki, dari 77 orang yang menjadi responden terdapat 13 orang (16.9%) yang berjenis kelamin laki-laki, dan 64 orang (83.1%) sisanya berjenis kelamin perempuan. alasan setelah penulis lakukan observasi dan melakukan berbagai wawancara khususnya dengan bagian personalia, alasannya karena bagian produksi yang terbanyak khususnya knotting, checking, packing, repairing memang diutamakan perempuan karena lebih teliti, untuk karyawan bagian produksi yang laki-laki lebih diutamakan di bagian masak rambut dan juga cap karena lebih banyak tenaga yang dikeluarkan dan juga lebih mengandalkan kekuatan dan kecepatan. Berdasarkan nama bagian produksi yang dijalankan dalam pengisian kuesioner terbanyak ialah bagian packing dengan jumlah 13 orang dan presentase (16.9%) adapun alasannya karena bagian packing

lebih banyak memiliki waktu luang ketika penulis meminta waktu untuk melakukan pengisian kuesioner, adapun bagian yang lainnya memerlukan izin terlebih dahulu kepada kepala bagian dan hanya beberapa yang mewakilkan untuk melakukan pengisian sesuai permintaan penulis. Berdasarkan lamanya bekerja di PT Hasta Pusaka Sentosa dapat diketahui dari 77 orang yang menjadi responden terdapat 12 orang (15.6%) yang telah bekerja lamanya 1 tahun - 2 tahun, 5 orang (6.5%) yang telah bekerja lamanya 3 tahun - 5 tahun dan 64 orang (83.1%), 4 orang (5.2%) yang telah bekerja lamanya 6 tahun - 10 tahun sisanya 56 orang (72.7%) yang telah bekerja lamanya > 10 tahun. Adapun mayoritas karyawan bagian produksi PT Hasta pusaka Sentosa telah bekerja hingga > 10 tahun, oleh karena itu lebih banyak opsi responden yang berpartisipasi dengan karakteristik lamanya bekerja hingga > 10 tahun. Dengan jumlah responden sebanyak 56 orang atau presentase sebesar (72.7%).

Dari jawaban responden dan pengolahan uji yang dilakukan penulis menggunakan SPSS 21 diperoleh uji instrumen berupa uji validitas sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Nomor Butir Kesioner	Rhitung	Rtabel 5% (77)	Kriteria
Motivasi Kerja_X1 .1	0.704	0.227	Valid
Motivasi Kerja_X1 .2	0.598	0.227	Valid
Motivasi Kerja_X1 .3	0.340	0.227	Valid
Motivasi Kerja_X1 .4	0.608	0.227	Valid
Motivasi Kerja_X1 .5	0.265	0.227	Valid
Motivasi Kerja_X1 .6	0.608	0.227	Valid
Motivasi Kerja_X1 .7	0.231	0.227	Valid

Motivasi Kerja_X1 .8	0.689	0.227	Valid
Disiplin Kerja_X2 .1	0.271	0.227	Valid
Disiplin Kerja_X2 .2	0.320	0.227	Valid
Disiplin Kerja_X2 .3	0.247	0.227	Valid
Disiplin Kerja_X2 .4	0.510	0.227	Valid
Disiplin Kerja_X2 .5	0.311	0.227	Valid
Disiplin Kerja_X2 .6	0.241	0.227	Valid
Disiplin Kerja_X2 .7	0.677	0.227	Valid
Disiplin Kerja_X2 .8	0.644	0.227	Valid

Produktivitas Kerja_Y1 .1	0.730	0.227	Valid
Produktivitas Kerja_Y1 .2	0.718	0.227	Valid
Produktivitas Kerja_Y1 .3	0.370	0.227	Valid
Produktivitas Kerja_Y1 .4	0.236	0.227	Valid
Produktivitas Kerja_Y1 .5	0.308	0.227	Valid
Produktivitas Kerja_Y1 .6	0.281	0.227	Valid
Produktivitas Kerja_Y1 .7	0.409	0.227	Valid

Produktivitas Kerja_Y1 .8	0.435	0.227	Valid
---------------------------	-------	-------	-------

Sumber: Data Diolah, 2023

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Tujuan utama dari Uji Validitas ialah untuk mengetahui kevalidan dari suatu angket atau kuesioner yang di sebarakan, berdasarkan Tabel 1. Di atas, antara nilai rhitung dengan rtabel (0.227), semua butir soal variabel hasilnya valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Uji Reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Tujuan uji reliabilitas untuk menguji apakah proses pengukuran tidak mengalami kegagalan, yaitu dengan menguji apabila proses pengukuran tersebut dilakukan perulangan pada obyek ukur yang sama (tidak mengalami perubahan) akan memberikan hasil yang konsisten (stabil) atau tidak berbeda signifikan (variasi rendah). Berikut uji reliabilitas yang diperoleh penulis daru uji SPSS 21.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Kriteria
Motivasi Kerja	0.846	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja	0.799	0.60	Reliabel
Produktivitas Kerja	0.864	0.60	Reliabel

Pada tabel 2. di atas diketahui nilai Koefisien Reliabilitas setiap variabel yaitu variabel Motivasi kerja menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.846, variabel Disiplin kerja menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.799, variabel Produktivitas kerja menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.864. Karena nilai Cronbach's Alpha semua variabel  $> 0.60$ , maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas diatas, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel "Motivasi kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dan produktivitas kerja (Y) karyawan bagian produksi di PT Hasta Pusaka Sentosa" adalah reliabel atau konsisten.

Dari jawaban responden dan pengolahan uji yang dilakukan penulis

menggunakan SPSS 21 diperoleh pula hasil rata-rata distribusi frekuensi Variabel Motivasi kerja sebesar 4.10, hasil rata-rata distribusi frekuensi Variabel Disiplin kerja sebesar 4.13, hasil rata-rata distribusi frekuensi Variabel produktivitas kerja sebesar 4,04 artinya interval frekuensi semua variabel memiliki interval kelas dengan kategori yang baik.

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif. Uji asumsi klasik yang penulis lakukan menggunakan Uji Normalitas (uji One Sample Kolmogorov Smirnov), Uji Keteroskedastisitas (uji Glejser) dan uji multikolinearitas. Dari Uji Normalitas (uji One Sample Kolmogorov Smirnov) SPSS 21 diperoleh nilai signifikansi Asymp.Sig (2-Tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Uji Keteroskedastisitas (uji Glejser) SPSS 21 diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk Variabel Motivasi Kerja (X1) adalah 0,463, nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser, dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. sementara nilai signifikansi (Sig.) untuk Variabel Disiplin Kerja (X2) adalah 0,755. nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X2).

Uji multikolinearitas SPSS 21 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleranc e	VIF
Motivasi Kerja (X1)	0.396	2.522
Disiplin Kerja (X2)	0.396	2.522

Sumber: Data Diolah, 2023

Diketahui nilai Tolerance untuk Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Variabel Disiplin kerja (X2) adalah 0,396 (lebih besar dari 0,10). Sementara, nilai VIF untuk Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) adalah  $2,522 < 10,00$ . Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi adanya gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Hasil penelitian analisis regresi berganda dengan Uji T, yang mana Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen, dari pengolahan data menggunakan SPSS 21 menghasilkan data sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X1)	0.396	2.522
Disiplin Kerja (X2)	0.396	2.522

Sumber: Data Diolah, 2023

**Berdasarkan nilai Signifikansi (Sig.)**

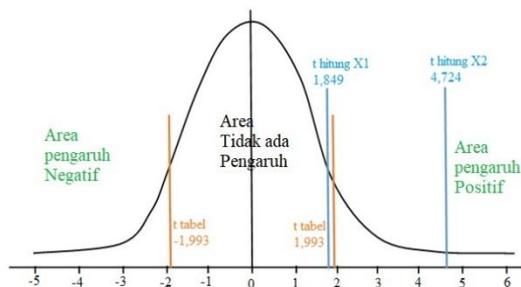
1. Berdasarkan tabel output diatas diketahui nilai Signifikansi (Sig.) Variabel Motivasi Kerja (X1) adalah sebesar 0,000 Karena nilai Sig.  $0,068 >$  probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama ditolak. Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas Motivasi Kerja (X1) terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja (Y).
2. Variabel Disiplin Kerja (X2) adalah sebesar 0,000 Karena nilai Sig.  $0,000 <$  probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas Disiplin Kerja (X2)

terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja (Y).

**Perbandingan Nilai t hitung dengan t tabel (Uji t Pertama)**

1. Berdasarkan output SPSS di atas diketahui nilai t hitung Variabel Motivasi Kerja (X1) adalah sebesar 1,849. Karena nilai t hitung  $1,849 > t$  tabel 1,993, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama ditolak. Artinya, tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas Motivasi Kerja (X1) terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja (Y).
2. Berdasarkan output SPSS di atas diketahui nilai t hitung Variabel Disiplin Kerja (X2) adalah sebesar 4,724. Karena nilai t hitung  $4,724 > t$  tabel 1,993, maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja (Y).

Gambar 2. Kurva Regresi Uji t Parsial (Uji t Pertama)



Berdasarkan gambar 2. kurva regresi di atas, diketahui nilai t hitung ada yang sebesar 1,849 terletak di area tidak ada pengaruh. Dengan demikian dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa H1 atau hipotesis pertama ditolak yang berarti tidak ada pengaruh Motivasi (X1) terhadap Produktivitas kerja (Y).

Hasil penelitian analisis regresi berganda dengan Uji T, yang mana Uji F pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara simultan dalam menerangkan variabel dependen.

Gambar 3. Hasil uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	747.154	2	373.577	49.567	.000 <sup>b</sup>
	Residual	557.729	74	7.537		
	Total	1304.883	76			

a. Dependent Variable: Total\_Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Total\_Disiplin Kerja, Total\_Motivasi Kerja  
Sumber: Data Diolah, 2025

1. Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig.) dari Output Anova gambar 3. Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ , maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Variabel Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y).

2. Berdasarkan Perbandingan Nilai F Hitung dengan F Tabel gambar 3.

Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui nilai F hitung adalah sebesar 49,567. Karena nilai F hitung  $49,567 > F$  tabel 3,15, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Variabel Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Berdasarkan kedua pembahasan dalam uji F di atas, maka kita dapat membuat sebuah kesimpulan bahwa Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Variabel Disiplin Kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R-Squared) merupakan uji untuk menjelaskan besaran proporsi variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Hasil uji Koefisien Determinasi (R-Squared) yang diperoleh dari SPSS 21 diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,573. Nilai R Square 0,573 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau "R", yaitu  $0,757 \times 0,757 = 0,573$ . Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,573 atau sama dengan 57,3%. Angka tersebut

mengandung arti bahwa Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Variabel Disiplin Kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 57,3%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 57,3\% = 42,7\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Adapun rumus persamaan regresi dalam analisis atau penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 2.980 + 0.214 X1 + 0.675 X2.$$

Dari persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta = 2.980 Satuan

Jika Variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sama dengan nol maka Variabel Produktivitas kerja sebesar 2.980 satuan.

2. Koefisien X1 = 0.214 Satuan

Jika Variabel Motivasi Kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sementara Disiplin Kerja dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan produktivitas kerja sebesar 0.214 Satuan.

3. Koefisien X2 = 0.675 Satuan

Jika Variabel Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sementara Motivasi Kerja dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan produktivitas kerja sebesar 0.675 Satuan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi PT Hasta Pusaka Sentosa dengan variabel bebas yang digunakan yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) serta variabel terikat yang digunakan yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y), diperoleh hasil penelitian yang menyatakan

1. Variabel Motivasi Kerja (X1) pada penelitian ini secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) bagian produksi PT Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga.
2. Variabel Disiplin Kerja (X2) pada penelitian ini secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) bagian produksi PT Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga.
3. Variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan bersama-sama berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

### **Saran**

1. Hasil penelitian yang telah dilakukan, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan artinya dengan adanya disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Melihat dari hasil jawaban kuesioner responden diharapkan PT Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga dapat memperhatikan kembali tingkat kedisiplinan pekerjaan yang dibebankan oleh para karyawannya agar sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, dengan begitu pekerjaan yang dihasilkan dapat maksimal dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Selain itu diharapkan pemimpin harus lebih tegas lagi dalam menghadapi para karyawan yang masih kurang disiplin dalam pekerjaannya, dengan ketegasan pemimpin maka karyawan akan patuh dan maksimal dalam melakukan pekerjaannya.
2. Selain Disiplin Kerja, dari hasil penelitian Motivasi Kerja juga berpengaruh terhadap simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi PT Hasta Pusaka Sentosa. Diharapkan perusahaan dapat memberikan motivasi dalam bentuk kebutuhan penghargaan, memberikan penghargaan bagi karyawan dengan kinerja terbaik setiap bulan atau setiap tahunnya, walaupun hanya dalam bentuk

upah atau bonus beras bagi karyawan dengan kinerja terbaik maka karyawan akan merasa dihargai serta dapat memotivasi para karyawan lainnya. Selain itu, perusahaan dapat memperhatikan karyawan bahwa tugas dan tanggung jawab yang diberikan harus sesuai dengan basic dan pengalaman serta kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, hal tersebut dapat menjadi motivasi agar karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik, tidak terbebani dan dapat menghasilkan produktivitas yang maksimal. Dengan adanya motivasi kerja dapat mendorong dan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam mencapai produktivitas kerja yang maksimal.

3. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini seperti beban kerja, kinerja karyawan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
4. Agar hasil penelitian ini dapat digeneralisasi, sebaiknya penelitian yang akan datang meneliti variabel yang lebih luas selain bagian produksi dalam lingkup

perusahaan dengan periode pengamatan yang lebih panjang.

### **Keterbatasan Penelitian**

1. Masih terdapat responden yang belum memahami pertanyaan.
2. Jumlah responden yang terbatas dimungkinkan kurang dapat menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Falah, A. M., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Xyz. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 990–1001. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i6.417>
- Nainggolan, A., & Sudjiman, P. E. (n.d.). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN THE PLAZA RESIDENCES.
- Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 276–286. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2485>
- Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 276–286.
- Priyatno, Duwi. 2014. *Paham Analisis*

Statistik Data Dengan SPSS.  
Yogyakarta : MediaKom.

- Putri Permata Sari, D. (n.d.). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN CV. ANGKUTAN TERANG MANDIRI (ATM) PALEMBANG. *Jurnal Kompetitif*, 11(1), 30–39. <http://www.univ-tridinanti.ac.id/ejournal/index.php/ekonomi/index>
- Reni Hindriari. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Surabaya. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*.
- Sanjaya, Anggara, Farid. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BRI Kc Surabaya Jemursari. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 9, Nomor 11, November 2020*. e-ISSN: 2461-0593.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta