

## PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. BINA REKA SARANA

**Prasatyo Prabowo<sup>1)</sup>, Rini Indarti<sup>2)</sup>, dan Medi Prihandono<sup>3)</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Teknik Teknik Bangunan Kapal, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya  
E-mail: pprabowo10@student.pbps.ac.id

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on employee productivity at PT. Bina Reka Sarana. Work motivation and work discipline are important factors believed to improve employee performance and productivity in achieving organizational goals. The research method used is a quantitative survey approach with a Likert scale for 30 employees who became respondents. Data were collected through questionnaires distributed to employees of PT. Bina Reka Sarana and analyzed using multiple linear regression analysis. The results of the hypothesis t-test of 6.503 and a significance value of 0.000 on the motivation variable have a positive effect on employee productivity. Then the results of the t-test on the discipline variable get a value of 2.164 and a significance value of 0.040 which means that the discipline variable also has a positive effect on productivity. Then the F-test on the motivation and discipline variables simultaneously gets a value of 106.024 and a significance value of 0.000 indicating that providing motivation and increasing discipline greatly affect employee productivity.*

**Keywords:** work motivation, work discipline, employee productivity, PT. Bina Reka Sarana

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Bina Reka Sarana. Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang diyakini dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. PT. Bina Reka Sarana adalah perusahaan yang bergerak di bidang Industrial Service dan General Supply. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan survei kuantitatif dengan skala likert terhadap 30 orang karyawan yang menjadi responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada karyawan PT. Bina Reka Sarana dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari uji t variabel motivasi sebesar 6.503 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Kemudian hasil uji t pada variabel disiplin mendapatkan nilai sebesar 2,164 dan nilai signifikansi sebesar 0,040 yang artinya variabel disiplin juga berpengaruh positif terhadap produktivitas. Kemudian uji F pada variabel motivasi dan disiplin secara simultan mendapatkan nilai sebesar 106,024 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa pemberian motivasi dan meningkatkan kedisiplinan sangat mempengaruhi produktivitas karyawan.

**Kata kunci:** motivasi kerja, disiplin kerja, produktivitas karyawan, PT. Bina Reka Sarana

### **1. Pendahuluan**

Perusahaan merupakan organisasi yang memiliki berbagai tujuan. Kegiatan perusahaan yang mencapai tujuan ini membutuhkan manajemen faktor produksi, yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin dan teknologi. Karena perusahaan harus selalu memperhatikan hubungan antara faktor-faktor produksi ini, perusahaan harus dapat mengelola sebanyak mungkin sehingga mereka

dapat bekerja lebih efektif dan efisien, terutama di bidang sumber daya manusia. Jika ada fungsi manajemen seperti perencanaan, organisasi, pengarahan, dan pengendalian yang dapat dilakukan kinerja secara efektif. Pentingnya sumber daya manusia harus direalisasikan di semua tingkat manajemen perusahaan. Dalam meningkatkan produktivitas peran karyawan sangatlah penting. Motivasi penting diberikan kepada karyawan dengan memberikan dorongan untuk semangat kerja dan mengubah inspirasi peranan karyawan yang tinggi. Motivasi bisa diartikan sebagai kekuatan dalam diri maupun luar seseorang yang mendorong perilaku kerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Ichlapio Fitrianto (2020) Dalam suatu instansi, motivasi merupakan suatu hal yang sangat penting diketahui setiap pimpinan. Motivasi merupakan suatu dorongan kepada karyawan untuk dapat bekerja lebih giat dan lebih jujur tanpa adanya unsur paksaan. pentingnya motivasi kerja bagi perusahaan sebagai faktor pendorong karyawan dalam setiap aktivitas. Maka dari itu, faktor pendorongnya merupakan kebutuhan dan keinginan setiap karyawan masing-masing. Mengingat pentingnya motivasi bagi karyawan, perusahaan harus berupaya untuk mempertahankan disiplin kerja yang tinggi. Setiap karyawan bekerja untuk memenuhi berbagai kebutuhan, baik yang disadari maupun yang tidak. Dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan ini, disiplin kerja karyawan dapat meningkat, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada produktivitas dan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Disiplin yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab individu terhadap tugas yang diberikan masing-masing, yang pada akhirnya mendorong semangat kerja serta mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Maka dari itu, direktur atau manajer sebagai jabat tinggi perlu berusaha untuk memastikan bahwa bawahannya memiliki motivasi yang tinggi. Seorang manajer dianggap efektif dalam kepemimpinannya jika karyawannya menunjukkan disiplin yang baik. Meskipun demikian, menjaga dan meningkatkan disiplin bukanlah hal yang mudah, karena ada banyak faktor yang mempengaruhi hal tersebut. Aturan sangat penting untuk menawarkan arahan dan bimbingan kepada karyawan PT. Bina Reka Sarana dalam mengembangkan norma yang positif, semangat kerja, etika kerja, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja karyawan. Apabila pegawai PT. Bina Reka Sarana tidak

mengikuti ketentuan- ketentuan perusahaan ini, akan menjadi sulit untuk meraih sasaran yang diinginkan oleh perusahaan. Disiplin dalam sebuah perusahaan dianggap baik jika mayoritas karyawannya mematuhi peraturan yang berlaku. Disiplin berperan sebagai fungsi operatif keenam (yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pengendalian, pengadaan) dalam manajemen sumber daya manusia. Disiplin adalah salah satu elemen paling krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia, sebab semakin baik tingkat disiplin pegawai, semakin besar prestasi kerja yang bisa diraih. Tanpa adanya disiplin yang baik di antara karyawan, organisasi akan menghadapi kesulitan untuk meraih hasil yang maksimal.

Produktivitas karyawan dapat diukur dari aspek kuantitas, yaitu jumlah tugas atau produk yang dihasilkan dalam periode tertentu, serta kualitas, yang mencerminkan sejauh mana hasil kerja memenuhi standar dan tujuan perusahaan. Menurut Sutrisno (2016:101) ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi yaitu Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja, Aspek efisiensi tenaga kerja dan aspek kondisi lingkungan pekerjaan. Ketiga komponen tersebut saling terhubung dan terintegrasi dalam suatu sistem dan bisa diukur dengan berbagai ukuran yang cukup mudah. Aspek produktivitas harus selalu diperhatikan dalam merumuskan strategi bisnis yang mencakup sektor produksi, pemasaran, keuangan, serta sektor lainnya. Kinerja individu dapat ditingkatkan jika terdapat kesesuaian antara pekerjaan dan keterampilannya. Salah satu inisiatif dalam manajemen sumber daya manusia adalah menempatkan karyawan di posisi yang sesuai dengan kompetensi mereka. Program ini dirancang untuk menangani karyawan yang bekerja lambat, kurang bersemangat, dan tidak teliti. PT. Bina Reka Sarana memiliki rekam jejak yang baik dalam menangani berbagai proyek konstruksi maupun industrial service. Sebagai badan usaha berbentuk Perseroan Terbatas (PT), perusahaan ini senantiasa menjunjung tinggi profesionalisme serta kualitas dalam setiap proyek yang dikerjakan. Namun, salah satu tantangan yang dihadapi PT. Bina Reka Sarana berkaitan dengan kedisiplinan karyawan, yang masih memerlukan perhatian lebih. Tingkat pada absensi karyawan yang kurang baik, data menunjukkan adanya fluktuasi yang mencerminkan ketidakstabilan dalam keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Peningkatan angka ketidakhadiran terlihat pada beberapa bulan tertentu, terutama di awal tahun, termasuk ketidakhadiran tanpa izin (alpa), yang

dapat menjadi indikasi kurangnya rasa tanggung jawab atau adanya ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja.

## **2. Tinjauan Pustaka**

Disiplin kerja merupakan aspek penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Singodimedjo dalam Sutrisno (2016: 94) menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Faktor eksternal seperti lingkungan kerja yang kondusif, kompensasi yang memadai, dan pengawasan yang efektif sangat memengaruhi tingkat disiplin karyawan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran strategis dalam memaksimalkan kinerja organisasi melalui perencanaan tenaga kerja, pengembangan kompetensi, dan pemeliharaan disiplin. Menurut Mangkunegara (2013: 85), MSDM adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam suatu organisasi.

Motivasi karyawan juga menjadi faktor utama yang mendorong produktivitas dan kualitas kerja. Robbins (2008: 120) menyatakan bahwa motivasi adalah proses dimana seseorang digerakkan untuk berperilaku dengan cara tertentu guna mencapai tujuan yang diinginkannya. Motivasi ini bisa bersumber dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik. Produktivitas kerja tidak hanya diukur dari aspek kuantitas, tapi juga kualitas serta kepuasan karyawan dalam bekerja. Mathis dan Jackson (2010: 140) menjelaskan bahwa produktifitas adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam periode tertentu dengan menggunakan sejumlah sumber daya. Faktor-faktor seperti pengembangan kompetensi dan motivasi sangat mempengaruhi produktivitas tersebut. Pengukuran disiplin kerja mencakup indikator seperti kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap aturan jam kerja, serta kualitas hasil kerja. Menurut Hasibuan (2012: 100), disiplin kerja dapat dilihat dari perilaku karyawan dalam mengikuti peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

Jaminan pekerjaan dan peluang pengembangan karier memberikan efek positif terhadap motivasi kerja. Sedarmayanti (2011: 75) menyebutkan bahwa jaminan akan masa depan kerja dan kesempatan promosi meningkatkan loyalitas serta semangat kerja

karyawan. Peran kepemimpinan juga krusial dalam membangun disiplin kerja. Wibowo (2014: 60) menyatakan bahwa keteladanan, aturan yang jelas, keberanian mengambil tindakan, serta pengawasan yang konsisten dari pimpinan sangat menentukan tingkat disiplin dalam organisasi.

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah metode pengukuran dalam penelitian yang dinyatakan dalam bentuk angka atau jumlah tertentu. Proses analisis ini mencakup pengolahan, pengorganisasian, dan interpretasi data untuk memperoleh hasil (Maspuatun et al., 2022). Dalam penelitian ini, pengaruh langsung antara variabel independen dan dependen diukur secara kuantitatif menggunakan perangkat lunak SPSS. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana seluruh anggota dijadikan sampel. Teknik ini diterapkan ketika ukuran populasi relatif kecil, sehingga memungkinkan semua individu dalam populasi untuk diteliti tanpa menemukannya

### 4. Hasil dan Pembahasan

#### Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian, seperti kuesioner, mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan kata lain, uji validitas memastikan bahwa indikator-indikator yang digunakan benar-benar merepresentasikan variabel yang diteliti. Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh indikator pada variabel Motivasi (X1) menunjukkan nilai r hitung berkisar antara 0,699 hingga 0,940 dengan nilai signifikansi (Sig.) di bawah 0,05, yang menandakan bahwa semua indikator pada variabel ini valid. Begitu pula pada variabel Disiplin Kerja (X2), nilai r hitung berada di rentang 0,591 hingga 0,845 dengan signifikansi signifikan di bawah 0,05, yang mengindikasikan validitas yang baik untuk seluruh indikatornya. Selanjutnya, variabel Produktivitas (Y) memiliki nilai r hitung antara 0,512 hingga 0,887 dengan nilai signifikansi yang juga berada di bawah 0,05, sehingga seluruh indikator variabel ini juga dinyatakan valid. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam kuesioner

telah memenuhi kriteria validitas instrumen penelitian dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas instrumen penelitian. Artinya, instrumen yang digunakan harus dapat memberikan hasil yang konsisten jika diterapkan dalam kondisi yang sama pada waktu yang berbeda.

Tabel 1

#### Uji Reliabilitas

| Variabel            | Cronbach's Alpha | N of Items | Keterangan |
|---------------------|------------------|------------|------------|
| Motivasi (X1)       | 0,932            | 8          | Reliabel   |
| Disiplin Kerja (X2) | 0,883            | 10         | Reliabel   |
| Produktivitas (Y)   | 0,912            | 12         | Reliabel   |

Berdasarkan Tabel 1 mengenai Uji Reliabilitas, seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Produktivitas (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha yang tinggi, masing-masing sebesar 0,932, 0,883, dan 0,912. Merujuk pada pendapat Sekaran & Bougie (2017), reliabilitas dengan nilai di atas 0,80 termasuk dalam kategori baik, dan nilai  $\geq 0,60$  menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dapat dikatakan reliabel.

Dengan demikian, ketiga variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabilitas yang baik, sehingga instrumen atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya untuk mengukur konsistensi jawaban responden terhadap setiap indikator dalam variabel tersebut. Ini menunjukkan bahwa data yang dikumpulkan dari kuesioner memiliki stabilitas dan konsistensi internal yang tinggi, serta layak untuk digunakan dalam tahap analisis selanjutnya.

### **Uji Parsial (Uji T)**

Uji parsial atau uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, uji t akan menunjukkan apakah motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) secara terpisah.

Tabel 2  
Uji Paesial (Uji T)

| Variabel       | t     | Sig.  |
|----------------|-------|-------|
| Motivasi       | 6,503 | 0,000 |
| Disiplin Kerja | 2,164 | 0,040 |

Berdasarkan hasil Uji Parsial (Uji t), diperoleh bahwa variabel Motivasi memiliki nilai t hitung sebesar 6,503 dan Disiplin Kerja sebesar 2,164. Merujuk pada nilai t tabel sebesar 2,0484 (dengan jumlah sampel 30 dan derajat kebebasan  $df = n - 2 = 28$ ), maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai t hitung Motivasi ( $6,503 > 2,0484$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.
2. Nilai t hitung Disiplin Kerja ( $2,164 > 2,0484$ ) dan signifikansi  $0,040 < 0,05$ , sehingga disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Dengan demikian, secara parsial, baik motivasi maupun disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Bina Reka Sarana. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan salah satu dari kedua variabel tersebut akan berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja.

### **Uji Simultan (Uji F)**

Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk menguji pengaruh gabungan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas.

Tabel 3  
Uji Simultan (Uji F)

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression | 586,667        | 2  | 293,333     | 106,024 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 74,700         | 27 | 2,767       |         |                   |
|       | Total      | 661,367        | 29 |             |         |                   |

Uji simultan (Uji F) menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai F sebesar 106,024 dan nilai Sig. sebesar 0,000. Secara simultan (bersama-sama), variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini mengindikasikan

bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat produktivitas yang dicapai oleh karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Bina Reka Sarana**

Motivasi kerja merupakan faktor kunci yang mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan di sebuah perusahaan. Berdasarkan hasil Uji Parsial (Uji t) yang tertera pada Tabel 4.9, motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 6,503, yang jauh lebih besar daripada t tabel (2,0484), dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Bina Reka Sarana.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Bina Reka Sarana**

Disiplin kerja juga memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil Uji Parsial (Uji t) pada Tabel 4.9, disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,164 yang lebih besar dari t tabel (2,0484), dengan nilai signifikansi 0,040 yang juga lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Bina Reka Sarana.

### **Pengaruh Simultan Motivasi dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Bina Reka Sarana**

Uji simultan (Uji F) yang terdapat pada Tabel 4.10 menunjukkan nilai F sebesar 106,024 dengan nilai signifikansi 0,000, yang mengindikasikan bahwa secara simultan, variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Ini berarti bahwa kedua variabel tersebut, jika dipertimbangkan secara bersamaan, memiliki kontribusi yang besar terhadap peningkatan produktivitas.

## **5. Kesimpulan**

Sebagai kesimpulan dari penelitian dan pembahasan tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bina Reka Sarana adalah sebagai berikut:

1. Menurut uji t variabel motivasi kerja, variabel tersebut memiliki nilai 6,503 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berpengaruh atau menunjukkan bahwa variabel

2. tersebut berdampak pada produktivitas PT. Bina Reka Sarana. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dengan memastikan karyawan tetap termotivasi produktivitas akan meningkat.
3. Menurut uji t variabel disiplin kerja, variabel tersebut memiliki nilai 2,164 dan nilai signifikansi sebesar 0,040 yang berpengaruh atau menunjukkan bahwa variabel tersebut berdampak pada produktivitas PT. Bina Reka Sarana. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa memastikan karyawan tetap disiplin, produktivitas akan meningkat.
4. Berdasarkan uji f variabel “motivasi kerja” dan “disiplin kerja” mendapatkan nilai sebesar 106,024 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Secara simultan (bersama-sama), variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel independent tersebut secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat produktivitas yang dicapai karyawan.

## Referensi

- Hasibuan, S.P. Malayu, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ichlapio Fitrianto, (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja
- Mangkunegara A.A., 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Maspuatun, M., Adriani, Z., & Wediawati, B. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Tabir Ulu Kabupaten Marangin. JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, Vol. 4.
- Mathis dan Jackson, RL. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit PT. Salemba Empat.
- Robbins, S. 2008. Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : Rafika Aditama

- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.  
Wibowo . (2014) . Manajemen Kinerja . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.