



**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA SANXING
INDONESIA KABUPATEN SERANG**

***THE EFFECT OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE
WORK PRODUCTIVITY AT PT. IMAGE OF SANXING INDONESIA SERANG
REGENCY***

Muhamad Sarip Hidayat

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : muhamadsyariphidayat99@gmail.com

Article Info

Article history :

Received : 22-06-2025

Revised : 23-06-2025

Accepted : 25-06-2025

Published : 27-06-2025

Abstract

The purpose of this study is to examine the effect of motivation and work discipline on employee productivity at PT. Citra Sanxing Indonesia, Serang Regency, both partially and simultaneously. The research method employed is quantitative, utilizing data analysis techniques such as linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination, hypothesis testing, and simultaneous testing. The results indicate that the motivation variable (X1) has a positive effect on employee productivity (Y), with the regression equation $Y = 3.167 + 0.917X1$. The correlation coefficient of 0.902 signifies a very strong relationship, and the coefficient of determination shows that 81.4% of productivity is influenced by motivation, with the remaining 18.6% affected by other factors. Similarly, the work discipline variable (X2) has a positive effect on productivity, with the regression equation $Y = 4.066 + 0.882X2$. The correlation coefficient of 0.909 also indicates a very strong relationship, and the coefficient of determination reveals that 82.6% of productivity is influenced by work discipline, with 17.4% influenced by other factors. Simultaneously, both variables—motivation (X1) and work discipline (X2)—positively affect employee productivity. The resulting regression equation is $Y = 1.159 + 0.465X1 + 0.496X2$, with a correlation coefficient of 0.870, indicating a very strong relationship. The coefficient of determination shows that 87.7% of productivity is influenced by motivation and work discipline, with the remaining 12.3% influenced by other factors

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Productivity

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Citra Sanxing Indonesia Kabupaten Serang baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Analisis data menggunakan analisis regresi linier, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis, dan uji simultan. Hasil penelitian ini adalah: Variabel motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), diperoleh persamaan regresi $Y = 3,167 + 0,917 X1$. Nilai koefisien korelasi 0,902 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi 81,4% yang dipengaruhi oleh motivasi, dan sisanya 18,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), diperoleh persamaan regresi $Y = 4,066 + 0,882 X2$. Nilai koefisien korelasi 0,909 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi 82,6% yang dipengaruhi oleh disiplin kerja, dan sisanya 17,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), diperoleh persamaan regresi $Y = 1,159 +$



0,465 X1 + 0,496 X2. Nilai koefisien korelasi 0,870 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi 87,7% yang dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja serta 12,3% dipengaruhi oleh faktor lain

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Motivasi dilakukan bukan dengan tujuan mengancam seseorang untuk bekerja keras melainkan dipercaya sebagai kekuatan seseorang untuk mendapatkan hasil yang terbaik sesuai dengan keinginan yang akan dicapai. Motivasi yang sifatnya mengancam tidak baik untuk karyawan dalam jangka panjang, karena akan mengubah pola pikir karyawan itu sendiri. Akibatnya, karyawan akan melakukan hal yang tidak sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 1.1

Data Motivasi pada PT. Citra Sanxing Indonesia Kabupaten Serang

Indikator	Jenis Motivasi	Tahun		
		2022	2023	2024
Kebutuhan Fisiologis	Fasilitas Kepemilikan Perumahan	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
Kebutuhan Rasa Aman	Asuransi Kesehatan	BPJS Kesehatan (Ada)	BPJS Kesehatan (Ada)	BPJS Kesehatan (Ada)
	Asuransi Kecelakaan	BPJS Ketenaga kerjaan (Ada)	BPJS Ketenaga kerjaan (Ada)	BPJS Ketenaga kerjaan (Ada)
	Pesangon PHK	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
Kebutuhan Penghargaan	Uang Makan	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
	Uang Transport	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
Kebutuhan Sosial	Gathering	Tidak Ada	Tidak Ada	Ada
Aktualisasi Diri	Promosi Jabatan	Tidak Ada	Tidak Ada	Ada
	Tugas Belajar Lanjut	Ada	Ada	Ada

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dari tabel 1.1 di atas dapat disimpulkan bahwa pada PT. Citra Sanxing Indonesia Kabupaten Serang dengan indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial dan aktualisasi diri belum cukup optimal. Hal ini dapat dilihat tidak adanya fasilitas kepemilikan rumah (tahun 2022-2024), pesangon PHK (tahun 2022-2024), uang makan dan transport (tahun 2022-2024), *gathering* (tahun 2022 dan 2023) serta promosi jabatan (tahun 2022 dan 2023).

Tabel 1.2

Data Absensi Karyawan PT. Citra Sanxing Indonesia Kabupaten Serang Periode Tahun 2022-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja dalam Satu Tahun	Izin	Sakit	Tanpa Ket	Jumlah Hadir (%)	Jumlah Tidak Hadir
2022	50	260 hari kerja	37	26	9	188 (72,30%)	72 (27,70%)
2023	50		37	47	7	169 (65,0%)	91 (35,0%)
2024	50		41	34	11	174 (66,92%)	86 (33,08%)

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan pada data tabel 1.2 diatas, terlihat bahwa karyawan yang tidak masuk kerja tidak stabil, hal ini terlihat dari fluktuasi absensi selama 3 tahun. Jumlah kehadiran pada tahun 2022 berjumlah 188 atau sebesar 72,30%, tahun 2023 berjumlah 169 atau sebesar 65% dan tahun 2024 berjumlah 174 atau sebesar 66,92. Ketidakhadiran karyawan sangat penting, karena ketidakhadiran dapat menyebabkan pengabaian pekerjaan atau tugas. Absensi karyawan yang rendah tentunya akan berpengaruh terhadap menurunnya produktivitas kerja karyawan.



Tabel 1.3

**Penilaian Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Citra Sanxing Indonesia
Kabupaten Serang Tahun 2022-2024**

Indikator Penilaian	2022			2023			2024		
	Bobot Nilai (%)	Nilai	Jumlah Nilai (%)	Bobot Nilai (%)	Nilai	Jumlah Nilai (%)	Bobot Nilai (%)	Nilai	Jumlah Nilai (%)
Kualitas Pekerjaan	20	80	14	20	70	14	20	65	13
Kuantitas Pekerjaan	20	70	16	20	75	15	20	70	14
Komunikasi	30	75	11	15	60	10	15	60	9
Kerjasama	15	70	11	15	60	10	15	60	9
Kedisiplinan	15	70	23	30	70	21	30	65	18
Jumlah	100		75%	100		70%	100		63%

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, terlihat penilaian produktivitas kerja karyawan pada PT. Citra Sanxing Indonesia Kabupaten Serang dari tahun 2022-2024 mengalami penurunan, tahun 2022 yaitu 75%, tahun 2023 bobot nilai yang didapatkan yaitu dengan nilai 70% dan ditahun 2024 bobot nilai yang didapatkan yaitu dengan nilai 63%. Semua itu disebabkan oleh motivasi dan disiplin kerja yang kurang baik sehingga produktivitas kerja karyawan menjadi kurang maksimal.

KAJIAN PUSTAKA

1. Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin, yaitu *"movere"* yang artinya dorongan atau daya penggerak. Menurut Fillmore H. Standford dalam buku A.A Mangkunegara (2017:93) mengatakan bahwa *"motivation as an energizing condition of the organism that services to direct that organism toward the goal of a certain class"* (motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke tujuan tertentu). Menurut Sardiman (2018:73), motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Menurut Hasibuan (2017:141), motivasi adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan

2. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Menegakkan suatu kedisiplinan sangat penting bagi perusahaan, bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya

3. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja berasal dari bahasa inggris, *product: result, outcome* berkembang menjadi kata *productive*, yang berarti menghasilkan, dan *productivity having the ability make or kreate, creative*. Perkataan itu dipergunakan di Bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam organisasi. dan Kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya. Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan



dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Produktifitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja dan motivasi karyawan erat pula kaitannya dengan produktivitas. Jika karyawan tidak diberikan motivasi, dan disiplin yang baik maka produktivitas dapat menurun. Pada tingkat perusahaan pengukuran produktivitas terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong keefektifan kerja, karena produktivitas merupakan perbandingan hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya sebagai masukan yang digunakan per satuan waktu, dan disebutkan bahwa unjuk kerja faktor-faktor peningkatan produktivitas kerja berkaitan erat dengan memotivasi kerja karyawan oleh perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metodologi yang digunakan peneliti ini adalah metodologi asosiasi, Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan produktivitas kerja karyawan (Y). Penelitian asosiasi merupakan salah satu metodologi penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan hubungan variabel independent metriks terhadap variabel dependent yang kedua variabel tersebut bersifat metriks. Penelitian asosiasi merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel yang lebih.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

No	<i>r</i> _{hitung}	<i>r</i> _{tabel}	Keterangan
1	0,806	0,278	Valid
2	0,796	0,278	Valid
3	0,725	0,278	Valid
4	0,720	0,278	Valid
5	0,787	0,278	Valid
6	0,817	0,278	Valid
7	0,835	0,278	Valid
8	0,783	0,278	Valid
9	0,840	0,278	Valid
10	0,787	0,278	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Dari data tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan variabel motivasi (X1) semua butir pernyataan valid, dimana nilai r_{hitung} lebih besar daripada nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,278. Dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid, dan kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.



Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	<i>r</i> _{hitung}	<i>r</i> _{tabel}	Keterangan
1	0,774	0,278	Valid
2	0,775	0,278	Valid
3	0,757	0,278	Valid
4	0,861	0,278	Valid
5	0,789	0,278	Valid
6	0,760	0,278	Valid
7	0,854	0,278	Valid
8	0,877	0,278	Valid
9	0,745	0,278	Valid
10	0,863	0,278	Valid
11	0,770	0,278	Valid
12	0,714	0,278	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Dari data tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari 12 butir pernyataan variabel disiplin kerja (X2) semua butir pernyataan valid, dimana nilai *r*_{hitung} lebih besar daripada nilai *r*_{tabel} yaitu sebesar 0,278. Dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid, dan kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

No	<i>r</i> _{hitung}	<i>r</i> _{tabel}	Keterangan
1	0,760	0,278	Valid
2	0,787	0,278	Valid
3	0,771	0,278	Valid
4	0,696	0,278	Valid
5	0,865	0,278	Valid
6	0,854	0,278	Valid
7	0,713	0,278	Valid
8	0,831	0,278	Valid
9	0,782	0,278	Valid
10	0,798	0,278	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Dari data tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan variabel produktivitas kerja karyawan (Y) semua butir pernyataan valid, dimana nilai *r*_{hitung} lebih besar daripada nilai *r*_{tabel} yaitu sebesar 0,278. Dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid, dan kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Alpha	Keterangan
1	Motivasi	0,932	10	0,600	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,948	12	0,600	Reliabel
3	Produktivitas Kerja Karyawan	0,931	10	0,600	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil 4.11, menunjukkan bahwa variabel independen dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,600 yaitu variabel motivasi (X1) sebesar 0,932, variabel disiplin kerja (X2) 0,948 dan variabel produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,931. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan nilai yang reliabel.



2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.14, diperoleh nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,050$. Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, suamsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36067314
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.089
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah, 2025

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.159	2.116		.548	.587		
	X1_TOTAL	.465	.105	.458	4.424	.000	.244	4.101
	X2_TOTAL	.496	.101	.511	4.931	.000	.244	4.101

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 4.15 diperoleh nilai *tolerance* variabel motivasi sebesar 0,244 dan disiplin kerja sebesar 0,244, dimana kedua nilai tersebut lebih dari 0,10, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel motivasi sebesar 4,101 serta variabel disiplin kerja sebesar 4,101 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas

c. Uji Autokorelasi

Pada tabel 4.17 dapat dilihat bahwa nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,250 dan sesuai pada pedoman uji *Durbin-Watson* nilai 2,250 ada diantara 1.550 – 2,460 maka dapat dinyatakan bahwa data tidak ada autokorelasi.



Tabel 4.17

Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.937 ^a	.877	.872	2.410	2.250

a. Predictors: (Constant), X2_TOTAL, X1_TOTAL
 b. Dependent Variable: Y_TOTAL

Sumber : Data diolah, 2025

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.18

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.672	1.432		1.167	.249
	X1_TOTAL	.043	.071	.178	.606	.547
	X2_TOTAL	-.042	.068	-.180	-.610	.545

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.18, maka menjelaskan bahwa hasil dari kedua variabel diatas dengan menggunakan metode uji *glejser* diperoleh nilai signifikasi untuk variabel X1 (motivasi) dan X2 (disiplin kerja) > 0,01 sehingga dapat diartikan data dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.21

Analisis Regresi Linier Berganda X1 dan X2 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.159	2.116		.548	.587
	Motivasi	.465	.105	.458	4.424	.000
	Disiplin Kerja	.496	.101	.511	4.931	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana yaitu $Y = 1,159 + 0,465 X1 + 0,496 X2$ dan dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 1,159 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 1,159 point.
- b. Nilai koefisien regresi motivasi (X1) sebesar 0,465 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,465 point
- c. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,496 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,496 point



4. Analisis Koefisiensi Korelasi

Tabel 4.27
 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan X1 dan X2 Terhadap Y

Correlations				
		Motivasi	Disiplin Kerja	Produktivitas Kerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	.870**	.902**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	50	50	50
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.870**	1	.909**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	50	50	50
Produktivitas Kerja Karyawan	Pearson Correlation	.902**	.909**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.27, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,870 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-0,999 artinya variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki tingkat hubungan sangat kuat terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

5. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4.30
 Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 dan X2 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 ^a	.877	.872	2.41038

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber : Data diolah, 2025

Data tabel 4.30 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R²) adalah 0,877. Hal ini mengindikasikan bahwa besarnya produktivitas kerja karyawan sebesar 87,7% yang dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja serta 12,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

6. Uji hipotesis

Tabel 4.22
 Hasil Uji Signifikasi Parsial (Uji t) X1 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.167	2.531		1.252	.217
	Motivasi	.917	.063	.902	14.474	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(14,474 > 2,010)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p \text{ value} < \text{Sig.}0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan



Tabel 4.23
Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t) X2 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.066	2.369		1.717	.093
	Disiplin Kerja	.882	.058	.909	15.094	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(15,094 > 2,010)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p \text{ value} < \text{Sig.}0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 4.24
Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1949.434	2	974.717	167.768	.000 ^b
	Residual	273.066	47	5.810		
	Total	2222.500	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.24 diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(167.768 > 3,200)$, hal ini juga diperkuat dengan $p \text{ value} < \text{Sig.} 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Citra Sanxing Indonesia Kabupaten Serang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Citra Sanxing Indonesia Kabupaten Serang. Berdasarkan nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,902 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Serta berdasarkan nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 81,4% yang dipengaruhi oleh motivasi, dan sisanya sebesar 18,6% dipengaruhi oleh faktor lain.
2. Variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Citra Sanxing Indonesia Kabupaten Serang. Berdasarkan nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,909 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Serta berdasarkan nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 82,6% yang dipengaruhi oleh disiplin, dan sisanya sebesar 17,4% dipengaruhi oleh faktor lain
3. Variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) PT. Citra Sanxing Indonesia Kabupaten Serang. Berdasarkan nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat



diperoleh sebesar 0,870 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Serta berdasarkan nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 87,7% yang dipengaruhi motivasi dan disiplin kerja serta 12,3% dipengaruhi faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rachman Saleh, Hardi Utomo. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang*. Among Makarti Vol.11 No.21
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing, Yogyakarta.
- Afandi.P. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kingkata Kharisma Artha. Jurnal Bisnis Kolega (JBK)*. Volume 5. No.2. Hal. 2621-8291. <https://ejournal.pmcii.ac.id/index.php/jbk/article/view/37/16>.
- Alfina Maharani, Iskandar Ali Alam. 2023. *Pengaruh Disiplin, Fasilitas, Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. PLN UP3 Tanjung Karang*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-7)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Armansyah, A., Azis, I., & Rossanty, N. P. E. 2018. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu*. 4(3), 235–244.
- Bambang Wahyudi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita, Bandung.
- Christian Kuswibowo. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin Universitas Muhammadiyah Tangerang Volume 2
- Dessler, G. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi ke-14)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Erdiansyah. 2017. “*Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Patakaran Palembang*”, Journal Ecoment Global. Volume 1 Nomor 1, Universitas PGRI.
- Gilang Satria Dermawan, Yuli Ardianto, Tia Ichwani. 2023. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Produksi Plant 6/11 PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk*. Ecobestha Vol 2 hal: 101 – 112
- Hadi Purnomo, Rahma Wahdiniwaty. 2020. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*. Fakultas Pascasarjana Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hendra, Sugiati T, Sari Dewi M. 2018. *Peran Interaksi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Wawasan manajemen. Volume 6. No. 1. Hlm. 10-25
- Heryenzus, & Laia, R. 2018. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam*. 6, 21.
- I Nyoman Marayasa dan Anggi Faradila. 2019 “*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar Indonesia*”, Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 2, No. 1, Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang
- Kemas Vivi Andayani dan Jeni Ariska. 2021 “*Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gracia Mitra Selaras Pusat Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara*”, Jurnal Perkusi, Vol.1, No.3
- Kiki Rizki Amalia, Arsadi, S.E., M.M. 2022. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap*



- Produktivitas Karyawan Pada Bagian Quality Control PT. Dahsheng Kecamatan Balaraja, Kabupaten Tangerang. Jurnal Penelitian, Pengembangan Ilmu Manajemen dan Akuntansi STIE Putra Perdana Indonesia.*
- Pereira, Santiago dan Said, Syahnur. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bidang KSDA Wilayah II BBKSDA Sulawesi Selatan". Jurnal Ilmu Ekonomi. Vol. 2 No 2.
- Prawirosentono, Suryadi. (2018). *Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Priehadi Dhasa Eka. 2021. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan", Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 3, No. 4, Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang
- R. Maisaroh, I N. Suarmana yasa. 2022. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Puspa Bisma*. Jurnal Manajemen, Vol. 8 No. 1
- Ramdan, M., & Sufyani, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Simamora, Henry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi YKPN.
- Sinambela. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Siswanto, 2019. *Strategis dan Langkah-Langkah Penelitian*, Ed. 1, Cet. 1. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung:CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. 2021. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta*. Journal of Economic, Management, Accounting and Technology (JEMATech) Vol. 4, No. 1
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Veithzal Rivai. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok
- Wisantyo, N.I dan Harries Madiistriyatno. 2018. "Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover (Studi pada Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi dan Usaha Mikro, Kecildan Menengah)", Jurnal MIX, Vol 5, No. 1, 54-69