

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Unitrade Prima Dinamika

Sri Sawitri¹, Nurlaela Eva Puji Lestari²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika
e-mail: nci.girlz@gmail.com

Abstrak

Produktivitas kerja merupakan faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Unitrade Prima Dinamika, sebuah perusahaan distributor spare part conveyor yang berlokasi di Kabupaten Bekasi, Jawa Barat. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan perusahaan dengan sampel sebanyak 30 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ($t_{hitung} 1,900 < t_{tabel} 2,05183$; sig. $0,068 > 0,05$). Sebaliknya, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ($t_{hitung} 3,068 > t_{tabel} 2,05183$; sig. $0,005 < 0,05$). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ($F_{hitung} 16,277 > F_{tabel} 3,35$; sig. $0,000 < 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,547 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 54,7% variasi produktivitas kerja, sementara 45,3% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Disiplin kerja terbukti menjadi faktor yang memberikan kontribusi terbesar terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja

Abstract

Work productivity is an important factor in supporting the achievement of company goals. This study aims to analyze the influence of work motivation and work discipline on the work productivity of employees at PT. Unitrade Prima Dinamika, a distributor company for conveyor spare parts located in Bekasi Regency, West Java. The method used is quantitative with a descriptive and associative approach. The study population includes all

employees of the company, with a sample of 30 respondents determined using a saturated sampling (census) technique. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using IBM SPSS Statistics version 25 through validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination. The results indicate that partially, work motivation does not have a significant effect on work productivity ($t \text{ count } 1.900 < t \text{ table } 2.05183$; $\text{sig. } 0.068 > 0.05$). In contrast, work discipline has a positive and significant effect on work productivity ($t \text{ count } 3.068 > t \text{ table } 2.05183$; $\text{sig. } 0.005 < 0.05$). Simultaneously, both variables significantly influence work productivity ($F \text{ count } 16.277 > F \text{ table } 3.35$; $\text{sig. } 0.000 < 0.05$). The coefficient of determination ($R \text{ Square}$) of 0.547 indicates that work motivation and work discipline jointly explain 54.7% of the variation in work productivity, while the remaining 45.3% is explained by other factors outside the research model. Work discipline is proven to be the factor that provides the largest contribution to increasing employee work productivity at the company.

Keywords : Work Motivation, Work Discipline, Work Productivity

LATAR BELAKANG

Tenaga kerja menjadi modal utama dalam organisasi yang memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Keunggulan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh kemajuan teknologi ataupun besarnya nilai investasi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas serta produktivitas kerja karyawan. Tingkat produktivitas tenaga kerja menunjukkan kemampuan perusahaan dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia demi mencapai tujuan organisasi (Sudarijati et al., 2025). Dengan kondisi tersebut, organisasi perlu mengoptimalkan kinerja pegawai agar mampu mempertahankan daya saing di tengah lingkungan usaha yang terus berkembang.

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh sejumlah aspek, di antaranya dorongan bekerja dan kepatuhan terhadap aturan. Dorongan untuk bertindak dapat muncul dari faktor pribadi maupun pengaruh lingkungan sekitar yang mampu meningkatkan antusiasme serta kualitas pelaksanaan pekerjaan. Berbagai penelitian terdahulu membuktikan bahwa motivasi berkontribusi nyata terhadap peningkatan hasil kerja karena mendorong pegawai untuk mencapai performa terbaiknya (Azzuhdi et al., 2025). Selain itu, motivasi yang baik turut memperkuat partisipasi aktif serta loyalitas pegawai terhadap pekerjaannya.

Di sisi lain, selain dorongan kerja, kepatuhan terhadap ketentuan perusahaan memiliki peran besar dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Ketaatan pegawai terhadap kebijakan organisasi mampu menciptakan proses kerja yang lebih tertata, hemat waktu, dan mencapai hasil yang maksimal, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas (Irama, 2025). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan kerja memberikan kontribusi positif terhadap hasil kerja pegawai karena memperkuat rasa tanggung jawab dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan (Mailuhu et al., 2025).

Fenomena awal yang melatarbelakangi penelitian ini ditemukan pada data keterlambatan kerja karyawan PT. Unitrade Prima Dinamika periode November 2025 sampai dengan Maret 2026. Data internal perusahaan menunjukkan bahwa dari total 30 karyawan,

tercatat 7 karyawan terlambat pada bulan November 2025, 8 karyawan pada bulan Desember 2025, 5 karyawan pada bulan Januari 2026, 4 karyawan pada bulan Februari 2026, dan 6 karyawan pada bulan Maret 2026. Kondisi ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan produktivitas karyawan di perusahaan tersebut.

Namun demikian, dalam praktiknya masih terdapat berbagai persoalan terkait semangat bekerja serta kepatuhan kerja yang berdampak pada produktivitas karyawan. Beberapa fenomena yang sering terjadi antara lain rendahnya semangat kerja, kurangnya penghargaan terhadap karyawan, ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kurangnya kepatuhan terhadap aturan perusahaan. Kondisi tersebut berpotensi menghambat terwujudnya sasaran organisasi sekaligus melemahkan efektivitas operasional secara menyeluruh. Kajian terdahulu juga membuktikan bahwa meskipun motivasi dan kedisiplinan memberikan kontribusi terhadap hasil kerja, tingkat pengaruhnya dapat berbeda-beda tergantung pada kondisi organisasi dan karakteristik karyawan.

Relevansi penelitian ini semakin kuat mengingat dinamika dunia bisnis yang terus berkembang mengharuskan perusahaan mengoptimalkan hasil kerja melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia. Dorongan kerja serta kepatuhan kerja menjadi faktor yang dapat dikendalikan oleh manajemen untuk mencapai tujuan tersebut. Penelitian terkait produktivitas kerja juga terus berkembang dengan memasukkan berbagai variabel tambahan, sehingga diperlukan kajian yang lebih spesifik pada konteks perusahaan yang bersangkutan.

Berbagai penelitian telah membahas hubungan antara motivasi serta kedisiplinan kerja dengan tingkat produktivitas, namun temuan yang dihasilkan menunjukkan adanya perbedaan. Sebagian penelitian menyatakan bahwa dorongan kerja menjadi faktor paling menentukan peningkatan produktivitas, sementara studi lain menyatakan kepatuhan kerja yang lebih berpengaruh signifikan. Bahkan terdapat penelitian yang menemukan bahwa variabel lain seperti lingkungan kerja atau kepuasan kerja turut memengaruhi produktivitas (Manik et al., 2024). Perbedaan hasil studi ini diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia sekaligus menjadi acuan bagi perusahaan untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

Setiap perusahaan memiliki kondisi dan permasalahan yang berbeda terkait motivasi dan disiplin kerja karyawannya. Pada PT. Unitrade Prima Dinamika, belum diketahui secara pasti sejauh mana produktivitas pegawai dipengaruhi oleh dorongan bekerja serta kepatuhan terhadap ketentuan organisasi. Kebijakan perusahaan dalam meningkatkan motivasi dan disiplin kerja belum tentu memberikan hasil optimal tanpa didukung evaluasi berbasis penelitian. Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan kajian yang mampu menyajikan bukti empiris mengenai hubungan kedua faktor tersebut dengan produktivitas tenaga kerja di perusahaan ini.

Berdasarkan uraian di atas, kajian mengenai hubungan motivasi bekerja serta kedisiplinan dengan tingkat produktivitas kerja karyawan PT. Unitrade Prima Dinamika menjadi penting untuk dilakukan. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pengaturan karyawan secara lebih optimal melalui peningkatan semangat dan kepatuhan kerja yang lebih efektif.

Mengacu pada uraian latar belakang tersebut, permasalahan penelitian dirumuskan sebagai berikut: (1) apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Unitrade Prima Dinamika; (2) apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Unitrade Prima Dinamika; dan (3) apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Unitrade Prima Dinamika. Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, serta pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Unitrade Prima Dinamika.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi penulis dalam memahami pentingnya motivasi dan disiplin kerja dalam mendorong produktivitas karyawan; bagi PT. Unitrade Prima Dinamika sebagai dasar penyusunan kebijakan sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran; serta bagi kalangan akademik sebagai bahan perbandingan dan pengayaan kajian ilmiah mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan.

Secara konseptual, motivasi kerja dapat dipahami sebagai faktor pendorong internal maupun eksternal yang mampu meningkatkan gairah seseorang dalam bekerja, membentuk perilaku, serta kesediaan individu dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu (Azzuhdi et al., 2025). Motivasi kerja juga dapat dimaknai sebagai proses pemberian dorongan kepada karyawan agar mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan organisasi, sehingga semakin tinggi motivasi kerja seseorang, semakin besar keinginan individu untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya. Dimensi motivasi kerja umumnya mencakup kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri, dengan indikator berupa semangat kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, keinginan mencapai prestasi, antusiasme dalam bekerja, dan loyalitas terhadap perusahaan.

Disiplin kerja, di sisi lain, merupakan sikap kesediaan dan kesadaran seseorang untuk menaati seluruh aturan dan norma yang berlaku dalam organisasi, yang mencerminkan tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan kewajiban yang diberikan perusahaan (Mailuhu et al., 2025). Disiplin kerja juga dapat dipahami sebagai perilaku tertib dan patuh terhadap peraturan perusahaan yang dilakukan secara sukarela demi terciptanya efektivitas kerja, sehingga tingkat disiplin yang baik dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerjaan karyawan. Dimensi disiplin kerja meliputi ketaatan terhadap jam kerja, kepatuhan terhadap aturan perusahaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, ketepatan waktu dalam bekerja, penggunaan fasilitas kerja secara baik, dan kepatuhan terhadap standar operasional perusahaan.

Adapun produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output kerja secara efektif dan efisien sesuai target yang telah ditentukan perusahaan, yang menunjukkan perbandingan antara hasil kerja dengan sumber daya yang digunakan (Sudarijati et al., 2025). Produktivitas kerja juga dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kerja, sehingga produktivitas yang tinggi mencerminkan optimalisasi kemampuan sumber daya manusia dalam organisasi. Dimensi produktivitas kerja terdiri atas efektivitas

kerja, efisiensi kerja, kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, dengan indikator berupa kemampuan menyelesaikan pekerjaan, peningkatan hasil kerja, ketepatan waktu kerja, efektivitas penggunaan sumber daya, dan kualitas pekerjaan. Selain motivasi dan disiplin kerja, produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kompetensi kerja, dan pengembangan karyawan.

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, penelitian ini merumuskan tiga hipotesis, yaitu: H01, diduga motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan Ha1 sebagai hipotesis tandingannya; H02, diduga disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan Ha2 sebagai hipotesis tandingannya; serta H03, diduga motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan Ha3 sebagai hipotesis tandingannya. Ketiga hipotesis tersebut selanjutnya diuji secara empiris menggunakan data yang dikumpulkan dari karyawan PT. Unitrade Prima Dinamika.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan asosiatif melalui teknik survei. Menurut Sugiyono (2022), rancangan penelitian merupakan seluruh tahapan yang digunakan untuk merencanakan serta melaksanakan penelitian guna memperoleh jawaban atas permasalahan penelitian secara ilmiah. Penelitian berbasis angka berpijak pada paradigma positivisme dan diterapkan pada pengkajian populasi maupun sampel yang telah ditetapkan dengan teknik analisis data bersifat statistik. Penelitian ini melibatkan dua variabel independen, yaitu motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), serta satu variabel dependen, yaitu produktivitas kerja karyawan (Y).

Gambar 1. Kerangka Berpikir



Kerangka berpikir penelitian menggambarkan bahwa motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) diduga berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Unitrade Prima Dinamika.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Unitrade Prima Dinamika, sebuah perusahaan distributor spare part conveyor yang berlokasi di Ruko Emerald Boulevard EB 1 No. 6, Tarumajaya, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat, yang menjadi distributor resmi berbagai merek internasional seperti Rexnord, MCC, Marbett, dan Cambridge untuk kebutuhan industri makanan dan minuman, manufaktur, hingga otomotif. Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022).

Teknik pemilihan responden pada penelitian ini menerapkan pendekatan sensus atau sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai responden karena jumlahnya terbatas sehingga memungkinkan dilakukan sensus (Swarjana, 2022). Oleh karena populasi PT. Unitrade Prima Dinamika berjumlah 30 orang, seluruhnya dijadikan responden penelitian agar informasi yang dihimpun memiliki tingkat ketelitian yang lebih tinggi.

Penelitian ini melibatkan dua variabel bebas, yakni motivasi kerja dan disiplin kerja, serta satu variabel terikat, yaitu produktivitas kerja karyawan. Variabel motivasi kerja diukur melalui indikator semangat kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, keinginan mencapai prestasi, antusiasme dalam bekerja, dan loyalitas terhadap perusahaan. Variabel disiplin kerja diukur melalui indikator kehadiran kerja, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, penyelesaian tugas sesuai target, dan sikap tanggung jawab. Variabel produktivitas kerja diukur melalui indikator kemampuan menyelesaikan pekerjaan, peningkatan hasil kerja, ketepatan waktu kerja, efektivitas penggunaan sumber daya, dan kualitas pekerjaan. Setiap variabel diukur menggunakan 10 butir pernyataan dengan skala Likert lima poin, sehingga total instrumen berjumlah 30 butir pernyataan.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik, yaitu observasi langsung terhadap aktivitas kerja karyawan, penyebaran kuesioner tertutup berskala Likert melalui Google Form, serta studi pustaka melalui penelusuran buku, jurnal, dan penelitian terdahulu yang relevan. Skala Likert digunakan sebagai sarana mengukur respons, penilaian, dan cara individu memandang berbagai fenomena sosial (Sugiyono, 2022), dengan lima pilihan jawaban mulai dari Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas), analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F), serta uji koefisien determinasi (R^2). Seluruh data diproses menggunakan program IBM SPSS Statistics versi 25.

Uji validitas dilakukan menggunakan teknik korelasi Product Moment Pearson dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel pada taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) = $n - 2 = 28$, sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361 (Ghozali, 2021). Butir pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha, dengan kriteria instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien Alpha melebihi 0,60 (Ghozali, 2021).

Uji normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov dengan pendekatan Monte Carlo Significance, yang digunakan untuk mengatasi keterbatasan sampel yang relatif kecil (Field, 2024). Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai Monte Carlo Sig. melebihi 0,05. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF); model dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai Tolerance melebihi 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2021). Uji heteroskedastisitas dilakukan melalui pengamatan pola sebaran titik pada grafik scatter plot, sedangkan uji linearitas dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi Deviation from Linearity terhadap taraf 0,05.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk menilai pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji F untuk menilai pengaruh simultan kedua variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2022). Nilai t tabel diperoleh pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1 = 27$, yaitu sebesar 2,05183, sedangkan nilai F tabel diperoleh sebesar 3,35 pada derajat kebebasan pembilang 2 dan derajat kebebasan penyebut 27. Selanjutnya, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2021), sementara analisis regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi perubahan produktivitas kerja berdasarkan perubahan motivasi kerja dan disiplin kerja melalui persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$.

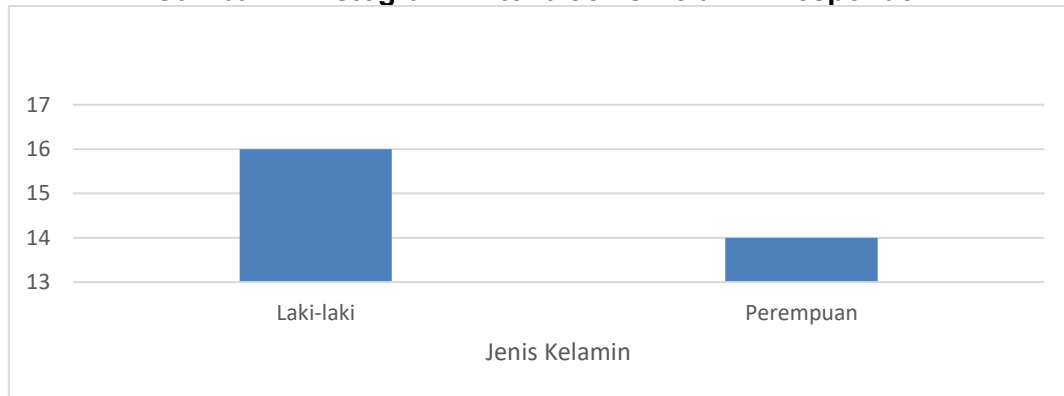
HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

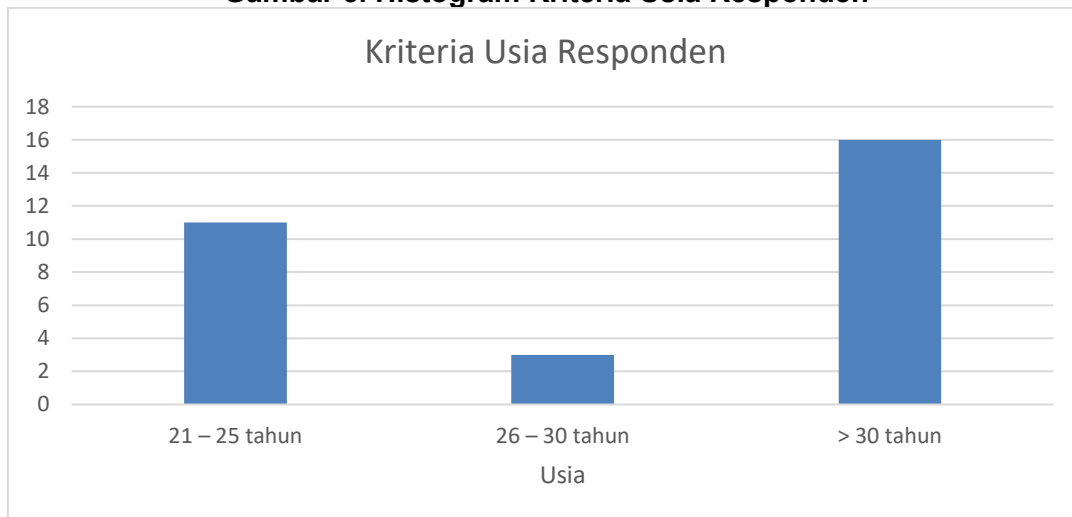
PT. Unitrade Prima Dinamika merupakan perusahaan perdagangan (trading company) yang bergerak di bidang penyediaan spare part conveyor untuk berbagai sektor industri sejak tahun 2013. Perusahaan ini beralamat di Ruko Emerald Boulevard Blok EB1 No. 6, Jl. Harapan Indah, Pejuang, Medan Satria, Kota Bekasi, Jawa Barat. Dalam menjalankan usahanya, PT. Unitrade Prima Dinamika menjadi distributor resmi berbagai merek internasional seperti Rexnord, MCC, Marbett, dan Cambridge, serta menyediakan berbagai komponen conveyor untuk kebutuhan industri makanan dan minuman, manufaktur, hingga otomotif.

Karakteristik Responden

Hasil pengolahan data diperoleh dari 30 partisipan penelitian. Berdasarkan jenis kelamin, komposisi responden terdiri atas 16 orang laki-laki (53,30%) dan 14 orang perempuan (46,70%), yang berarti mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki.

Gambar 2. Histogram Kriteria Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan kelompok usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia di atas 30 tahun sebanyak 16 orang (53,30%), diikuti kelompok usia 21–25 tahun sebanyak 11 orang (36,70%), dan kelompok usia 26–30 tahun sebanyak 3 orang (10%).

Gambar 3. Histogram Kriteria Usia Responden

Tabel 1 menyajikan ringkasan karakteristik responden berdasarkan posisi jabatan, lama bekerja, dan pendidikan terakhir. **Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan, Lama Bekerja, dan Pendidikan Terakhir**

Kategori	Kelompok	Frekuensi	Persentase (%)
Posisi Jabatan	Sales	7	23,33
	Finance	5	16,70
	Messenger	4	13,30
	Technic	4	13,30
	Admin	3	10,00

Kategori	Kelompok	Frekuensi	Persentase (%)
Lama Bekerja	Warehouse	2	6,70
	Office Boy	2	6,70
	Direktur Utama, General Manager, Secretary (masing-masing)	1	3,33
	> 2 tahun	13	43,30
	7–12 bulan	8	26,70
	1–2 tahun	6	20,00
	3–6 bulan	3	10,00
Pendidikan Terakhir	SMK/SMA	17	56,70
	S1	12	40,00
	SMP	1	3,30

Sumber: Diolah oleh penulis (2026)

Berdasarkan Tabel 1, responden dengan posisi jabatan Sales mendominasi jumlah partisipan, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar data penelitian diperoleh dari karyawan yang berhubungan langsung dengan aktivitas operasional dan pencapaian target perusahaan. Dari segi lama bekerja, mayoritas responden telah bekerja lebih dari 2 tahun, yang menggambarkan dominasi karyawan dengan masa pengabdian relatif panjang di perusahaan. Sementara itu, dari segi pendidikan terakhir, mayoritas responden berasal dari jenjang SMK/SMA, yang mencerminkan karakteristik tenaga kerja perusahaan yang didominasi lulusan pendidikan menengah sesuai kebutuhan operasional.

Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui kecenderungan jawaban responden pada setiap variabel penelitian dengan menghitung skor rata-rata jawaban. Karena penelitian ini menggunakan skala Likert 1–5, interpretasi nilai rata-rata dihitung menggunakan rumus interval kelas sehingga diperoleh interval sebesar 0,80 dengan kategori sangat tidak baik (1,00–1,80), tidak baik (1,81–2,60), cukup baik (2,61–3,30), baik (3,41–4,20), dan sangat baik (4,21–5,00).

Tabel 2 menunjukkan hasil perhitungan skor rata-rata untuk masing-masing variabel penelitian.

Tabel 2. Hasil Perhitungan Skor Rata-Rata Variabel Penelitian

Variabel	Skor Rata-Rata	Kategori
Motivasi Kerja (X1)	4,66	Sangat Baik
Disiplin Kerja (X2)	4,50	Sangat Baik
Produktivitas Kerja (Y)	4,59	Sangat Baik

Sumber: Diolah oleh penulis (2026)

Hasil pada Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memperoleh skor rata-rata tertinggi sebesar 4,66, yang termasuk kategori sangat baik, sehingga mencerminkan bahwa tingkat motivasi responden berada pada kondisi sangat tinggi. Variabel disiplin kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 4,50, yang juga berada pada klasifikasi sangat tinggi, mengindikasikan bahwa responden cenderung memiliki disiplin kerja yang sangat baik. Adapun variabel produktivitas kerja mencatat skor rata-rata sebesar 4,59, termasuk klasifikasi sangat tinggi, yang mencerminkan bahwa produktivitas responden berada pada kondisi optimal.

Hasil Uji Kualitas Data

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung setiap butir pernyataan terhadap nilai r tabel sebesar 0,361 pada taraf signifikansi 5% dengan $df = 28$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), maupun produktivitas kerja (Y) memiliki nilai r hitung yang melampaui r tabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan hasil disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,900	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,854	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,888	Reliabel

Sumber: Output SPSS Versi 25 (2026)

Mengacu pada Tabel 3, seluruh nilai Cronbach's Alpha pada ketiga variabel berada di atas 0,60, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan telah memenuhi kriteria keandalan (reliabilitas) dan layak digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov dengan pendekatan Monte Carlo Significance. Hasil pengujian memperoleh nilai Monte Carlo Sig. sebesar 0,146, yang berada di atas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal dan salah satu persyaratan analisis regresi linear berganda telah terpenuhi.

Uji heteroskedastisitas dilakukan melalui pengamatan grafik scatter plot (. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak di sekitar sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, sehingga model regresi dinyatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan residual memiliki varians yang tetap.

Hasil uji multikolinearitas, uji linearitas, dan ringkasan pengujian asumsi klasik disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Pengujian	Indikator	Nilai Kriteria	Keterangan
Normalitas	Monte Carlo Sig.	0,146 > 0,05	Berdistribusi Normal
Multikolinearitas	Tolerance (X1 dan X2)	0,621 > 0,10	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Jenis Pengujian	Indikator	Nilai Kriteria	Keterangan
Multikolinearitas	VIF (X1 dan X2)	$1,611 < 10$	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Linearitas X1–Y	Sig. Deviation from Linearity	$0,124 > 0,05$	Hubungan Linear
Linearitas X2–Y	Sig. Deviation from Linearity	$0,300 > 0,05$	Hubungan Linear

Sumber: Output SPSS Versi 25 (2026)

Berdasarkan Tabel 4, nilai Tolerance untuk variabel motivasi (X1) dan disiplin (X2) sama-sama sebesar 0,621, yang melebihi 0,10, sedangkan nilai VIF sebesar 1,611, yang berada di bawah 10. Dengan demikian, tidak ditemukan gejala multikolinearitas antara kedua variabel independen tersebut. Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) memiliki nilai Sig. Deviation from Linearity sebesar 0,124 dan nilai F hitung sebesar 1,843, yang lebih kecil daripada F tabel 3,35, sehingga variabel motivasi terbukti memiliki hubungan linear dengan produktivitas kerja. Demikian pula variabel disiplin (X2) memiliki nilai Sig. Deviation from Linearity sebesar 0,300 dan nilai F hitung sebesar 1,303, yang juga lebih kecil daripada F tabel, sehingga variabel disiplin terbukti memiliki hubungan linear dengan produktivitas kerja. Secara keseluruhan, seluruh uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian ini telah memenuhi syarat untuk dilanjutkan ke tahap pengujian hipotesis.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial), uji F (simultan), koefisien determinasi (R^2), dan koefisien regresi linear berganda. Ringkasan hasil pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian	Variabel	Nilai Hitung	Nilai Tabel	Sig.	Keterangan
Uji t (Parsial)	Motivasi Kerja (X1) → Produktivitas (Y)	$t = 1,900$	$t \text{ tabel} = 2,05183$	0,068	Tidak Signifikan
Uji t (Parsial)	Disiplin Kerja (X2) → Produktivitas (Y)	$t = 3,068$	$t \text{ tabel} = 2,05183$	0,005	Signifikan
Uji F (Simultan)	Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) → Produktivitas (Y)	$F = 16,277$	$F \text{ tabel} = 3,35$	0,000	Signifikan
Koefisien Determinasi	R Square	0,547 (54,7%)	—	—	—
Koefisien Regresi	Konstanta (a)	12,139	—	—	—
Koefisien Regresi	Motivasi (b1)	0,299	—	—	—
Koefisien Regresi	Disiplin (b2)	0,440	—	—	—

Sumber: Output SPSS Versi 25 (2026)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada Tabel 5, variabel motivasi kerja (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 1,900, yang lebih kecil daripada t tabel sebesar 2,05183, dengan tingkat signifikansi 0,068 yang lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H0) dinyatakan diterima, sedangkan hipotesis alternatif (Ha) tidak memperoleh dukungan, yang berarti motivasi kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Unitrade Prima Dinamika. Sebaliknya, variabel disiplin kerja (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 3,068, yang lebih besar daripada t tabel 2,05183, dengan tingkat signifikansi 0,005 yang lebih kecil daripada 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai F hitung sebesar 16,277, yang lebih besar daripada F tabel sebesar 3,35, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian, H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Unitrade Prima Dinamika. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,547 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 54,7% variasi produktivitas kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 45,3% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, maupun budaya organisasi.

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 12,139 + 0,299X_1 + 0,440X_2 + e$. Nilai konstanta sebesar 12,139 menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja dan disiplin kerja bernilai nol, maka produktivitas kerja karyawan berada pada nilai 12,139. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,299 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit skor motivasi kerja akan meningkatkan skor produktivitas kerja sebesar 0,299 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,440 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit skor disiplin kerja akan meningkatkan skor produktivitas kerja sebesar 0,440. Nilai koefisien tersebut mengindikasikan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan produktivitas kerja dibandingkan motivasi kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Unitrade Prima Dinamika. Temuan ini berbeda dengan hasil penelitian Jasmani (2021) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif serta bermakna terhadap tingkat produktivitas karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. Meskipun demikian, hasil penelitian ini sejalan dengan sejumlah studi lain yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak menunjukkan dampak signifikan terhadap produktivitas kerja, dan bahwa produktivitas lebih banyak dipengaruhi oleh faktor kedisiplinan dan sistem kerja dibandingkan motivasi yang dirasakan karyawan (Solehati, 2024). Kondisi ini dapat dijelaskan oleh fakta bahwa skor rata-rata motivasi kerja responden penelitian ini sudah berada pada kategori sangat tinggi (4,66), sehingga variasi

antarresponden menjadi relatif kecil dan pengaruhnya terhadap produktivitas menjadi kurang tampak secara statistik.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan ini memiliki kesesuaian dengan penelitian yang dilakukan oleh Mailuhu et al. (2025), yang menjelaskan bahwa disiplin kerja memberikan dampak positif serta bermakna terhadap produktivitas karyawan, di mana kepatuhan terhadap ketentuan perusahaan, ketelitian dalam memanfaatkan waktu, dan rasa tanggung jawab dalam bekerja menjadi faktor utama peningkatan produktivitas. Hasil penelitian ini juga mendukung temuan Irama (2025) yang menyimpulkan bahwa peningkatan disiplin yang dimiliki pegawai akan diikuti oleh kenaikan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin merupakan faktor penting dalam mencapai target perusahaan secara efektif dan efisien, khususnya pada perusahaan distribusi seperti PT. Unitrade Prima Dinamika yang menuntut ketepatan waktu dan konsistensi kerja tinggi.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan ini selaras dengan hasil studi Mussu et al. (2023) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja bersama disiplin kerja memberikan pengaruh secara serempak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Sudarijati et al. (2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja bersama motivasi kerja memberikan kontribusi yang bermakna terhadap peningkatan produktivitas pegawai. Meskipun secara individual motivasi tidak selalu menunjukkan dampak yang nyata, apabila dianalisis secara kolektif kedua faktor tersebut tetap berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Temuan simultan ini juga sejalan dengan penelitian Saputri dan Indrayani (2025) pada CV Citra Abadi Tangerang yang menunjukkan bahwa secara individu kedisiplinan kerja memberikan dampak positif dan bermakna terhadap produktivitas pegawai, motivasi kerja juga berdampak nyata terhadap produktivitas, serta secara bersama-sama kedua variabel tersebut memberikan pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 54,7% pada penelitian ini juga tergolong cukup tinggi apabila dibandingkan dengan penelitian sejenis, misalnya penelitian pada PT. Beringin Life yang melaporkan kontribusi motivasi dan disiplin sebesar 51,8% terhadap produktivitas karyawan (Jasmani, 2021). Kesamaan arah temuan pada berbagai objek penelitian yang berbeda ini memperkuat argumen bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua faktor yang secara teoritis maupun empiris konsisten berkontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan, meskipun besaran kontribusi masing-masing variabel dapat berbeda-beda bergantung pada karakteristik organisasi, jenis pekerjaan, dan budaya kerja yang berlaku di masing-masing perusahaan. Pada konteks PT. Unitrade Prima Dinamika yang bergerak di bidang distribusi spare part conveyor dan menuntut ketepatan waktu pengiriman serta koordinasi kerja yang tinggi antarbagian, faktor disiplin kerja menjadi lebih dominan

dibandingkan motivasi karena sifat pekerjaan yang sangat bergantung pada kepatuhan terhadap prosedur, jadwal, dan standar operasional perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Unitrade Prima Dinamika, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut. Pertama, motivasi kerja secara individual tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sebagaimana dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 1,900 yang lebih kecil daripada t tabel 2,05183 dan nilai signifikansi 0,068 yang lebih besar daripada 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja ditolak. Kedua, disiplin kerja secara individual memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,068 yang lebih besar daripada t tabel 2,05183 dan nilai signifikansi 0,005 yang lebih kecil daripada 0,05, yang berarti semakin tinggi disiplin kerja karyawan, semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Ketiga, motivasi kerja bersama disiplin kerja secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 16,277 yang lebih besar daripada F tabel 3,35 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,547 menunjukkan bahwa 54,7% variasi produktivitas kerja mampu diterangkan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja, sementara 45,3% sisanya berasal dari faktor lain di luar penelitian ini. Berdasarkan simpulan tersebut, disarankan agar PT. Unitrade Prima Dinamika mempertahankan serta memperkuat kedisiplinan pegawai melalui penerapan aturan yang tegas, sistem pengendalian yang optimal, apresiasi bagi karyawan yang disiplin, serta penegakan sanksi yang adil bagi pelanggaran yang terjadi. Perusahaan juga perlu mengevaluasi program peningkatan motivasi agar lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga memberikan dampak yang lebih nyata terhadap produktivitas kerja. Bagi karyawan, disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja, seperti datang tepat waktu, mematuhi peraturan perusahaan, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Adapun bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melibatkan responden yang lebih banyak, memperluas cakupan objek penelitian pada perusahaan lain, serta menambahkan variabel lain yang diperkirakan turut memengaruhi produktivitas kerja, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, maupun kompetensi karyawan, sehingga hasil penelitian selanjutnya dapat memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiva Arga, M. P., & H. B. (2023). *Digital bisnis: Jurnal publikasi ilmu manajemen dan e-commerce*.
- Arikunto, S. (2021a). *Dasar-dasar evaluasi pendidikan* (Edisi ke-3).
- Arikunto, S. (2021b). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*.

- Azzuhdi, D. H., Putri Nur, S., & Sentot Imam, W. (2025). Peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Journal of Innovative and Creativity*. <https://joecy.org/index.php/joecy/article/view/952/896>
- Field, A. P. (2024). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage.
- Ganar, Y. B., Zulfitra, Z., & Sampurnaningsih, S. R. (2021). Pengaruh nilai investasi, tenaga kerja dan pengeluaran pemerintah terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia periode 1999–2019. *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 4(1), 44. <https://doi.org/10.32493/drj.v4i1.9120>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*.
- Irama. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mensa Binasukses. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 4(3), 117–121. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v4i3.5472>
- Jasmani. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 4(1), 44. <https://doi.org/10.32493/drj.v4i1.9120>
- Juniarsih, A., Ramadhayanti, A., & Masahere, U. (2023). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Toko Indomaret*.
- Mailuhu, I., Lestari, N. E. P., & Sudirja, S. (2025). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Depok. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 3(4), 301–310. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v3i4.1993>
- Manik, A., Turmudhi, A., & Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin. (2024). Produktivitas karyawan: Analisis dampak motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja. *EKOMA: Jurnal Ekonomi*, 4(1).
- Mussu, V. A., Nursiani, N. P., Fanggidae, R. P. C., & Timuneno, T. (2023). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Berkat Karya Indonesia Kabupaten Kupang*.
- Mutiara, M., Tahja, T., & Palahudin, P. (2024). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas karyawan PT Honoris Industry*.
- Nazir. (2021). *Metodologi penelitian*.
- Paresae, M., & Falah, S. (2024). *Pengaruh produktivitas kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pada Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi)*.
- Riskiyya Manulang, F., Sulaeman, M., & Rahmiati. (2025). *Meningkatkan produktivitas karyawan melalui lingkungan, disiplin, dan motivasi kerja*.
- Saputri, M., & Indrayani, F. (2025). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di CV Citra Abadi Tangerang. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 24(10). <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>
- Silaen, S. (2021). *Metodologi penelitian sosial untuk penulisan skripsi dan tesis* (Edisi revisi).
- Solehati, H. (2024). *Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan*.

- Sudarijati, S., Palahudin, P., & Rahmawati, N. (2025). Produktivitas kerja berbasis disiplin kerja dan motivasi. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 6(3), 1734–1742. <https://doi.org/10.55681/jige.v6i3.4020>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kualitatif untuk penelitian yang bersifat eksploratif, interpretif, interaktif dan konstruktif*. <https://anyflip.com/euach/lksw/basic>
- Suherman, E., Patricia Anggela, F., & Universitas Buana Perjuangan Karawang. (n.d.). *The influence of work motivation and discipline on work productivity of employees PT. Chang Shin Indonesia*.
- Swarjana, I. K. (2022). *Populasi–sampel: Teknik sampling & bias dalam penelitian* (E. Risanto, Ed.).
- Widya Cahyaningrum, A., Dwi Rahmawati, E., & Alia Akhmad, K. (2024). Motivasi dan disiplin: Kunci produktivitas kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 692–700. <https://doi.org/10.61722/jipm.v2i4.336>
- Wulandari, W., & Lailiyah, N. (2022). Produktivitas kerja dan hubungannya dengan motivasi, upah dan kedisiplinan kerja karyawan. *JPEKA: Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen dan Keuangan*, 6(2), 149–160. <https://doi.org/10.26740/jpeka.v6n2.p149-160>
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis penelitian kuantitatif. 3(2).