

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. JASER ABADI SENTOSA TIMIKA

Asridian Arif

STIE Jambatan Bulan
asrydian1@gmail.com

RULAN L. MANDUAPESY *

STIE Jambatan Bulan
gulanmanduapessy01@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation and work discipline on work productivity at PT Jaser Abadi Senrosa. The research method used in this study is the associative method used to find the relationship between certain variables. The data collected in this study are quantitative data and qualitative data sourced from PT Jaser Abadi Sentosa which are used as respondents using observation and questionnaire techniques. The analysis tool used in this study is SEM PLS. The results of the analysis show that work motivation does not have a significant effect on employee work productivity and work discipline has a significant effect on employee work productivity.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di PT Jaser abadi Senrosa. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif digunakan untuk menemukan hubungan antara variabel-variabel tertentu. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif yang bersumber dari PT Jaser Abadi Sentosa yang dijadikan sebagai responden menggunakan teknik observasi dan kuesioner. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM PLS. Hasil analisis menunjukkan bahwa, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

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

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Menurut Sonny Sumarsono (2003), Sumber daya manusia merupakan kualitas

usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam jangka waktu yang telah ditentukan agar menghasilkan barang atau jasa. Dalam hal lain, sumber daya manusia menggambarkan kualitas usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan suatu barang dan jasa atau yang disebut dengan produktivitas.

Menurut Hasibuan dalam Busro (2018) Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya motivasi kerja dan disiplin kerja. Menurut (Hasanudin, 2015) motivasi kerja dan disiplin kerja adalah dua hal yang berbeda, namun kedua hal tersebut mempunyai hubungan pada pelaksanaan aktivitas sebuah perusahaan. Motivasi kerja begitu penting dalam usaha untuk meningkatkan dan menegakkan disiplin kerja para karyawan untuk mencapai hasil kerja secara maksimal.

Motivasi adalah faktor yang menjadi dorongan individu untuk melaksanakan kegiatan tertentu, oleh sebab itu motivasi sering diartikan juga sebagai faktor pendorong tingkah laku individu. Menurut Robbins (2015) motivasi adalah keinginan diri untuk melakukan atau mengeluarkan upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan individual. Dari upaya tersebut motivasi dan disiplin kerja sangat penting diterapkan oleh perusahaan diantaranya oleh PT Jaser Abadi Sentosa.

Menurut Hasibuan (2002:193) Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dipertegas oleh Sutrisno (2009:86) disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan atau ketepatan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk.

PT Jaser Abadi Sentosa adalah perusahaan yang bergerak dibidang ekspedisi di Pomako Timika Papua. Perusahaan tersebut mempunyai karyawan sebanyak 12 orang. Tujuan dari jasa pengiriman ekspedisi adalah untuk menerima dan mengirimkan barang pada pelanggan tertentu. PT Jaser Abadi Sentosa jasa ekspedisi dapat menerima barang dan mengirim barang melalui kapal laut di pomako .PT Jaser Abadi Sentosa membuat aturan waktu masuk dan jam pulang kerja yaitu jam masuk pada administrasi dari jam 08:30 sampai 16:30 dan dilapangan yaitu jam 08:00 sampai selesai. berikut adalah waktu kerja karyawan PT Jase Abadi Sentosa 7 bulan terakhir di tahun 2024.

Tabel 1.1

Daftar Absensi Karyawan PT. Jaser Abadi Sentosa Timika Tahun 2024

No	Nama	Masuk-Pulang	Jam Kerja Tahun 2024
----	------	--------------	----------------------

			Januari	Febuari	Maret	April	Mei	Juni	Juli
1	farid. R	08.00 - Selesai	20	10	21	30	23	18	19
2	Gabriel Panu	08.00 - Selesai	23	22	14	19	23	23	22
3	Hemdrikus T	08.00 - Selesai	22	19	19	20	23	28	12
4	Makrimus	08.00 - Selesai	11	6	22	16	16	20	18
5	Romanus Dua	08.00 - Selesai	6	14	15	18	16	19	19
6	Abdul Gani R	08.00 - Selesai	24	20	7	4	14	18	16
7	Blanda Batmomolin	08.00 - 16.30	3	25	23	22	20	17	17
8	Ikhsan Lakembe	08.00 - Selesai	24	19	20	23	23	20	14
9	Josua Kristian	08.00 - Selesai	22	21	29	22	25	20	25
10	Awaludin	08.00 - Selesai	20	7	21	18	17	15	12
11	Wasopi Temongmere	08.00 - Selesai	26	24	24	20	23	23	26
12	Lindiarty La Nurli	08.00 - 16.30	23	22	22	16	21	20	23

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 masing-masing karyawan pada PT Jaser Abadi Sentosa memiliki jam kerja pada waktu yang ditentukan perusahaan. Tugas dari masing-masing karyawan yang diberikan pimpinan kepada karyawan di perusahaan yaitu untuk mengawasi kegiatan dilapangan pomako, bendahara untuk mengatur keuangan kantor, operasional untuk melakukan pemeriksaan terhadap perusahaan, pembukuan untuk mengelola data keuangan , dan staf administrsi untuk mengelola dokumen perusahaan. Dari tabel tersebut dilihat beberapa bulan karyawan yaang jarang masuk kerja, hal ini dapat menurunnya motivasi kerja. Menurut pimpinan PT Jaser Abadi Sentosa, karyawan sering telat masuk kantor, dan lalai dalam menjalankan tugas kerja serta tidak taat dalam peraturan kerja yang ditentukan. PT Jaser Abadi Sentosa menilai produktivitas kerja karyawan dari hasil pemasukan kontener pada beberapa bulan terakhir tahun 2024.

Tabel 1.2

Realisasi Pemasukan Kontener Tahun 2024

Bulan	Jumlah Kontainer	Nama Kapal	Volume Kontainer Pengiriman	Hasil Pendapatan
Januari	5	a. KM. Spil hayu b. KM. Spil Hapsi c. KM. Spil Hana d. KM. Tanto Sukses	805,2 m ³	Rp 66.000.000

		e. KM.Spil Hasya		
Februari	3	a. KM. Hapsri b. KM. Spil Hasya c. KM. Spil Hapsi	470,4 m ³	Rp 37.000.000
Maret	4	a. KM. Spil Hana b. KM. Spil Hayu c. KM.PulaunLayang d. KM. Tanto Siap	535,4 m ³	Rp 45.000.000
April	3	a. KM. Spil Hana b. KM. Spil Hana c. KM.Spil Hasya	907,6 m ³	Rp 76.000.000
Mei	4	a. KM. Spil Nayu b. KM. Spil Hapsri c. KM. Spil Hasya d. KM. Tanto Siap	874,4 m ³	Rp 73.000.000
Juni	5	a. KM. Spil hayu b. KM. Spil Hapsi c. KM. Tanto sebsus d. KM. Pulau Layang e. KM. Spil Hana	1005,8 m ³	Rp 85.000.000
Juli	3	a. KM. Spil Hayu b. KM. Spil Homa c. KM. Tarito Siap	431,6 m ³	Rp 39.000.000
Agustus	4	a. KM. Tanto Sukses b. KM. Spil Hapsri c. KM. Spil Hayu d. KM. Spil Hana	167,4 m ³	Rp 14.000.000

Sumber: Data Diolah, 2024

Pada tabel 1.2 Realisasi pemasukan kontener pada bulan Januari sampai bulan Agustus tahun 2024 pada PT Jaser Abadi Sentosa. Realisasi pemasukan kontener pada bulan agustus mencapai target hasil pendapatan menurun, dapat dilihat dari hasil pendapatan mencapai Rp 14.000.000. Dengan kata lain, produktivitas kerja karyawan dengan pemasukan kontener menurun pada PT Jaser Abadi Sentosa. Hal ini dapat menurunnya produktivitas kerja pada PT Jaser Abadi Sentosa.

Menurut pimpinan PT Jaser Abadi Sentosa, dalam meningkatkan motivasi kerja perusahaan juga memberikan arahan, insentif dan penghargaan bagi karyawan yang

berprestasi untuk karyawan yang diberikan. Ada beberapa karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan seperti, karyawan yang terlambat masuk kantor akan diberikan teguran dan dikenakan potongan gaji sesuai jumlah jam keterlambatan dan karyawan yang kehilangan barang milik perusahaan atau kerusakan barang milik relasi juga dapat dikenakan teguran dan potongan gaji.

Dengan adanya motivasi dan disiplin dalam bekerja maka perusahaan memberikan nilai tambah pada produktivitas kerja, sehingga perusahaan dapat mencapai target yang telah ditentukan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin dan motivasi kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya, secara tidak langsung akan mempengaruhi tingkat produktivitasnya, sebaliknya jika disiplin dan motivasi kerja rendah menyebabkan produktivitasnya menurun.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Jaser Abadi Sentosa”.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode asosiatif untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Jaser Abadi Sentosa. Menurut Sugiyono (2014:55) penelitian Asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variable atau lebih. Penggunaan metode asosiatif dalam penelitian ini dilakukan karena tujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode asosiatif bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang terkait, sehingga dapat dibangun suatu teori yang menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Data

Deskripsi Variabel

Penelitian ini menggunakan 12 responden untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Jaser Abadi Sentosa. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner di perusahaan untuk karyawan PT. Jaser Abadi Sentosa secara langsung untuk hubungan responden lebih sesuai target berdasarkan karakteristik sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini.

Karakteristik responden bertujuan untuk mengidentifikasi kriteria yang akan diberikan kepada subjek penelitian agar karyawan PT. Jaser Abadi Sentosa dapat menjadi sumber informasi yang relevan dan akurat dalam penelitian ini.

Statistik Deskriptif Variabel Eksogen

Variabel eksogen (variabel independen) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Ghozali, 2005). Pada tabel 5.1 hingga Tabel 5.2 menunjukkan hasil analisis deskriptif dari variabel eksogen pada penelitian ini, yaitu Motivasi kerja dan Disiplin Kerja.

Tabel 5.1
Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

kode	Item	Mean	Standar Deviasi
X1.1	Upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan kontribusi yang saya berikan kepada perusahaan.	3,50	0,50
X1.2	Saya merasa nyaman dengan lingkungan tempat saya bekerja.	3,58	0,64
X1.3	Saya bekerja dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.	3,67	0,62
X1.4	Saya mendapatkan dorongan untuk berusaha mencapai hasil yang baik dalam pekerjaan.	3,58	0,64
Rata-rata		3,58	0,60

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 5.1 ditentukan bahwa rata-rata penelitian responden terhadap variabel Motivasi Kerja berada pada nilai rata-rata 0,60 yang lebih kecil dari nilai standar deviasi. Artinya, data pada Motivasi Kerja memiliki tingkat kesamaan yang baik, dengan data tersebar disekitar nilai rata-ratanya tidak adanya nilai yang berbeda jauh (*outlier*).

Tabel 5.2
Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

kode	Item	Mean	Standar Deviasi
X2.1	Karyawan tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan.	4,08	0,49
X2.2	Karyawan selalu bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.	3,92	0,64

X2.3	Karyawan selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.	4,08	0,64
Rata-rata		4,03	0,59

Sumber: Data diolah, 2024

Dari hasil analisis deskriptif pada tabel 5.2 dapat disimpulkan bahwa rata-rata penelitian responden terhadap variabel Disiplin Kerja termasuk dalam kategori kecil, yaitu sebesar 0,59. Nilai rata-rata tersebut juga lebih besar dari nilai standar definisinya. Oleh karena itu, dapat mengartikan bahwa kesamaan yang baik, artinya data tersebar di sekitar nilai rata-ratanya dan tidak terdapat nilai *ekstrim* atau *outlier*.

Hasil Analisis Variabel Endogen

Variabel endogen (variabel dependen) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Ghozali, 2005). Hasil analisis deskriptif variabel Produktivitas Kerja, yang merupakan variabel endogen dalam penelitian ini, dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5.3
Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja Produktivitas Kerja

kode	Item	Mean	Standar Deviasi
Y1.1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.	3,42	0,64
Y1.2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari hari kemarin.	3,17	0,69
Y1.3	Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditemukan.	3,50	0,65
Y1.4	Karyawan dalam menjalankan tugas perusahaan saling berkontribusi.	3,92	0,86
Rata-rata		3,50	0,71

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 5.3, terlihat bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel Produktivitas Kerja masuk dalam kategori rendah dengan nilai rata-rata 0,71. Nilai tersebut lebih besar dari nilai standar deviasi, yang menunjukkan bahwa data ada variabel Produktivitas Kerja bersifat homogen, yaitu data tersebar disekitar nilai rata-ratanya, dan tidak ada nilai data yang jauh dari nilai rata-rata. Dengan kata lain tidak ada *outlier* pada data variabel tersebut.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

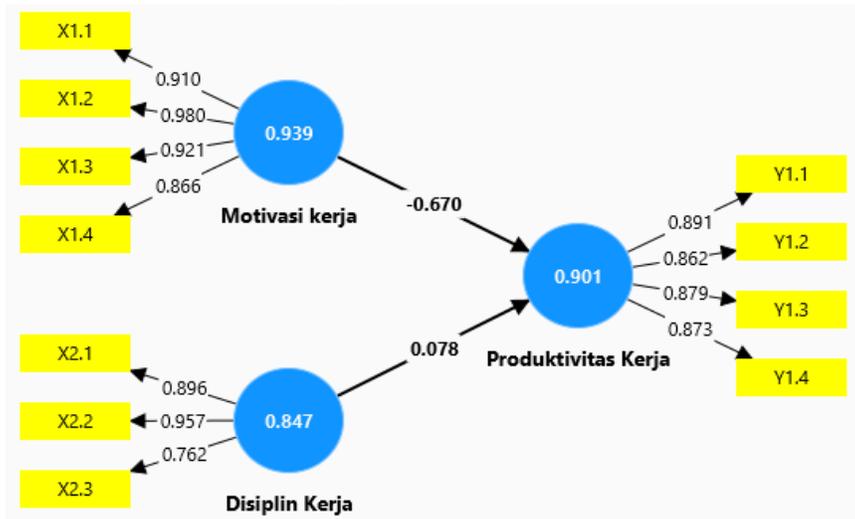
Pengujian model pengukuran akan dilakukan untuk menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas. Untuk memastikan validitas dan keandalan konstruk yang diukur dalam analisis struktural. Dengan melakukan evaluasi ini, peneliti dapat memastikan bahwa variabel laten yang mereka identifikasi benar-benar tercermin oleh variabel observasional yang mereka gunakan, serta memastikan bahwa pengukuran tersebut konsisten dan dapat diandalkan.

Convergent Validity

Dalam melakukan pengujian *convergent validity* dapat dinilai berdasarkan *outer loadings* atau *loading factor* dan *Average Variance Extracted (AVE)*. Biasanya dalam penelitian digunakan batas *loading factor* sebesar 0,70. Suatu indikator dapat dinyatakan memenuhi *convergent validity* dan memiliki tingkat validitas yang tinggi ketika nilai *outer loadings* > 0,70, sedangkan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* > 0,50 (Chin & Todd, 1995).

Nilai *loading factor* dapat ditemukan pada gambar 5.1 dan memberikan penjelasan terperinci tentang nilai *outer loading*.

Gambar 5.1 outer loading



Sumber: SmartPLS 4

Dari gambar 5.1 dapat diketahui muatan (*loading*) > 0,7 berhubungan dengan motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Maka dikatakan semua indikator tersebut valid dan memenuhi persyaratan *outer loading*, sehingga dapat dilanjutkan ke tahap uji validitas berikutnya.

Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Pada pengujian *validitas diskriminan* dapat dievaluasi berdasarkan kriteria *Fornell-Larcker* dan *cross loading*. Pada uji kriteria *Fornell-Larcker* *validitas diskriminan* dapat dikatakan baik jika akar AVE pada konstruk lebih tinggi dibandingkan korelasi konstruk dengan variabel laten lainnya, sedangkan pada uji *cross loading* harus menunjukkan nilai yang lebih tinggi. nilai indikator dari masing-masing konstruk dibandingkan dengan indikator pada konstruk lainnya (Sekaran & Bougie, 2016).

Tabel 5.4
Validitas Diskriminan

Indikator	Motivasi kerja	Disiplin Kerja	Produktivitas Kerja
X 1.1	0.910	-0.090	-0.609
X 1.2	0.980	-0.074	-0.585
X 1.3	0.921	-0.136	-0.601
X 1.4	0.866	-0.323	-0.699
X 2.1	-0.260	0.896	0.153
X 2.2	-0.163	0.957	0.221
X 2.3	-0.016	0.762	0.118
Y 1.1	-0.513	0.480	0.891
Y 1.2	-0.479	-0.007	0.862
Y 1.3	-0.530	-0.022	0.879
Y 1.4	-0.778	0.188	0.873

Sumber: SmartPLS 4

Penguji Validitas Diskriminan pada *SmartPLS* menggunakan hasil uji *cross loading*, dengan ketentuan indikator harus mempunyai korelasi lebih tinggi dengan variabel lainnya. Dari hasil tabel 5.5 diatas, menunjukkan bahwa nilai loading dari masing-masing item terhadap konstruk lebih besar daripada nilai *cross loading* pada konstruk lainnya. Jadi hasil analisa *cross loading* aman dan tidak terdapat permasalahan *discriminant validity*. Dari hasil output diatas menunjukkan bahwa :

- a) Indikator Motivasi Kerja dengan item X1.1, X1.2, X1.3 dan X1.4 memiliki nilai *loading factor* yang lebih besar daripada loading factor pada konstruk lainnya.
- b) Indikator Disiplin Kerja dengan item X2.1, X2.2 dan X2.3 memiliki nilai *loading factor* yang lebih besar dari pada *loading factor* pada konstruk lainnya.

- c) Indikator Produktivitas Kerja dengan item Y1.1, Y1.2, Y1.3, dan Y1.4 memiliki nilai *loading factor* yang lebih besar dari pada *loading factor* pada konstruk lainnya.

Tabel 5.5
Average Validity Extracted

Indikator	AVE
Motivasi Kerja	0.84 6
Disiplin Kerja	0.76 6
Produktivitas Kerja	0.76 7

Sumber: SmartPLS 4

Dari tabel 5.5 diatas, dapat dilihat bahwa AVE seluruh variabel konstruk diatas dari >0,5, dengan kata lain bahwa seluruh konstruk dikatakan valid. Hal ini dapat dikatakan bahwa memiliki *discriminant validity* dinyatakan baik.

Uji Reliabilitas / Composite Reliability

Cronbach's alpha mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Composite reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *Composite Reliability* lebih besar dari 0,7 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7 (Ghozali, 2016). *Composite reliability* mengukur nilai reliabilitas sesungguhnya dari suatu variabel sedangkan *Cronbach alpha* mengukur nilai terendah reliabilitas suatu variabel sehingga nilai *composite reliability* > 0.6 dan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60. Tujuan penggunaan uji reliabilitas atau *composite reliability* adalah untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian memiliki konsistensi dan keandalan yang baik.

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas

Indikator	Cronbach Alpha	Reliabilitas Komposit
Motivasi Kerja	0.847	0.951
Disiplin Kerja	0.939	0.941
Produktivitas Kerja	0.901	0.940

Sumber: SmartPLS 4

Pada tabel 5.6 diatas, menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dan Reliabilitas Komposit pada masing-masing konstruk sudah memenuhi >0.7 . Hal ini dapat dikatakan bahwa seluruh indikator yang digunakan memiliki reliabilitas sudah baik atau sudah mampu mengukur konstraknya.

Pengujian Struktur (*Inner Model*)

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, selanjutnya dilakukan pengujian terhadap model struktural *Inner Model* yang dilakukan dengan melihat koefisiensi determinasi R^2 , *Path Coefficients* dan Pengujian Hipotesis Statistik.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikatnya. *Koefisien determinasi* dapat dilihat melalui nilai *R-square R^2* pada tabel *Model Summary*. Menurut Ghozali (2016) nilai koefisien determinasi yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas, Sebaliknya jika nilai mendekati 1 dan menjauhi 0 memiliki arti bahwa variabel - variabel independen memiliki kemampuan memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Tabel 5.7
Koefisien Determinasi

	R Square	R Square Adjusted
Produktivitas Kerja	0.474	0.357

Sumber: SmartPLS 4

Pada tabel 5.7 diatas, nilai *R Square* dari varians Produktivitas Kerja sebesar 4,74%, nilai tersebut artinya bahwa variabel Produktivitas kerja dapat dijelaskan dengan variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sebesar 3,57% dapat dijelaskan oleh variabel lain dapat diteliti dalam penelitian ini.

Path Coefficients

Koefisien jalur (*path coefficients*) merupakan suatu nilai yang berguna dalam menunjukkan arah hubungan pada variabel, apakah suatu hipotesis memiliki arah yang positif atau negatif. *Path coefficients* memiliki nilai yang berada di rentang -1 sampai dengan 1. Jika nilai berada pada rentang 0 sampai dengan 1 maka dapat dinyatakan

positif, sedangkan jika nilai berada pada rentang -1 sampai dengan 0 maka dapat dinyatakan negatif (Ghozali, 2016). Tujuan dari *path coefficients* untuk membantu peneliti memahami seberapa besar pengaruh variabel *independen* terhadap variabel dependen dalam suatu model. *Path coefficients* digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara setiap variabel independen dengan variabel dependen. *Path coefficients* juga dapat digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel independen dengan variabel independen lainnya dalam model.

Tabel 5.8
Path Coefficients

	Nilai P
Motivasi Kerja X1	-0.670
Disiplin Kerja X2	0.078

Sumber: SmartPLS 4

Dari tabel 5.8 diatas, yaitu hubungan langsung antar konstruk (Direct Effect) dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Jika variabel Motivasi kerja meningkat -1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan variabel Produktivitas Kerja sebesar -0.670, hal ini dinyatakan tidak berpengaruh dan negatif oleh variabel motivasi kerja.
- b) Jika variabel Disiplin kerja meningkat 1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan variabel Produktivitas Kerja sebesar 0.078, hal ini dinyatakan berpengaruh positif oleh variabel disiplin kerja.

Penguji Hipotesis Statistik

Hipotesis adalah pernyataan atau tuduhan sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu benar) sehingga harus diuji secara empiris (Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti 2007: 137). Pengujian model struktural dilakukan melalui uji menggunakan *software* PLS dan Uji mediasi menggunakan *Sobel Test*. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis secara langsung adalah output gambar maupun nilai yang terdapat pada *output path coefficients*. Dasar yang digunakan untuk menguji hipotesis secara langsung adalah jika $p\ value < 0.05$ (*significance level = 5%*), maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Untuk penguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan nilai t-statistik. Dengan signifikansi $\alpha = 5\%$, maka nilai t-statistik yang digunakan adalah 2,22.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat *output path coefficient* dari hasil *resampling bootstrap* sebagai berikut:

Tabel 5.9
Penguji Hipotesis Statistik

	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	STDEV	T Statistik	P Values
Motivasi Kerja – Produktivitas Kerja	0.078	0.137	0.255	0.305	0.761
Disiplin Kerja – Produktivitas Kerja	-0.670	-0.680	0.153	4.386	0.000

Sumber: SmartPLS 4

Memperhatikan tabel 5.9 dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

- a) Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja, memberikan nilai koefisien jalur sebesar 0,078 dan memiliki nilai *p-value* sebesar 0.761 serta nilai *t-statistik* sebesar 0.305 (*t-statistik* < *t* tabel 2,22). Hal menunjukkan bahwa, Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja
- b) Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja, memberikan nilai koefisien jalur sebesar -0,670 dan memiliki nilai *p-value* sebesar 0,000 serta nilai *t-statistik* sebesar 4,386 (*t-statistik* > *t* tabel 2,22). Hal menunjukkan bahwa, Disiplin Kerja berpengaruh negatif terhadap Produktivitas Kerja.

Penguji Hipotesis

Hasil analisis pengujian hipotesis penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, maka hipotesis pertama ditolak.

- b. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap produktivitas kerja, maka hipotesis kedua ditolak.

Pembahasan Hasil Analisis

Dari pengujian hipotesis yang diperoleh dari masing-masing variabel diantaranya yakni dilakukan dengan pembahasan sebagai berikut:

- a. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja
Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di PT Jaser Abadi Sentosa. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Sutrisno, 2011:111 motivasi untuk bekerja ini 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. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Salju (2019) menyatakan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan dalam Produktivitas Kerja Karyawan, Rumondor (2013) menyatakan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
- b. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja
Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di PT Jaser Abadi Sentosa. Hal ini disebabkan oleh karyawan mampu mengatur waktu untuk datang ke kantor dengan tepat waktu, karyawan mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan PT Jaser Abadi Sentosa, dan karyawan mampu bekerja sesuai dengan target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. 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. Teori yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Setiawan & Nuridin (2021) dan Andriansyah & Mahfudiyanto (2020).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis data, penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Jaser Abadi Sentosa
- b. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Jaser Abadi Sentosa.

Saran

Untuk meningkatkan produktivitas kerja pada PT Jaser Abadi Sentosa maka yang menjadi saran dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. PT Jaser Abadi Sentosa selalu memberikan motivasi kepada karyawan terutama menjaga kesehatan, sehingga fisik/tenaga yang dimiliki karyawan dapat stabil untuk mengangkat barang sehingga bertambah produktivitas kerja.
- b. PT Jaser Abadi Sentosa selalu mengingatkan karyawan untuk menaati dan mengikuti peraturan perusahaan karena, hal ini dapat meningkatkan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashari, Muhammad S. 2016. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi SULSERBAR." 123.
- Asyifah, Wanisa Putri. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Toko Buku Zanafa Pekanbaru Menurut Ekonomi Syariah." *UIN Suaka Riau*.
- Diana, Leni. 2014. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di KP-RI Mekkar Kecamatan Kutoarjo Kabupaten Purworejo." 59.
- Eliani, Ayu. 2021. "Perum Bulog Kantor Cabang Medan." *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan Skripsi*.
- Farida, Umi, and Sri Hartono. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Unmuh Ponorogo Press* 185(1):26.
- Hasnita. 2021. "Modul Praktik Partial Least Square." 49.
- Helwig, Nathaniel E., Sungjin Hong, and Elizabeth T. Hsiao-wecksler. n.d. *Tidak Ada Analisis Struktur Kovarian Terhadap Indikator Terkait Kesehatan Pada Lansia Yang Tinggal Di Rumah Dengan Fokus Pada Rasa Subjektif Terhadap Kesehatan*.
- li, B. A. B., and Tinjauan Pustaka. 2010. "Abdulkadir Muhammad,S.H. Hukum Perusahaan Indonesia, Bandung 2010, Hlm 7 29." 29–59.
- lii, B. A. B., A. Pendekatan Penelitian, and Tempat Penelitian. 2019. "Sumber : Penulis (2019) 44." 44–56.
- Indriyani, Meri, Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi, and D. A. N. Bisnis. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto."
- James A.F Stoner, 2018 : 41). 1988. "Landasan Tambahan." *Dasar-Dasar Ilmu Politik* 13:17–39.
- Kurniawan, Prasetyo. 2018. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Pt. Daya Perkasa." *Jurnal Mandiri* 2(2):315–30. doi: 10.33753/mandiri.v2i2.46.
- Ley 25.632. 2002. "Tanpa Judul Tanpa Judul Tanpa Judul." 10–38.
- Mathematics, Applied. 2016. "Tanpa Judul Tanpa Judul Tanpa Judul." 1–23.
- Muhson, Ali. 2022. "Analisis Statistik Dengan SmartPLS." *Universitas Negeri Yogyakarta* 1–34.
- Putra, Jidan Agus. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Mitra Jofer Indonesia." (April).
- Quispe, Joseph. 2023. "JudulManajemen Kualitas Pelayanan Di Rumah Sakit Di Bawah Kementerian Kesehatan." *Jurnal Akademik Universitas Asia Timur* 4(1):88–100.
- Rofifah, Dianah. 2020. "Tinjauan Umum Tentang Perusahaan Bab II." *Paper*

- Knowledge . Toward a Media History of Documents* 12–26.
- Saputra, Andra Sofian. 2018. “Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi Kerja: Studi Kasus Di Hotel Merah Group Magetan, Jawa Timur, Indonesia.” *Universitas Islam Indonesia* 1–183.
- Setiyawan. 2018. “PEMBANGUNAN SISTEM APLIKASI PENYEWAAN MOBIL BERBASIS ANDROID STUDI KASUS Di CV ABU SULAIMAN RENT CAR Diajukan.” *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9):1689–99.
- Sunarsi, Denok. 2018. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Nadi Suwarna Bumi.” *JURNAL SeMaRaK* 1(1):66–82. doi: 10.32493/smk.v1i1.1247.
- V.A.R.Barao, R.C.Coata, J.A.Shibli, M.Bertolini, and J.G.S.Souza. 2022. “Analisis Struktur Kovarian Indeks Terkait Kesehatan Untuk Lansia Di Rumah, Berfokus Pada Perasaan Subjektif Tentang KesehatanTitle.” *Braz Dent J.* 33(1):1–12.
- Wartono, Sis. 2015. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Dua Putra Utama Makmur Di Kabupaten Pati.” *Ejurnal Fakultas Ekonomi & Bisnis* 1(1):1–14.
- Www.kemkes.go.id. 2020. “Analisis Struktur Kovarian Terhadap Indikator Terkait Kesehatan Pada Lansia Yang Tinggal Di Rumah Dengan Fokus Pada Rasa Subjektif Terhadap Kesehatan.” *Satukan Tekad Menuju Indonesia Sehat*.
- Yoon, Carol. 2014a. “PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDORAMA PETROCHEMICALS KOTA CILEGON SKRIPSI.” *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*.
- Yoon, Carol. 2014b. “Tanpa Judul Tanpa Judul Tanpa Judul.” *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* (2006).