

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT MOUNT SCOPUS INDONESIA JAKARTA SELATAN**

Muhammad Taufan¹, Aden Prawiro Sudarso²
Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang

Correspondence		
Email: topanmuhammad134@gmail.com ¹ , dosen01171@unpam.aci.d ²	No. Telp:	
Submitted 21 Juni 2024	Accepted 24 Juni 2024	Published 1 Juli 2024

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the Influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Work Productivity at PT Mount Scopus Indonesia in South Jakarta, either partially or simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used is saturation sampling, and a sample of 68 respondents is obtained. Data analysis includes validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, determination coefficient, and hypothesis testing. The results of this study are that Work Discipline does not have a significant effect on Employee Work Productivity, with a determination coefficient value of 26%, and the hypothesis test results show $t\text{-value} < t\text{-table}$ or $(1.766 < 1.997)$. Work Motivation has a significant effect on Employee Work Productivity, with a determination coefficient value of 64.8%, and the hypothesis test results show $t\text{-value} > t\text{-table}$ or $(8.842 > 1.997)$. Work Discipline and Work Motivation simultaneously have a significant effect on Employee Work Productivity with the regression equation $Y = 11.718 + 0.242X_1 + 0.746X_2$. The determination coefficient value is 81.5%, while the remaining 19.5% is influenced by other factors. The hypothesis test results show $F\text{-value} > F\text{-table}$ or $(64.246 > 3.14)$.

Keywords : Work Discipline, Work Motivation, Employee Work Productivity

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Mount Scopus Indonesia Jakarta Selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 68 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 26% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau (1,766 lebih kecil dari 1,997). Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 64,8% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (8,842 lebih besar dari 1,997). Disiplin Kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,718 + 0,242X_1 + 0,746X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 81,5% sedangkan sisanya sebesar 19,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (64,246 lebih besar dari 3,14).

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

Pendahuluan

Manajemen Sumber daya Manusia adalah proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas- aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan. Winarsih, dkk, (2020:1).

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi. Menurut Fadhlil & Khusnia (2021:88) Produktivitas kerja karyawan merupakan perbandingan antara hasil produksi yang di capai dan tingkat keterlibatan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dalam jangka waktu tertentu. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, etos kerja, lingkungan atau sarana kerja, kepemimpinan

dan motivasi kerja, disiplin kerja yang keras, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Penelitian ini dilakukan di PT Mount Scopus Indonesia, yang bergerak di bidang *food and beverages* di Indonesia, perusahaan mengalami beberapa masalah terkait disiplin kerja, yaitu masih terdapat karyawan yang melanggar aturan jam tata tertib yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Banyak upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawannya, namun masih banyak kendala yang dihadapi perusahaan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan. Hal ini dikarenakan kurangnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas yang dibebankan kepadanya sehingga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, selain itu masih ditemukan beberapa karyawan yang terkadang telat datang dan pulang sebelum waktunya. Sehingga hal itu berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan berdampak langsung terhadap perusahaan.

Pada PT Mount Scopus Indonesia Jakarta Selatan menerapkan sistem presensi sidik jari sebagai acuan untuk menilai disiplin karyawan dalam tingkat kehadiran. Berikut tabel 1.1 memaparkan rekap absensi karyawan PT Mount Scopus Indonesia Jakarta Selatan selama tahun 2020-2022.

Tabel 1. 1

Rekap Kehadiran Karyawan Pada PT Mount Scopus Indonesia Jakarta Selatan Tahun 2020 - 2022

NO	Tahun	JHK	Keterangan				Jumlah	%
			Izin	Sakit	Alpha	Terlambat		
1	2020	240	21	17	15	35	88	36,7%
2	2021	240	13	14	18	27	72	30,0%
3	2022	240	29	13	11	33	86	35,8%
		240	21	15	15	32	82	34,2%

Sumber: PT Mount Scopus Indonesia Jakarta (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas masih banyak karyawan yang izin, sakit, alpha dan terlambat. Menurut penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa sakit izin dan abstan mencapai rata-rata 82 dengan 34,2%. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh bertanggung jawabnya karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan tepat waktu pada saat masuk jam kantor, sedangkan dalam observasi yang telah dilakukan masih banyak karyawan yang menunda pelaksanaan tugas kantor, terlambat saat masuk jam kerja, keluar kantor pada saat jam jam kerja dan kurangnya komunikasi antar karyawan dengan pimpinan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada masing-masing individu, karena produktivitas kerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh karakteristik individu dan faktor lingkungan perusahaan, baik suasana kerja lingkungan fisik maupun *leadership*. Sedangkan para atasan sebagai motivator bagi para karyawan berusaha agar produktivitas kerja karyawan terus meningkat, perusahaan juga memberikan *reward* (bonus) yang sesuai dengan produktivitas kerja yg diberikan karyawan. Produktivitas kerja suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan.

Dalam penelitian ini juga dilakukan prasurvei dengan karyawan mengenai motivasi kerja di Kantor PT Mount Scopus Indonesia Jakarta Selatan. Berikut tabel 1.2 hasil penilaian motivasi kerja.

Tabel 1. 2

Data Presentase Motivasi Kerja PT Mount Scopus Indonesia Jakarta Selatan

Dimensi	Jumlah Karyawan	Pencapaian Rata-Rata (%)		Target	Keterangan
		Tercapai	Tidak		
Kebutuhan berproduktivitas karyawan	68	81%	19%	100%	Terkoreksi
Kebutuhan untuk berafiliasi	68	79%	21%	100%	Terkoreksi
Kebutuhan untuk berkuasa	68	67%	33%	100%	Terkoreksi
Rata-Rata		75,7%	24,3%		Terkoreksi

Sumber: Hasil olah data kuesioner karyawan (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, Berdasarkan analisis data pada tabel, dapat diidentifikasi bahwa tingkat motivasi karyawan PT Mount Scopus Indonesia Jakarta Selatan pada tahun 2023 mencapai rata-rata 75,7%, sementara 24,3% dari mereka tidak mencapai kriteria yang telah ditetapkan. Hasil ini mencerminkan bahwa sebagian besar karyawan belum mencapai tingkat motivasi optimal, dengan tren keseluruhan yang menunjukkan kecenderungan penurunan. Dengan memperhatikan temuan tersebut, disarankan untuk segera melakukan pembenahan guna meningkatkan motivasi karyawan. Langkah-langkah strategis dan program pengembangan sumber daya manusia perlu diimplementasikan agar menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan secara lebih efektif. Dengan demikian, perusahaan dapat merespon dan mengatasi tantangan yang mungkin muncul, menuju peningkatan produktivitas dan kesejahteraan karyawan yang berkelanjutan.

Tabel 1. 3
Hasil Prasurvei Mengenai Produktivitas Kerja Karyawan

Tahun	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Presentase (%)
2020	20.000.000.000	18.925.901.800	94,6%
2021	25.000.000.000	19.675.350.000	78,7%
2022	30.000.000.000	23.450.491.988	78,2%
2023	35.000.000.000	27.078.097.250	77,4%
Rata-Rata	27.500.000.000	22.282.460.260	82,2%

Sumber: Hasil olah data prasurvei (2024)

Berdasarkan tabel 1.3, terlihat bahwa pencapaian target penjualan belum optimal, dengan realisasi penjualan rata-rata hanya mencapai 82,2%. Temuan ini menunjukkan adanya koreksi yang diperlukan dalam produktivitas kerja karyawan, karena belum berhasil mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk meningkatkan efisiensi dan hasil penjualan, disarankan agar perusahaan segera mengidentifikasi dan mengimplementasikan strategi perbaikan. Pengembangan karyawan, pemantauan kinerja yang lebih intensif, dan peningkatan strategi pemasaran mungkin perlu dipertimbangkan untuk memastikan pencapaian target yang diinginkan. Dengan tindakan proaktif ini, diharapkan produktivitas dan kinerja penjualan dapat ditingkatkan secara signifikan.

METODE

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian kuantitatif. Tempat penelitian pada PT Mount Scopus Indonesia yang beralamat di Plaza Simatupang, Jl. TB Simatupang Raya No.47, RT.2/RW.17, Pd. Pinang, Kec. Kby. Lama, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12310 dan Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama 6 (enam) bulan yang dimulai dari Januari sampai dengan Juni 2024. Populasi pada riset ini yaitu keseluruhan dari karyawan-karyawan PT Mount Scopus Indonesia Jakarta Selatan yang berjumlah 68 karyawan. Cara pengambilan data pada riset ini yaitu dengan menggunakan rumus Slovin dengan taraf kesukaran 10%, maka diperoleh sampel sebanyak 68 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program statistic SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,718	4,105		2,855	,006
Disiplin Kerja (X1)	,242	,137	,146	1,766	,082
Motivasi Kerja (X2)	,746	,084	,732	8,842	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)
Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 11,718 + 0,242X_1 + 0,746X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 11,718 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka produktivitas kerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 11,718 *point*.
- Nilai disiplin kerja (X_1) 0,242 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,242 *point*.
- Nilai motivasi kerja (X_2) 0,746 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,746 *point*.

2. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,815 ^a	,664	,654	3,576	2,010

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,815 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800- 1,000 artinya variabel Disiplin kerja dan Motivasi Kerja mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,815 ^a	,664	,654	3,576	2,010

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.24 diatas diperoleh nilai R Square yang didapatkan sebesar 0,664. Hal ini menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja Karyawan dipengaruhi oleh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja sebesar 66,4% sedangkan sisanya 33,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

4. Uji Parsial (Uji T)

Hasil Signifikansi Parameter Individual (Uji-T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11,718	4,105		2,855	,006
	Disiplin Kerja (X1)	,242	,137	,146	1,766	,082
	Motivasi Kerja (X2)	,746	,084	,732	8,842	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah, 2023

1) Pengujian Hipotesis Pertama H1

Berdasarkan tabel 4.25 diatas, maka diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) variabel Disiplin Kerja (X1) adalah sebesar 0,082 lebih besar dari 0,05. Kemudian hasil t_{hitung} sebesar 1,766 lebih kecil dari 1,997. Berdasarkan hal itu, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini yang berarti bahwa Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, sehingga hipotesis pertama ditolak.

2) Pengujian Hipotesis Kedua H2

Berdasarkan tabel 4.25 diatas, maka diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) variabel Variabel Motivasi Kerja (X2) adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Kemudian hasil t_{hitung} sebesar 8,842 lebih besar dari 1,997. Berdasarkan hal itu, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, sehingga hipotesis kedua diterima.

5. Uji Simultan (Uji F)

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1643,327	2	821,664	64,246	,000 ^b
	Residual	831,305	65	12,789		
	Total	2474,632	67			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.26 diatas dapat diketahui bahwa hasil nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai F_{hitung} 64,246 lebih besar dari F_{tabel} 3,14. Hal ini, menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 20,930 + 0,843X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,510 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,260 atau sebesar 26% sedangkan sisanya sebesar 74% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau (1,766 lebih kecil dari 1,997). Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini yang berarti bahwa Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Hasil penelitian ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Abdul Rachman Saleh, Hardi Utomo (2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT Inko Java Semarang, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan jumlah $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu 1,99.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 16,853 + 0,820X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,805 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,648 atau sebesar 64,8% sedangkan sisanya sebesar 35,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (8,842 lebih besar dari 1,997). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Hasil penelitian ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sukardi (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia Jakarta, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Katarina, Firmansyah Kusumayadi (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Makmur Jaya Abadi (MJA) Kota Bima, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin kerja (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa disiplin kerja(X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dengan memperoleh nilai persamaan regresi $Y = 11,718 + 0,242X1 + 0,746X2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,815 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,664 atau sebesar 66,4% sedangkan sisanya sebesar 33,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh hasil nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai Fhitung 64,246 lebih besar dari Ftabel 3,14. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Hasil penelitian ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Christian Kuswibowo (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja menunjukkan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiwin Winarsih, Aries Veronica, Amy Anggraini (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Awfa Smart Media Palembang, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja menunjukkan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

SIMPULAN

1. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT Mount Scopus Indonesia Jakarta Selatan. Dengan persamaan regresi $Y = 20,930 + 0,843X1$, nilai korelasi diperoleh sebesar 0,510 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 26% dan uji hipotesis diperoleh thitung < ttabel atau (1,766 lebih kecil dari 1,997). Dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT Mount Scopus Indonesia Jakarta Selatan. pada PT Mount Scopus Indonesia Jakarta Selatan. Dengan persamaan regresi $Y = 16,853 + 0,820X2$, nilai korelasi sebesar 0,805 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 64,8% dan uji hipotesis diperoleh thitung > ttabel atau (8,842 lebih besar dari 1,997). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mount Scopus Indonesia Jakarta Selatan. Dengan persamaan regresi $Y = 11,718 + 0,242X1 + 0,746X2$. Nilai korelasi sebesar 0,815 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 66,4% sedangkan sisanya sebesar 33,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (64,246 lebih besar dari 3,14). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Ucapan Terima Kasih

1. Bapak Dr. Pranoto S.E., M.M., selaku Ketua Yayasan Sasmita Jaya yang telah mewujudkan mimpi-mimpi anak bangsa dengan memelopori adanya pendidikan dengan biaya terjangkau dan berkualitas.
2. Bapak Dr. Drs. E. Nurzaman AM, M.M., M.Si., selaku Rektor Universitas Pamulang yang telah berupaya keras menjadikan Universitas Pamulang semakin berkualitas.
3. Bapak Dr. H. Endang Ruhayat, S.E., M.M., CSRA, CMA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang yang telah memajukan Fakultas Ekonomi menjadi semakin baik.

4. Bapak Dr. Ali Maddinsyah, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen S1 yang senantiasa sabar memberikan pengarahan.
5. Bapak Dr. Moh Sutoro, S.E., M.H., M.M., selaku Wakil Ketua Program Studi Manajemen S1 Universitas Pamulang.
6. Bapak Drs. Waluyo Jati, S.E., M.M., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen S1 Universitas Pamulang.
7. Bapak Iman Syatoto, S.E., M.M., selaku Kepala Administrasi Umum Program Studi Manajemen S1 Universitas Pamulang.
8. Bapak Aden Prawiro Sudarso, S.E., MM. selaku Dosen Pembimbing yang telah sabar dan bijak dalam membimbing, memberi dukungan dan membantu Penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Busro, Muhammad. (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ghozali, Imam. (2019). *Analisis Multivariat dan Ekonometrika*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada. Remaja Rosdakarya : Bandung
- M. Kadarisman. 2012. *"Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, R & D*. Bandung: Alfabeta.

JURNAL

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Hakiki, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mekarsari Cake & Bakery Sukaresik Kabupaten Tasikmalaya. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 3(1), 4885-4896.
- Katarina, K., & Kusumayadi, F. (2021). Pengaruh Motivasi kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Makmur Jaya Abadi (Mja) Kota Bima. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 199-204.
- Kuswibowo, C. (2021). Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 2.
- Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan teh bunga teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 54-63.
- Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 29-42.
- Wardana, P. G. M. T., & Hartati, P. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Cabang Denpasar. WidyAmrita: *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(3), 609-620.