

## PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TEHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. RACER ROBOT INDONESIA TANGERANG SELATAN

Muhammad Febrizki Pratama<sup>1</sup>, Irwan Suhartono<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: [1muhammadfebrizki@gmail.com](mailto:1muhammadfebrizki@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: [2dosen01560@unpam.ac.id](mailto:2dosen01560@unpam.ac.id)

### ABSTRACT

*The purpose of this research is to determine and analyze the effect of work motivation and work discipline on employee productivity at PT. Racer Robot Indonesia both partially and simultaneously. The research method used is descriptive with a quantitative approach using primary data obtained by the author through questionnaires. Data analysis includes descriptive statistical tests, instrument data tests, classical assumption tests, simple linear regression tests, multiple linear regression tests, correlation coefficient tests (R/Pearson correlation), coefficient of determination tests (R-square), and hypothesis tests. The results of the research show that leadership style has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 2.482 exceeding the t-table value of 2.034 at a significance level of 0.018. Work motivation has a positive and significant effect on work productivity, indicated by a t-value of 3.188 which is greater than the t-table value of 2.034 and a significance of 0.034. This indicates that work discipline has a positive and significant effect on work productivity, as shown by an F-value of 18.574 which exceeds the F-table value of 3.284 with a significance level of 0.000. The R-Square result is 0.501, indicating that 50.1 percent of the variation in work productivity can be explained by the independent variables, namely work motivation and work discipline, while the remaining 49.9% is explained by other factors not examined in this study.*

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

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. racer robot Indonesia secara Parsial dan simultan. metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif menggunakan data primer yang diperoleh penulis melalui kuesioner. Analisis data meliputi uji statistic deskriptif, uji instrument data, uji asumsi klasik, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi (R/pearson correlation), uji koefisien determinasi (R-square), dan uji hipotesis, Hasil penelitian secara persial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai thitung 2,482 yang melebihi nilai ttabel 2,034 pada tingkat signifikansi 0,018 Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja, ditunjukkan oleh nilai thitung 3,188 lebih besar ttabel 2,034 dan signifikansi 0,034 Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja, seperti nilai Fhitung 18,574 yang melebihi Ftabel 3,284 dengan tingkat signifikansi 0,000. hasil *R-Square* sebesar 0,501 Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 50,1 persen variasi Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh variabel bebas, yaitu Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya 49,9% dijelaskan oleh factor-factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja**

melihat data produktivitas kerja karyawan pada tabel dibawah ini.

**1. PENDAHULUAN**

Dalam era persaingan industri yang semakin kompetitif, perusahaan produktivitas kerja guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Salah satu kunci keberhasilan dalam meningkatkan produktivitas terletak pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Dalam hal ini, dua faktor penting yang sangat mempengaruhi adalah disiplin kerja dan motivasi karyawan. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan dan tanggung jawab tugas dan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Tanpa adanya kedisiplinan yang tinggi, karyawan cenderung bekerja secara tidak teratur, menunda pekerjaan, bahkan melanggar prosedur kerja. Hal ini dapat berdampak pada menurunnya efektivitas dan efisiensi kerja secara keseluruhan selain disiplin, motivasi kerja juga merupakan faktor kunci yang menentukan kinerja individu di tempat kerja. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk inisiatif, dan loyalitas terhadap perusahaan. Sebaliknya, rendahnya komitmen kerja, tingginya tingkat absensi, dan lemahnya pencapaian target.

PT. Racer Robot Indonesia sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang teknologi manufaktur dituntut untuk senantiasa menjaga kualitas dan produktivitas kerja karyawan, yang diduga berdampak pada fluktuasi produktivitas kerja di lingkungan perusahaan. Oleh kerena itu, penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut guna mengetahui dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Racer Robot Indonesia, Tangerang Selatan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Untuk lebih jelasnya kita dapat

**Tabel 1. 1**

**Data Produktivitas Kerja Karyawan PT. Racer Robot Indonesia**

Tahun	Target Produksi	Pencapaian Target Produksi	Persentase Produktivitas
2020	6	11	183.33%
2021	10	9	90%
2022	8	6	75%
2023	7	5	71.43%
2024	5	4	80%

**Sumber : PT. Racer Robot Indonesia**

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa produktivitas karyawan mengalami fluktuasi dan tidak mencapai target, hanya tahun 2020 saja target tercapai. Dengan melihat tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa hasil produktivitas karyawan pada PT. Racer Robot Indonesia dalam lima tahun terakhir belum maksimal dan masih mengalami penurunan terutama 2024.

**Tabel 1. 2**

**Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Racer Robot Indonesia**

Tahun	Absensi Karyawan (Tahun)			Jumlah Absensi Pertahun (Orang)
	Izin	Sakit	Alfa	
2020	3	2	-	5
2021	4	2	1	7
2022	6	5	1	12
2023	3	6	4	13
2024	4	3	1	8

**Sumber : PT. Racer Robot Indonesia**

Pada tabel 1.2 dapat dilihat tingkat absensi karyawan dalam lima tahun terakhir mengalami fluktuasi, dengan jumlah absensi pada tahun 2020 sebanyak 5 orang,

pada tahun 2021 sebanyak 7 orang, pada tahun 2022 sebanyak 12 orang, pada tahun 2023 sebanyak 13 orang, dan pada tahun 2024 sebanyak 8 orang. Hal ini menunjukkan kurangnya kesadaran karyawan dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan. Tingginya tingkat absensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap jalannya kegiatan operasional perusahaan

**Tabel 1.3**  
**Data Target Produksi Dan Realisasi**  
**Produksi Karyawan PT. Racer Robot**  
**Indonesia**

Tahun	Target Produksi	Pencapaian Target Produksi
2020	6	11
2021	10	9
2022	8	6
2023	7	5
2024	5	4

**Sumber : PT. Racer Robot Indonesia**

Pada tabel 1.3 dapat dilihat dalam lima tahun terakhir hanya pada tahun 2020 target produksi tercapai dan empat tahun selanjutnya target produksi tidak tercapai. Dari wawancara beberapa karyawan menyebutkan bahwa tidak adanya reward jika target tercapai.

## 2. METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan *Asosiatif*. Menurut Juliandi et al. (2015 : 86) pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian yang dilakukam terdiri dari 3 variabel yaitu Motivasi Kerja (X1), Disiplin kerja (X2), sebagai variabel bebas dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebagai

variabel terikat. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. racer robot Indonesia.

Menurut Sugiyono (2018) metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitas/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek-objek atau subyek-subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016 : 148). Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan tetap di PT. racer robot indonesia yang berjumlah 36 orang.

#### Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016 : 183) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. racer robot indonesia. Sampel pada penelitian ini di ambil berdasarkan metode sampel acak (*random sampling*) dengan menggunakan metode teknik *simple random sampling*. Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2016 : 152). Maka dalam penelitian ini penulis mengambil seluruh karyawan tetap yang berada di

dalam PT. racer robot indonesia sebagai sampel dengan jumlah 36 orang.

#### Uji Asumsi Klasik

Hiptesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda.

#### Uji Normalitas Data

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu melalui pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal (Basuki & Prawoto, 2016 : 143).

Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal. Model regresi dikatakan berdistribusi normal, apabila data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti garis diagonal (Juliandi et al., 2015 : 174).

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah adanya hubungan linear antara peubah bebas X dalam model regresi ganda. Jika variabel independen (X) dalam model regresi ganda adalah korelasi sempurna maka variabel independen tersebut berkolinieritas ganda sempurna (*perfect multicollinearity*). Pendeteksian multikolinieritas dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factors* (VIF). Kriteria pengujianya yaitu apabila nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka tidak terdapat multikolinieritas diantara variabel independent, dan sebaliknya apabila nilai *Tolerance* < 0,1 dan nilai VIF >

10 maka asumsi tersebut mengandung multikolinieritas (Basuki & Prawoto, 2016:152).

#### Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi syarat tidak terjadinya heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya (Basuki & Prawoto, 2016 : 158).

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas;
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Atau homoskedastisitas.

#### Uji Hipotesis

##### Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2013 : 177).

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Penelitian

##### Analisis Deskriptif Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan berupa kuesioner. Jumlah pertanyaan seluruhnya adalah 34 butir, dimana variabel bebas X<sub>1</sub> (Motivasi Kerja) berjumlah 6 butir, Variabel bebas X<sub>2</sub> (Disiplin Kerja) berjumlah 16 butir, dan variabel terikat Y

(Produktivitas Kerja) 12 butir. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. racer robot Indonesia.

**Karakteristik Responden**

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat dalam Tabel 4.1:

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Frekuensi berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah (Orang)	Persen (%)
21 – 25 tahun	4	11
26 – 30 tahun	14	39
31 – 35 tahun	8	23
36 – 40 tahun	4	11
41 – 45 tahun	3	8
46 – 50 tahun	3	8

Sumber : Output SPSS 29 (2022)

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Gender

Karakteristik responden berdasarkan gender dapat dilihat dalam Tabel 4.2 berikut ini:

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Frekuensi berdasarkan Gender**

Gender	Jumlah (Orang)	Persen (%)
Laki-Laki	21	58
Perempuan	15	42

Sumber : Output SPSS 29 (2022)

**Model Regresi**

**Uji Asumsi Klaasik**

**Uji Normalitas**

1. Uji statistik dengan *kolmogorov sminov*

**Tabel 4.8**  
**Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual

N		36
Normal Parameters <sup>a</sup> , b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.78426811
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.074
	Negative	-.123
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.186 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Output SPSS 29 (2022)

Pada Tabel 4.8 diketahui nilai probabilitas atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar  $0,186 > \alpha (0,05)$ , maka dengan demikian variabel residual berdistribusi normal.

**Uji Heteroskedastisitas**

1. Uji Gleserm

**Tabel 4.9**  
**Uji Gleser**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.754	5.866		.469	.642
	Motivasi Kerja	.175	.147	.285	1.190	.243
	Disiplin Kerja	-.078	.123	-.152	-.637	.528

a. Dependent Variable: abs res

(Sumber : Output SPSS 29 (2022)

Dari uji Glejser Tabel 4.9, diketahui nilai Sig. Glejser pada Motivasi Kerja 0,243

$> \alpha (0,05)$ , dan nilai Sig.Glejser pada Disiplin Kerja  $0,528 > \alpha (0,05)$ . hal ini menunjukkan tidak ada gejala Heteroskedastisitas.

**Uji Multikolineritas**

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* dari variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolineritas antar variabel bebas dalam model regresi

**Tabel 4.10**  
**Uji Multikolineritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	.507	1.974
	Disiplin Kerja	.507	1.974

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Output SPSS 29 (2022).

**Pengujian Hipotesis**

**Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t)**

Dengan  $(n) = 36$ , jumlah parameter  $(k) = 3$ ,  $df = (n - k) = 36 - 3 = 33$  maka pada tingkat kesalahan  $\alpha = 0,05$ , diperoleh t tabel = 2,034. Berdasarkan Tabel 4.13 dapat diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.			

		Error			
1	(Constant)	7.872	8.984		.387
	Motivasi Kerja	.560	.225	.416	.018
	Disiplin Kerja	.416	.188	.372	.034

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Output SPSS 29 (2022)

**Uji Signifikan Secara Simultan (Uji-F)**

Pada Tabel 4.14 diketahui jumlah sampel  $(n)$  sebanyak 36 responden dan jumlah parameter  $(k)$  sebanyak 3, sehingga diperoleh  $df_1 = 3 - 1 = 2$ ;  $df_2 = n - k = 36 - 3 = 33$ , maka pada  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $F_{tabel} = 3,284$ . Berdasarkan Tabel 4.14 diperoleh nilai  $F_{hitung} (18,574) > F_{tabel} (3,284)$  dan signifikansi  $(0,000) < \alpha (0,05)$ . Hal ini berarti variabel Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap PT. Racer Robot Indonesia.

**Tabel 4.14**

**Uji Signifikan Secara Simulan (Uji-F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	305.425	2	152.712	18.574	.000 <sup>b</sup>
	Residual	271.325	33	8.222		
	Total	576.750	35			

a. Dependent Variable: Produktivitas

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

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

## Pembahasan

### Pengaruh Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Produktivitas Kerja

Nilai koefisien regresi dari Motivasi Kerja ( $\beta_1$ ) = 0,560 > 0, dengan  $t_{hitung}$  (2,482) >  $t_{tabel}$  (2,034) dan signifikansi (0,018) <  $\alpha$  (0,05) Hal ini menunjukkan secara parsial bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja, artinya semakin tinggi Motivasi Kerja, maka Produktivitas Kerja akan semakin meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya.

Motivasi adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu. Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja dengan menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Motivasi dalam bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Sutrisno, 2009 : 111).

Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan ataupun menurunkan motivasi kerja yang dialami oleh setiap orang yaitu faktor penghargaan diri, kekuasaan, dan kebutuhan keamanan kerja. Faktor motivasi kerja yang paling dominan dapat meningkatkan motivasi kerja yang dialami oleh karyawan tetap PT. racer robot indonesia adalah penghargaan diri, yaitu

berupa pujian dari atasan dan menghargai setiap usaha yang dilakukan karyawan, karena dengan adanya pengakuan dari atasan, hal ini dapat meningkatkan rasa percaya diri dan optimis dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan, sehingga dengan adanya rasa percaya diri dan optimis hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja yang dihasilkan para pegawai. Dan faktor yang dapat menurunkan motivasi kerja adalah faktor kekuasaan, dimana dikarenakan karyawan kesulitan menaikkan jenjang karir berikutnya disaat pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan target yang dicapai namun tidak ada peningkatan ke jenjang karir berikutnya, sehingga hal ini dapat menurunkan motivasi kerja karyawan tetap PT. racer robot indonesia dan tentunya hal ini dapat menurunkan produktivitas kerja yang ingin dicapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purnama (2008), Liana (2020), dan Suryani et al. (2020), menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja.

### Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Produktivitas Kerja

Nilai koefisien regresi dari Disiplin Kerja ( $\beta_3$ ) sebesar 0,416 > 0 dengan  $t_{hitung}$  (3,188) >  $t_{tabel}$  (2,034) dan signifikansi (0,034) <  $\alpha$  (0,05) Hal ini menunjukkan secara parsial bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja, artinya semakin tinggi Disiplin Kerja yang dialami para karyawan PT. racer robot indonesia, maka Produktivitas Kerja juga akan semakin meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya Menurut Sutrisno (2009 : 95) Disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritical dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Disiplin kerja para karyawan sangat penting. Disiplin kerja merupakan

hal yang harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan. Karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun telah diawasi dengan baik oleh atasan. Seorang karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Maka semakin tinggi disiplin kerja setiap karyawan akan mempengaruhi produktivitas kerja dari perusahaan itu sendiri.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan yang dialami oleh setiap orang yaitu faktor tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi dan hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Faktor kedisiplinan kerja yang paling dominan dapat meningkatkan kedisiplinan yang baik dialami oleh karyawan tetap PT. racer robot indonesia adalah faktor ketegasan, yaitu berupa teguran dan bertindak sesuai aturan perusahaan, karena dengan adanya faktor ketegasan membuat seluruh aturan berjalan dengan lancar, hal ini tentunya dapat membuat suatu kedisiplinan yang baik dari para karyawan, karena dengan kedisiplinan yang baik, tentunya hal ini membuat segala pekerjaan dilakukan menjadi terselesaikan yang akan berdampak langsung pada meningkatkannya produktivitas kerja karaywannya. Dan faktor yang dapat menurunkan kedisiplinan karyawan PT. racer robot indonesia adalah faktor tujuan dan kemampuan, dimana dikarenakan kurangnya kejelasan akan tujuan yang diberikan berupa tugas yang berikan tidak sesuai dengan *jobdesk* dari karyawan tersebut artinya ada tugas yang diluar tanggung jawab karyawan, serta sulit ke pengembangan karir berikutnya sehingga membuat kedisiplinan karyawan menjadi menurun, hal ini akan berdampak kepada produktivitas kerja karyawan yang semakin menurun dan menghambat tercapainya

tujuan perusahaan.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi & Aeni (2012), Labudo (2013), Siswadi (2016), dan Pertiwi (2017), menunjukkan bahwa disiplin kerja dan produktivitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Disiplin kerja merupakan variabel yang dominan, sehingga paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### **Pengaruh Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Nilai  $F_{hitung} (18,574) > F_{tabel} (3,284)$  dan signifikansi  $(0,000) < \alpha (0,05)$ . Hal ini berarti secara simultan variabel Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap PT. racer robot indonesia Produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan di dalam perusahaan/organisasi, semua itu tidak terlepas dari pada variabel yang mempengaruhinya yaitu dua diantaranya adalah motivasi dan disiplin kerja, karena motivasi yang positif dan tinggi akan mendorong perilaku seorang karyawan menjadi disiplin dalam pekerjaan, dengan adanya kedisiplinan dan motivasi yang baik dari karyawan, maka tentunya hal ini akan meningkatkan produktivitas karyawan tetap PT. racer robot indonesia.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Faslah & Savitri (2013), Sunarsi (2018), dan Efendi et al. (2020) adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan.

#### **4. KESIMPULAN**

Dari hasil uji hipotesis dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan

tetap PT. Racer Robot Indonesia. Artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka produktivitas kerja akan semakin meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya;

- b. Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap PT. Racer Robot Indonesia. Artinya semakin tinggi disiplin kerja yang dialami para karyawan PT. racer robot indonesia, maka Produktivitas kerja juga akan semakin meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya;
- c. Motivasi Kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap PT. Racet Robot Indonesia. Produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan di dalam perusahaan/organisasi, semua itu tidak terlepas dari pada variabel yang mempengaruhinya yaitu dua diantaranya adalah motivasi dan disiplin kerja, karena motivasi yang positif dan tinggi akan mendorong perilaku seorang karyawan menjadi disiplin dalam pekerjaan, yang baik dari karyawan, maka tentunya hal ini akan meningkatkan produktivitas karyawan tetap PT. Racet Robot Indonesia.

## Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran dapat diberikan sebagai berikut:

### a. Motivasi Kerja

Diharapkan para atasan PT. racer robot indonesia dapat senantiasa memberikan dorongan selalu kepada para karyawannya akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan meskipun dari hasil survey jawaban, motivasi karyawan tergolong tinggi, namun

meskipun demikian tetap harus dijaga motivasinya tersebut dengan terus memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

### b. Disiplin Kerja

Diharapkan para atasan PT. racer robot indonesia agar senantiasa memberikan ketegasan kepada setiap karyawan agar selalu mentaati peraturan yang menjadi tujuan perusahaan, karena hal ini mampu meningkatkan kedisiplinan karyawan.

### c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyarankan agar supaya peneliti selanjutnya dapat meneliti diluar dari variabel penelitian ini seperti pengembangan karir, beban kerja, dan reward punishment, sehingga hasil yang didapat lebih bervariasi. Namun apabila peneliti selanjutnya ingin meneliti variabel diharapkan yang sama, peneliti selanjutnya dapat menambah variabel bebas atau menggantinya.

## Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini juga masih memiliki keterbatasan keterbatasan. Dengan keterbatasan ini, diharapkan dapat dilakukan perbaikan untuk penelitian yang akan datang. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

- a. Sampel dalam penelitian ini hanya menggunakan karyawan tetap pada PT. Racer Robot Indonesia;
- b. Penelitian ini hanya menggunakan metode survei melalui kuesioner kepada karyawan, tanpa melakukan wawancara, sehingga simpulan yang dikemukakan hanya berdasarkan pada data yang terkumpul melalui instrumen secara tertulis;
- c. Dalam proses pengambilan data yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini

terjadi karna perbedaan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Andriani, M. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Hasil Kerja Pada PT. Delta Mulia Medan. *Jurnal Stindo Profesional*, 4(5), 81–95.
- [2] Arif, M., Putri, E. S., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3 Rd Internasional Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 1(1), 263–276.
- [3] Asnora, F. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Akademi Mandiri Medan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 72–79. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1551>
- [4] Azwina. (2024). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE. 7(1), 243–252.
- [5] Baiti, K. N., Djumali, & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(1), 69–87
- [6] Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Rajawali Pers.
- [7] Bintaro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- [8] Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65>
- [9] Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218
- [10] Dewi, I. P., & Aeni, N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai pada Rutan Klas 1 di Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 2(2), 85–95.
- [11] Efendi, N., Hendri, E., & Kurniawan, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Hok Tong Plaju Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi*, 2(1), 76–93.
- [12] Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31>
- [13] Faslah, R., & Savitri, M. T. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40–53. <https://doi.org/10.21009/jpeb.001.2.3>
- [14] Gardjito, A. H., Musadieq, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 13(1), 1–8
- [15] Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss Edisi 7*. Universitas Diponego.
- [16] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 25*. Yoga Pratama.
- [17] Hadjrillah, T. . dkk. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Chakra Lestari Sejahtera. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 125. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i2.11024>
- [18] Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- [19] Harianto, & Saputra, A. (2020). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Centric Powerindo Di Kota Batam. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 672–683. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28037>
- [20] Hasibuan, M. S. . (2010). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. PT Bumi Aksara.
- [21] Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara
- [22] Hendri, E., & Rismansyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Selapan Jaya Ogan Komering Ilir. *Jurnal Wahana Ekonomika*, 13(1), 1–15 <https://jurnal.univpgripalembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/2730/2541>
- [23] Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.
- [24] Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. RajaGrafindo Persada