
Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Vidira Eshan Abadi

Nazwa Pramesti Sutopo ^{1*}, Desy Suryani ², Martinus Wahyu Purnomo ³

Universitas Bina Sarana Informatika ^{1,2,3}
Jl. Kramat Raya No.98, Senen, Jakarta Pusat, Indonesia
Email Korespondensi: nazwaprmsti@gmail.com

ABSTRAK

Produktivitas kerja merupakan indikator utama keberhasilan organisasi yang dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan PT Vidira Eshan Abadi. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer berupa kuesioner kepada 50 responden. Analisis dilakukan melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), koefisien determinasi (R^2), serta koefisien regresi dengan bantuan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan nilai t-hitung $2,670 > t\text{-tabel } 2,011$ dan signifikansi $0,010 < 0,05$. Motivasi kerja juga berpengaruh signifikan dengan nilai t-hitung $4,369 > t\text{-tabel } 2,011$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, ditunjukkan oleh nilai F-hitung $23,311 > F\text{-tabel } 3,20$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 49,8%, sedangkan sisanya 50,2% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 7,015 + 0,251X_1 + 0,416X_2 + e$. Interpretasi persamaan menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dan motivasi kerja akan mendorong produktivitas kerja yang meningkat.

Kata Kunci: disiplin kerja; motivasi kerja; produktivitas kerja; koefisien regresi

ABSTRACT

Work productivity is a key indicator of organizational success, influenced by work discipline and work motivation. This study aims to analyze the effect of work discipline and work motivation on employee productivity at PT Vidira Eshan Abadi. The research method used a quantitative approach with primary data obtained through questionnaires distributed to 50 respondents. The analysis was conducted using partial tests (t-test), simultaneous tests (F-test), coefficient of determination (R^2), and regression coefficients with the assistance of SPSS version 27. The results show that work discipline has a significant effect on productivity, with a t-count value of $2.670 > t\text{-table } 2.011$ and a significance value of $0.010 < 0.05$. Work motivation also has a significant effect, with a t-count value of $4.369 > t\text{-table } 2.011$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, work discipline and work motivation have a significant effect on productivity, as indicated by an F-count value of $23.311 > F\text{-table } 3.20$ with a significance value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) value is 49.8%, while the remaining 50.2% is influenced by other factors outside this study. The regression equation obtained is $Y = 7.015 + 0.251X_1 + 0.416X_2 + e$. The interpretation of this equation indicates that an increase in work discipline and work motivation will drive an increase in work productivity.

Keywords: work discipline; work motivation; work productivity; multiple linear regression

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia industri yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia (SDM) secara efektif guna mencapai tujuan organisasi. SDM merupakan aset penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan karena produktivitas kerja karyawan berpengaruh langsung terhadap kinerja organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai target yang telah ditetapkan. Tingkat produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya disiplin kerja dan motivasi kerja. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan, sedangkan motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat karyawan berusaha mencapai hasil kerja yang optimal. Semakin tinggi disiplin dan motivasi kerja, semakin besar peluang peningkatan produktivitas karyawan. Beberapa

penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Yuliawati & Oktavianti, 2024). Namun, penelitian (Prakoso et al., 2019) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. (Mukrodi, 2022) mengemukakan bahwa disiplin dan motivasi kerja memainkan peran penting dalam menentukan tingkat produktivitas kerja disektor jasa. Penelitian lain oleh (Marizka et al., 2025) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas, dan motivasi berperan sebagai variabel yang memperkuat hubungan tersebut. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan masih terdapat research gap sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut pada objek dan karakteristik perusahaan yang berbeda. PT Vidira Eshan Abadi sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa instalasi mekanikal dan elektrik juga menghadapi tantangan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Berdasarkan observasi awal, masih ditemukan keterlambatan kehadiran, penyelesaian pekerjaan yang belum sesuai target, serta rendahnya semangat kerja sebagian karyawan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja belum optimal sehingga diduga memengaruhi produktivitas kerja. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Vidira Eshan Abadi, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Dalam penelitian ini dijelaskan berbagai teori dan konsep yang berkaitan dengan topik yang diteliti. Bagian ini menguraikan dasar teori yang mendasari variabel-variabel utama, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Pada penelitian ini, variabel independen terdiri dari disiplin kerja dan motivasi kerja, sedangkan variabel dependen adalah produktivitas kerja.

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam menaati seluruh peraturan, prosedur, serta standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. kedisiplinan dipandang sebagai salah satu fungsi operasional paling krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia (Solehati et al., 2024; Syahira & Murniyati, 2025). Tingkat disiplin yang tinggi menunjukkan adanya tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu dan sesuai ketentuan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. disiplin kerja mencakup rasa tanggung jawab karyawan dalam menuntaskan setiap tugas dengan baik sesuai standar yang telah ditentukan (Sangapan et al., 2025). Menurut Hasibuan dalam (Puspita, 2023), disiplin kerja diukur melalui beberapa indikator, yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam menaati seluruh peraturan, prosedur, serta standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. kedisiplinan dipandang sebagai salah satu fungsi operasional paling krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia (Solehati et al., 2024). Tingkat disiplin yang tinggi menunjukkan adanya tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu dan sesuai ketentuan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. disiplin kerja mencakup rasa tanggung jawab karyawan dalam menuntaskan setiap tugas dengan baik sesuai standar yang telah ditentukan (Sangapan et al., 2025).

Menurut Hasibuan dalam (Puspita, 2023), disiplin kerja diukur melalui beberapa indikator, yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

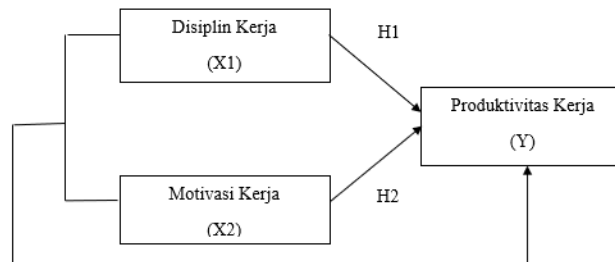
Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang memengaruhi semangat dan kesediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. motivasi kerja yaitu kumpulan kekuatan yang bersumber baik dari internal maupun dari eksternal lingkungan pekerjaan, yang tercermin melalui usaha, intensitas, serta ketekunan seseorang dalam menjalankan tugasnya (Nur Adinda et al., 2023). Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa berusaha agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan optimal (Soehardi & Alimin, 2021).

Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan bekerja lebih efektif, kreatif, dan bertanggung jawab sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Hasibuan dalam (Puspita, 2023), indikator motivasi kerja meliputi kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai target yang telah ditentukan perusahaan. Karyawan dianggap produktif apabila mampu memenuhi target output yang diharapkan secara tepat waktu dan sesuai standar yang telah ditentukan (S. Putri et al., n.d.). Produktivitas adalah semangat untuk terus berkembang dan memperbaiki diri melalui keterampilan, disiplin, pengetahuan, serta etos kerja yang lebih baik. Menurut (H. S. Putri et al., 2023) produktivitas kerja merupakan tingkat keefektifan dalam pemanfaatan tenaga kerja dan peralatan digunakan untuk mencapai target yang sama

Produktivitas tidak hanya dilihat dari jumlah hasil kerja, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, dan efisiensi penggunaan sumber daya. Menurut Sutrisno dalam (Simbolon, 2021), produktivitas kerja diukur melalui indikator kemampuan, peningkatan hasil kerja, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

Penelitian ini menggunakan dua variabel independen, yaitu disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2), serta satu variabel dependen, yaitu produktivitas kerja (Y). Disiplin kerja dan motivasi kerja diduga berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kerangka berpikir dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Sumber : (Data Primer Diolah, 2026)
Gambar 1. Kerangka Berpikir

1. Ho1: Tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Vidira Eshan Abadi.
Ha1: Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Vidira Eshan Abadi.
2. Ho2: Tidak terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Vidira Eshan Abadi.
Ha2: Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Vidira Eshan Abadi.
3. Ho3: Tidak terdapat pengaruh simultan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Vidira Eshan Abadi.
Ha3: Terdapat pengaruh simultan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Vidira Eshan Abadi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Vidira Eshan Abadi. Penelitian kuantitatif adalah tipe penelitian yang dilaksanakan untuk menemukan jawaban terhadap pertanyaan dengan mengikuti suatu kerangka yang terencana, sesuai dengan pedoman penelitian ilmiah (Paramita et al., 2021). Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah produktivitas kerja (Y). Populasi adalah semua objek atau subjek penelitian yang menjadi fokus penelitian dengan karakteristik tertentu dalam penelitian ini (Anasti et al., 2023). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Vidira Eshan Abadi yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh (saturated sampling), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert lima poin, yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4), dan sangat setuju (5). Selain itu, data pendukung diperoleh melalui observasi dan studi dokumentasi. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator setiap variabel. Variabel disiplin kerja diukur menggunakan indikator tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi dan hukuman, ketegasan, serta hubungan kemanusiaan. Variabel motivasi kerja diukur melalui kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Sementara itu, produktivitas kerja diukur melalui indikator kemampuan, peningkatan hasil kerja, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 27. Tahapan analisis meliputi uji kualitas data yang terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas, kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), serta koefisien determinasi (R^2). Pengujian hipotesis dilakukan pada tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 50 responden yang merupakan seluruh karyawan PT Vidira Eshan Abadi. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang mengacu pada 3 variabel utama yaitu, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja.

4.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r-hitung (X1)	r-hitung (X2)	r-hitung (Y)	Keterangan
1	0,628	0,698	0,705	Valid
2	0,578	0,731	0,698	Valid
3	0,728	0,687	0,59	Valid
4	0,546	0,614	0,692	Valid
5	0,51	0,738	0,601	Valid
6	0,618	0,631	0,65	Valid
7	0,777			Valid
8	0,623			Valid

Sumber : (Data Primer Diolah, 2026)

Berdasarkan Tabel 1, Uji validitas memperlihatkan bahwa setiap pernyataan pada variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, maupun Produktivitas Kerja memiliki nilai korelasi (r hitung) yang lebih besar dari r tabel (0,273). Hal ini menandakan seluruh item dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam proses pengumpulan data penelitian.

Tabel 2 . Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,78	Reliabel
Motivasi Kerja	0,767	
Produktivitas Kerja	0,732	

Sumber : (Data Primer Diolah, 2026)

Berdasarkan Tabel 3, seluruh item pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja dinyatakan reliabel. Hal ini dibuktikan dengan nilai Cronbach's Alpha masing – masing variabel yang seluruhnya lebih besar dari 0,60, yang berarti telah memenuhi syarat reliabilitas. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap konsisten dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

4.3. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik dilakukan dengan bantuan software SPSS melalui beberapa tahapan, yaitu, uji normalitas, uji multikolinearitas, serta uji heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

No	Uji Asumsi	Indikator	Nilai	Kriteria	Kesimpulan
1	Normalitas	Kolmogorov Smirnov (Sig.)	0,2	Sig. > 0,05	Data berdistribusi normal
2	Multikolinearitas	Tolerance	0,791	> 0,10	Tidak terjadi multikolinearitas
		VIF	1,264	< 10	Tidak terjadi multikolinearitas

3	Heterokedastisitas	Uji Glejser (Sig.)			Tidak terjadi heteroskedastisitas
4	Linearitas	Signifikansi	0,228	0,05	Terdapat hubungan yang linear antara X1 dan Y
		Signifikansi	0,242	0,05	Terdapat hubungan yang linear antara X2 dan Y

Sumber : (Data Primer Diolah, 2026) 1

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 ($> 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal sehingga asumsi normalitas telah terpenuhi. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,791 ($> 0,10$) dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,264 (< 10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel independen dalam model regresi. Selanjutnya, hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut. Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi (*Deviation from Linearity*) pada hubungan antara disiplin kerja (X_1) dengan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,228 dan hubungan antara motivasi kerja (X_2) dengan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,242. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dengan variabel dependen.

4.4 Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Regresi

Variabel	Unstadarized B	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistic VIF
Konstanta	7.015	-	2.309	.025	-	-
X1	.251	.310	2.670	.010	.791	1.264
X2	.416	.508	4.369	<.001	.791	1.264

Sumber : (Data Primer Diolah, 2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 4, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,015 + 0,251X_1 + 0,416X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 7,015 mengindikasikan bahwa apabila variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dianggap konstan, maka produktivitas kerja karyawan memiliki nilai sebesar 7,015. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,251 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,251 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,416 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,416 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai koefisien regresi kedua variabel bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan disiplin kerja dan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja karyawan. Selain itu, berdasarkan nilai koefisien regresi, motivasi kerja ($\beta = 0,416$) memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan disiplin kerja ($\beta = 0,251$) terhadap produktivitas kerja karyawan PT Vidira Eshan Abadi.

4.5 Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t (uji parsial) berfungsi untuk mengidentifikasi bagaimana pengaruh tiap variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen yang dianggap konstan. Uji t atau *t-test* digunakan untuk menentukan apakah dua kelompok populasi memiliki nilai rata-rata (*mean*) yang serupa (Indartini & Mutmainah, 2024).

Tabel 5. Hasil Uji T

Variabel	Unstadarized B	Koefisien (β)	t-Statistic	Sig.	Keterangan
Konstanta	7.015	3.038	2.309	.025	-

X1	.251	.094	2.670	.010	Signifikan
X2	.416	.095	4.369	<.001	Signifikan

Sumber : (Data Primer Diolah, 2026)

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 5, variabel disiplin kerja (X_1) memperoleh nilai t hitung sebesar 2,670 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,011, dengan nilai signifikansi 0,010 ($< 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Vidira Eshan Abadi, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Selanjutnya, variabel motivasi kerja (X_2) memperoleh nilai t hitung sebesar 4,369 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,011, dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Vidira Eshan Abadi, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

Uji F (Simultan)

Uji F (uji simultan) merupakan proses yang digunakan dalam menganalisis bagaimana pengaruh semua variabel independen secara bersamaan terhadap variabel terikat (Indartini & Mutmainah, 2024).

Tabel 6. Hasil Uji F

Keterangan	Nilai
R ² (Parsial) X1	.294
X2	.422
R ² (Simultan)	.498
F-Statistic	23.311
Sig. F	<.001

Sumber : (Data Primer Diolah, 2026)

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 6, diperoleh nilai F hitung sebesar 23,311 dengan nilai signifikansi $< 0,001$ ($< 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Vidira Eshan Abadi.

4.5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, diperoleh nilai R^2 simultan sebesar 0,498. Hal ini menunjukkan bahwa 49,8% variasi produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama, sedangkan 50,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Secara parsial, variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien determinasi sebesar 0,294 atau 29,4%, sedangkan variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien determinasi sebesar 0,422 atau 42,2%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi yang lebih besar dibandingkan disiplin kerja dalam menjelaskan produktivitas kerja karyawan.

4.7. Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Variabel X_1 Terhadap Variabel Y

Hasil dari analisis mengindikasikan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung yang mencapai 2,670 yang melebihi besar dibandingkan t tabel yang sebesar 3,20, serta nilai signifikansi sebesar 0,010 $< 0,05$. Dengan demikian, H_1 diterima dan H_0 ditolak. Penemuan ini konsisten dengan teori manajemen sumber daya manusia (Puspita, 2023) yang menegaskan pentingnya disiplin kerja sebagai aspek utama menjaga keteraturan, kedisiplinan waktu, dan tanggung jawab karyawan. Semakin tinggi tingkat disiplin yang dimiliki, semakin baik hasil produktivitas kerja yang dapat mereka capai.

Pengaruh Variabel X_2 Terhadap Variabel Y

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). nilai t hitung sebesar 4,369, lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2,011. Nilai signifikansi sebesar 0,000 $< 0,05$ semakin memperkuat hasil tersebut. Oleh karena itu, H_2 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini

menegaskan bahwa motivasi kerja menjadi salah satu elemen krusial yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat, ketekunan, dan fokus pada pencapaian hasil.

Pengaruh Variabel X2 Terhadap Variabel Y

Hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki dampak signifikan bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja (Y). Nilai f hitung yang diperoleh sebesar 23,311 melebihi nilai dari f tabel yang sebesar 3,20, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena itu, H3 diterima dan H0 ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara disiplin kerja dan motivasi kerja dapat menjelaskan variasi produktivitas sebesar 49,8% (R Square), sementara sisanya 50,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar lingkup penelitian ini, seperti kepemimpinan, kompensasi atau kondisi lingkungan kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Vidira Eshan Abadi, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, disiplin kerja berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas melalui kepatuhan karyawan terhadap peraturan, tanggung jawab, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Sementara itu, motivasi kerja memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas, yang menunjukkan bahwa dorongan internal maupun eksternal mampu meningkatkan semangat, komitmen, dan kinerja karyawan dalam mencapai target perusahaan. Secara simultan, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 49,8% variasi produktivitas kerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja. Hasil penelitian memperkuat bukti empiris bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan faktor penting yang perlu dikelola secara bersamaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Dari sisi praktis, perusahaan disarankan untuk memperkuat penerapan disiplin kerja melalui penegakan aturan yang konsisten serta meningkatkan motivasi kerja dengan memberikan penghargaan, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja, sehingga mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja.

REFERENSI

- Anasti, R., Anasta Lawe, Harnovinsah, & Oktris, L. (2023). *Sukses Menyelesaikan Skripsi dengan Metode Penelitian Kuantitatif dan Analisis Data SPSS* (D. E. Irawan, Ed.; 1st ed.). Salemba Empat.
- Indartini, M., & Mutmainah. (2024). *Analisis DATA KUANTITATIF* (H. Warnaningtyas, Ed.; 1st ed.). Lakeisha.
- Marizka, H., Lazuardi, S., & Veronica, M. (2025). Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Serta Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Ilham Jaya Lestari Palembang. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 22(1). <https://doi.org/10.34001/jdeb.v22i1.7881>
- Mukrodi, M. (2022). Peranan motivasi dan disiplin kerja pada produktivitas karyawan. *Jurnal Konseling Dan Pendidikan*, 10(3), 497. <https://doi.org/10.29210/175300>
- Nur Adinda, T., Azis Firdaus, M., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1, 134–143.
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Mursyid & A. Z. el Mazwa, Eds.; 3rd ed.). Widya Gama Press.
- Prakoso, A., Wicaksono, G., Iswono, S., Puspita, Y., Bidhari, C. S., & Kusumaningrum, N. D. (2019). PENGARUH KESADARAN DAN PENGETAHUAN WAJIB PAJAK TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK. *Akuntansi Dan Ekonomi*, 4(1), 23.
- Puspita, R. (2023). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia, Analisa Reward, Punishment dan Disiplin Kerja* (A. Zarkasyi & S. Imanda, Eds.; 1st ed.). PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.

- Putri, H. S., Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT REASURANSI NASIONAL INDONESIA. *JIMP*, 3(1), 70.
- Putri, S., Syiva, N., Lestari, R. A., Bagus, E., Lil'alamin, R., & Putra, R. S. (n.d.). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN*.
- Sangapan, L. H., Carlos, G. J., & Manurung, A. H. (2025). *Pengaruh Disiplin Kerja, Inovasi Karyawan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 6(2). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i2>
- Simbolon, S. (2021). *Pengaruh Stres, Lingkungan, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* (K. Amali, Ed.; 1st ed.). Bintang Pustaka Madani.
- Soehardi, D. V. L., & Alimin, N. (2021). *Konsep Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja* (R. Aqil & A. Ariyanto, Eds.; 1st ed.). CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Solehati, D. T., Hasnawati, R., Sakinah, S. P., & Hendayana, Y. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. XYZ. *Jurnal Riset Ilmiah*, 3.
- Syahira, F. A., & Murniyati. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gasol Pertanian Organik. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(2), 309–316. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i2.306>
- Yuliawati, E., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 52–60. <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index>