



Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di CV. Langgeng Jaya

Mohammad Rozak Firmansyah^{1*}, Diana Ambarwati², Brahma Wahyu K³

¹⁻³ Manajemen, Universitas Islam Kediri, Indonesia

Email : rozakfirmansyah153@gmail.com¹, dianaambarwati@uniska-kediri.ac.id²,
<mailto:brahmawahyu@uniska-kediri.ac.id>³

*Penulis korespondensi: rozakfirmansyah153@gmail.com

Abstract. This study aims to determine the extent to which motivation and work discipline affect employee productivity at CV. Langgeng Jaya. The study uses a quantitative descriptive approach with data collection techniques through distributing questionnaires. The study population includes all 80 employees of CV. Langgeng Jaya, with a sampling technique using Saturated Sampling. Data analysis was carried out through Multiple Linear Regression Tests and Hypothesis Tests with the help of the SPSS 27 program. The results of the study indicate that motivation has a significant influence on employee productivity partially, while work discipline does not have a significant influence. However, simultaneously, motivation and work discipline have been proven to have a significant influence on employee productivity. Therefore, CV. Langgeng Jaya is expected to prioritize increasing employee motivation through targeted programs and conducting evaluations and coaching on work discipline aspects, so that both factors can support each other in increasing overall productivity. This aims so that both factors can support each other in increasing overall employee productivity, creating a more productive work environment, and improving company performance in the long term.

Keywords: CV. Langgeng Jaya, Employee Productivity, Hypothesis Testing, Motivation, Work Discipline.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana motivasi dan disiplin kerja memengaruhi produktivitas karyawan di CV. Langgeng Jaya. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan CV. Langgeng Jaya yang berjumlah 80 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan Sampling Jenuh. Analisis data dilakukan melalui Uji Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis dengan bantuan program SPSS 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan secara parsial, sedangkan disiplin kerja secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Namun secara simultan, motivasi dan disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu, CV. Langgeng Jaya diharapkan dapat lebih memprioritaskan peningkatan motivasi karyawan melalui program yang terarah serta melakukan evaluasi dan pembinaan terhadap aspek disiplin kerja, sehingga kedua faktor tersebut dapat saling mendukung dalam meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Hal ini bertujuan agar kedua faktor tersebut dapat saling mendukung dalam meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, dan meningkatkan kinerja perusahaan dalam jangka panjang.

Kata kunci: CV. Langgeng Jaya, Disiplin Kerja, Motivasi, Produktivitas Karyawan, Uji Hipotesis.

1. LATAR BELAKANG

Di tengah persaingan bisnis yang semakin meningkat dan kebutuhan pasar yang terus berubah, produktivitas karyawan menjadi elemen penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Tingginya tingkat produktivitas mampu mendorong efisiensi operasional, kualitas kinerja, serta keuntungan perusahaan. Produktivitas kerja menggambarkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai standar, ketepatan, biaya, dan kecepatan, sehingga pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Hanaysha dalam Agustini & Dewi,

2019). Produktivitas tidak hanya menunjukkan hasil akhir pekerjaan karyawan, tetapi juga mencerminkan efektivitas serta efisiensi dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat produktivitas seseorang, semakin besar pula kontribusinya terhadap pencapaian tujuan dan perkembangan perusahaan.

Dalam teori manajemen, produktivitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi dan disiplin kerja. Namun, permasalahan yang umum ditemui di lingkungan kerja, termasuk di CV. Langgeng Jaya, adalah masih adanya karyawan yang menunjukkan tingkat produktivitas yang kurang maksimal. Salah satu penyebabnya adalah rendahnya motivasi serta kurangnya disiplin dalam melaksanakan tugas. Ketika karyawan tidak memiliki dorongan kerja atau tidak menunjukkan kedisiplinan yang baik, hal tersebut dapat berdampak pada penurunan kualitas hasil kerja serta efisiensi operasional perusahaan. Situasi ini berpotensi menyebabkan tidak tercapainya target yang telah ditetapkan dan dapat menghambat perkembangan perusahaan secara keseluruhan.

Motivasi dan produktivitas adalah suatu bagian yang saling terkait satu sama lainnya. Peningkatan motivasi akan mempengaruhi peningkatan produktivitas, dan begitu pula sebaliknya. Pemberian motivasi kepada karyawan agar mereka bekerja giat berdasarkan kebutuhan mereka secara memuaskan, yakni kebutuhan akan upah yang cukup bagi keperluan hidup keluarganya sehari – hari , kebahagiaan keluarganya, kemajuan diri sendiri, dan lain sebagainya. Motivasi dapat menjadi faktor kunci dalam menentukan kesuksesan, pencapaian tujuan, dan kepuasan pribadi. Ketika seseorang memiliki motivasi yang kuat, mereka cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan berkinerja tinggi dalam upaya mereka (Pamungkas, 2021). Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta mampu berinovasi dalam pekerjaan. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan produktivitas karena motivasi berperan sebagai penggerak utama dalam pelaksanaan tugas yang efektif dan efisien

Selain faktor motivasi, disiplin kerja juga termasuk faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena orang yang berhasil dalam karyanya biasanya mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan pada suatu perusahaan. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda - nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan (Soleha,2016). Dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi, produktivitas karyawan meningkat karena pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar waktu, kualitas, dan prosedur. Beberapa penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dan produktivitas

karyawan. Penelitian oleh Tri Listiana, dkk (2024) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras. Demikian pula, Christian Kuswibowo (2020) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Jika motivasi kerja karyawan tinggi tetapi tidak diimbangi dengan disiplin kerja, maka hasil kerja mungkin belum optimal karena tidak terarah dan tidak sesuai aturan. Begitu juga sebaliknya, disiplin kerja yang tinggi tanpa adanya motivasi yang kuat juga bisa menyebabkan karyawan bekerja hanya sebatas formalitas tanpa semangat dan inovasi. Dengan demikian, kombinasi antara motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik akan menciptakan produktivitas kerja karyawan yang maksimal. Hal ini sangat dibutuhkan oleh perusahaan seperti CV. Langgeng Jaya untuk menjaga dan meningkatkan daya saing perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan serta masukan dari manajemen CV. Langgeng Jaya, terdapat beberapa permasalahan yang menunjukkan adanya penurunan produktivitas pada sejumlah karyawan, baik yang bekerja sebagai harian maupun pemborong. Pada karyawan harian, rendahnya semangat kerja terlihat akibat sistem upah yang kurang fleksibel dan tidak menyediakan insentif untuk pekerjaan tambahan. Di sisi lain, karyawan pemborong yang memiliki motivasi finansial lebih tinggi justru sering mengabaikan kualitas pekerjaan dan ketepatan waktu demi mengejar target jumlah pekerjaan.

Permasalahan motivasi yang teridentifikasi mencakup kurangnya apresiasi atas kinerja baik, tidak adanya kejelasan mengenai jenjang karier, serta minimnya keterlibatan atasan dalam memberikan arahan atau dorongan kerja. Sementara itu, terkait disiplin kerja, masih ditemukan karyawan yang datang terlambat tanpa sanksi, serta toleransi yang berlebihan dari atasan terhadap pelanggaran aturan. Kurangnya ketegasan pimpinan terlihat dari tidak ditindaknya pelanggaran seperti penundaan pekerjaan, hasil kerja yang tidak memenuhi standar, dan lemahnya pengawasan terhadap kehadiran serta ketepatan waktu.

2. KAJIAN TEORITIS

Produktivitas Karyawan

Menurut Berlian & Rafida (2022), menyatakan bahwa “Produktivitas karyawan adalah berupa tolak ukur apakah karyawan dalam proses produksi menggunakan kemampuan mereka secara maksimal untuk mencapai output perusahaan secara konstan agar dapat tercapai”. Sedangkan Menurut Suwanto et al. (2021), menyatakan bahwa “Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk,

dan nilai”. Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa produktivitas diartikan sebagai nilai dari nilai output yang berinteraksi dengan kesatuan nilai input. Menurut Edy Sutrisno dalam Marwani (2019), menjelaskan indikator produktivitas sebagai berikut: kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

Motivasi

Menurut Sinambela (2021), menyatakan bahwa “Motivasi mengacu pada kekuatan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk bertindak, melakukan, atau mencapai sesuatu”. Menurut Pamungkas (2021), menyatakan bahwa “Dalam konteks lebih luas, motivasi mencakup dorongan atau energi yang mempengaruhi perilaku individu”. Dan dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah faktor pendorong untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi juga bisa diartikan sebagai daya pendorong untuk membuat seseorang semakin terdorong untuk melakukan. Menurut teori Afandi (2018), terdapat lima indikator, antara lain: balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019:193) menyatakan bahwa “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Latainer dalam Sutrisno (2019:87) menyatakan bahwa “Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Fathoni dalam Hartatik (2018:200), terdapat indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, sebagai berikut : rujukan dan kemampuan, keteladanan pimpinan, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positivisme, di mana data dikumpulkan melalui instrumen penelitian dan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis. Fokus penelitian adalah mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Pengukuran menjadi aspek penting untuk menghubungkan observasi empiris dengan analisis kuantitatif. Data yang digunakan terdiri dari

data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari kuesioner yang diberikan kepada karyawan CV. Langgeng Jaya sebagai responden. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan dari dokumen perusahaan, literatur, buku, serta sumber lain yang relevan. Penelitian ini dilakukan di CV. Langgeng Jaya yang bergerak di bidang transportasi dan berlokasi di Jombang, Jawa Timur. Populasi penelitian meliputi seluruh 80 karyawan CV. Langgeng Jaya. Penentuan sampel menggunakan teknik non-probability sampling dengan metode sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlahnya kurang dari 100 orang dan dianggap dapat mewakili keseluruhan karakteristik penelitian. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang berisi pernyataan dengan pilihan jawaban yang sudah disediakan. Penelitian ini menggunakan Skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden. Setiap jawaban diberi skor dari 1 hingga 4, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas.

Korelasi Antara	Sig.	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,000	0,744	0,220	Valid
X1.2	0,000	0,493	0,220	Valid
X1.3	0,000	0,744	0,220	Valid
X1.4	0,000	0,390	0,220	Valid
X1.5	0,000	0,558	0,220	Valid
X1.6	0,000	0,241	0,220	Valid
X1.7	0,000	0,546	0,220	Valid
X1.8	0,000	0,534	0,220	Valid
X1.9	0,000	0,583	0,220	Valid
X1.10	0,000	0,410	0,220	Valid
X1.11	0,000	0,477	0,220	Valid
X1.12	0,000	0,314	0,220	Valid
X2.1	0,000	0,403	0,220	Valid
X2.2	0,000	0,653	0,220	Valid
X2.3	0,000	0,525	0,220	Valid
X2.4	0,000	0,282	0,220	Valid
X2.5	0,000	0,585	0,220	Valid

X2.6	0,000	0,489	0,220	Valid
X2.7	0,000	0,530	0,220	Valid
X2.8	0,000	0,543	0,220	Valid
X2.9	0,000	0,408	0,220	Valid
X2.10	0,000	0,351	0,220	Valid
X2.11	0,000	0,373	0,220	Valid
X2.12	0,000	0,605	0,220	Valid
X2.13	0,000	0,456	0,220	Valid
Y.1	0,000	0,318	0,220	Valid
Y.2	0,000	0,465	0,220	Valid
Y.3	0,000	0,542	0,220	Valid
Y.4	0,000	0,481	0,220	Valid
Y.5	0,000	0,223	0,220	Valid
Y.6	0,000	0,579	0,220	Valid
Y.7	0,000	0,366	0,220	Valid
Y.8	0,000	0,496	0,220	Valid
Y.9	0,000	0,529	0,220	Valid
Y.10	0,000	0,730	0,220	Valid
Y.1	0,000	0,693	0,220	Valid
Y.2	0,000	0,662	0,220	Valid
Y.3	0,000	0,335	0,220	Valid
Y.4	0,000	0,358	0,220	Valid
Y.5	0,000	0,353	0,220	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel tersebut, hasil uji validitas terhadap instrumen Motivasi, Disiplin Kerja, dan Produktivitas Karyawan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai r hitung yang lebih tinggi daripada r tabel. Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur variabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Reliabilitas	Keterangan
Motivasi (X1)	0,736	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,719	0,60	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,766	0,60	Reliabel

Word Of Mouth

0,781

> 0,60

Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, seluruh variabel diatas mempunyai koefisien atau Cronbach's Alpha >0,60 maka dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas.

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Motivasi (X1)	0,064	Normal
Disiplin Kerja (X2)	0,230	Normal
Produktivitas Karyawan (Y)	0,044	Normal

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Tabel tersebut memperlihatkan bahwa nilai Asymp. Sig. pada variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Produktivitas Karyawan (Y) berada di atas tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas.

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi (X1)	0,601	1,665	Bebas Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X2)	0,601	1,665	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala Multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Scatterplot.

Variabel	Sig.	Keterangan
Motivasi (X1)	0,263	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X2)	0,821	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai Sig. dari seluruh variabel > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Linieritas

Tabel 6 Hasil Uji Linieritas.

Variabel	Sig	Alpha	Keterangan
----------	-----	-------	------------

Motivasi (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)	0,055	0,05	Linear
Disiplin Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)	0,405	0,05	Linear

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Tabel diatas menunjukkan nilai signifikan hubungan dua variabel lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel dinyatakan linear.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.

Variabel	Regresi (B)	t hitung	Sig-t	Keterangan
X1 (Motivasi)	0,634	6,012	0,000	Ha1 diterima
X2 (Disiplin Kerja)	-0,050	-0,482	0,631	Ha2 ditolak
Konstanta (a)			23,589	
Nilai Korelasi (R)			0,644	
Nilai Koefisien Determinan (R ²)			0,414	
F _{hitung}			27,235	
Signifikansi F			0,000	Ha3 diterima
Y				Produktivitas Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil tabel diatas hasil uji analisis linear berganda dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 23,589 + 0,634X_1 - 0,050 X_2$$

Persamaan regresi diatas menunjukan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 23,589 artinya jika variabel Motivasi dan Disiplin Kerja bernilai 0 maka besarnya tingkat Produktivitas Karyawan yang terjadi adalah sebesar 23,589.
2. Nilai koefisien b₁: 0,634 artinya jika variabel Motivasi naik sebanyak 1 satuan, maka Produktivitas Karyawan naik sebesar 0,634.
3. Nilai koefisien b₂: -0,050 artinya nilai ini menunjukkan pengaruh negatif antara variabel Disiplin Kerja dengan variabel Produktivitas Karyawan. Nilai ini juga membuktikan bahwa bila variabel Disiplin Kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Karyawan akan mengalami penurunan sebesar -0,050 satuan dengan asumsi variabel lain pada kondisi konstan.

Uji t (Uji Parsial)

Berdasarkan hasil uji t yang mencakup variabel Motivasi dan Disiplin Kerja, dapat dilihat pengaruh masing-masing secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan.

1. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil uji t pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai t hitung sebesar 6,012 lebih besar daripada t tabel 1,99. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV Langgeng Jaya.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil uji t pada tabel 4.15 memperlihatkan nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar 0,631, yang lebih besar dari 0,05. Nilai t hitung -0,482 juga lebih kecil dibandingkan t tabel 1,99. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di CV Langgeng Jaya.

Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan tabel 7 diperoleh nilai signifikannya sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $27.235 >$ nilai F tabel sebesar 3,115366 artinya variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di CV. Langgeng Jaya.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 7 diperoleh nilai R square 0,414 sehingga 41,4%. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) mampu menjelaskan variabel Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 41,4%, sedangkan sisanya 58,6% dijelaskan variabel lain diluar variabel penelitian.

PEMBAHASAN DAN INTERPRETASI

Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan CV. Langgeng Jaya

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai signifikansi 0,000, lebih kecil dari 0,05, serta nilai t hitung 6,012 yang lebih besar dari t tabel 1,99. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV Langgeng Jaya. Observasi dan wawancara dengan karyawan serta manajemen juga memperlihatkan bahwa tingkat motivasi berada pada kategori sedang hingga tinggi. Hal ini tercermin dari semangat kerja yang stabil, tingkat absensi yang rendah, inisiatif yang tinggi, serta kesediaan membantu rekan kerja. Motivasi intrinsik seperti kepuasan menyelesaikan tugas, rasa tanggung jawab, dan kebanggaan bekerja di perusahaan menjadi faktor pendorong utama. Secara keseluruhan, motivasi terbukti meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hasil ini sejalan dengan

penelitian Mirza Ramanda (2023), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan CV. Langgeng Jaya

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi 0,631, lebih besar dari 0,05, dengan nilai t hitung -0,482 yang lebih kecil dari t tabel 1,99. Temuan ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di CV Langgeng Jaya. Artinya, tingkat kedisiplinan yang diterapkan perusahaan tidak dapat dijadikan indikator untuk menilai tinggi rendahnya produktivitas, karena pengaruhnya sangat bergantung pada kesadaran masing-masing karyawan dalam memahami pentingnya disiplin. Untuk mengatasi masalah kedisiplinan, perusahaan memberikan peringatan atau sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan, seperti datang terlambat, tidak masuk tanpa keterangan resmi, atau pulang sebelum waktunya. Pemberian sanksi ini diharapkan dapat meningkatkan kepatuhan dan menumbuhkan kesadaran akan pentingnya disiplin kerja guna mendukung kemajuan perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Nuril Hikmatul Laili (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan CV.

Langgeng Jaya

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai F hitung 27,235 yang lebih besar dari F tabel 3,115366 menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di CV Langgeng Jaya. Penelitian ini mengungkap bahwa motivasi yang tinggi dapat mendorong peningkatan disiplin karyawan dalam menjalankan tugas. Ketika motivasi dan kedisiplinan berjalan seimbang, produktivitas karyawan cenderung meningkat dan memberikan kontribusi yang positif terhadap perkembangan perusahaan. Kombinasi kedua faktor tersebut membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif, sehingga karyawan mampu bekerja lebih optimal dan mencapai target yang ditetapkan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Fera Julita (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan dan hasil analisis pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di CV. Langgeng Jaya” sebagai berikut:

1. Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan CV. Langgeng Jaya.
2. Secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan CV. Langgeng Jaya.
3. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Saran

Perusahaan disarankan untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan secara seimbang guna menciptakan produktivitas yang optimal, sekaligus mendorong penelitian selanjutnya agar menggunakan pendekatan berbeda dan menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, atau kompensasi untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Nusamedia. Yogyakarta.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i01.p09>
- Berlian, B. D. D., & Rafida, V. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Winaros Kawula Bahari. <https://doi.org/10.26740/jpap.v10n1.p81-93>
- Fahmi, M. Z. (2025). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan Cv Sarijaya Agro Pemalang (Doctoral Dissertation, Universitas Pancasakti Tegal).
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Julita, F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dilihat Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT. Harum Jaya Banda Aceh) (Doctoral Dissertation, UIN Ar-Raniry).

- Kurniawan, F., & Sari, D. P. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. X. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Kuswibowo, C. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (Sinamu)*, 2. <https://doi.org/10.31000/sinamu.v2i0.3248>
- Laili, N. H. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Garis Harmoni. *E-Jurnal Bisnis Islam UINSA Surabaya*, 5(2), 1-84. <https://doi.org/10.53712/rjrs.v5i1.856>
- Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Widina.
- Ramanda, M. *PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. AZURE INTERNATIONAL BALI* (Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah).
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sutrisno, S., & Sunarsi, D. (2019). The effect of work motivation and discipline on employee productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(2), 187-196nuri. <https://doi.org/10.26858/ja.v6i2.13438>
- Suwanto, Kosasih, Nurjaya, Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546-554. <https://doi.org/10.32493/JEE.v3i4.11292>
- Wati, I., Welsa, H., & Wiyono, G. (2021). Analisa Gaya Kepemimpinan Otoriter, Kesejahteraan Karyawan, Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Perusahaan Bakpia Kurnia Sari Yogyakarta). *Upajiwa Dewantara*, 5(1), 33-41. <https://doi.org/10.26460/mmud.v5i1.7726>