

PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, TERHADAP PRODUKTIVITAS DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI KASUS PT YAMAHA MOTOR KARAWANG)

Rizqi Romadon¹, Aditia Tri Padilah², Vyto Ariyanto³, Febriana Kause⁴, Nony Lulu Amanda⁵,
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis , Universitas Pelita Bangsa
rizqiromadon62@gmail.com, nonykaranvjen@gmail.com, ellakause00@gmail.com,
vytoartyanto34@gmail.com, aditiapdlh29@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan produktivitas karyawan PT Yamaha Motor Karawang responden dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Yamaha Motor Karawang yang berjumlah 49 orang, dan SmartPLS digunakan sebagai metode analisis data. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi diukur dengan menganalisis hubungan antar variabel menggunakan teknik analisis jalur. Uji Hipotesis Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel jenis kelamin, umur, pendidikan, dan jam kerja dengan karakteristik responden pengguna aplikasi SmartPLS 3.0. Hipotesis yang diajukan meliputi pengaruh variabel terhadap R-square dan F-square, serta hubungan antar variabel. Hasil uji hipotesis menunjukkan terdapat perbedaan signifikan proporsi karakteristik responden antara laki-laki dan perempuan. Penelitian ini menggunakan empat hipotesis yang dihasilkan dari empat variabel yang positif signifikan terhadap seluruh variabel yaitu disiplin kerja, motivasi, produktivitas kerja, dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Kata kunci : *Disiplin kerja ,motivasi kerja , produktivits kerja , dan kepuasan kerja*

ABSTRACT

The aim of this research is to evaluate the influence of work discipline and motivation on job satisfaction and productivity of PT Yamaha Motor Karawang employees. The respondents in this research are 49 employees of PT Yamaha Motor Karawang, and SmartPLS is used as a data analysis method. The influence of work discipline and work motivation on productivity and job satisfaction as mediating variables is measured by analyzing the relationship between variables using path analysis techniques. Hypothesis Testing The results of the research show that there is a relationship between the variables gender, age, education and working hours and the characteristics of respondents who use the SmartPLS 3.0 application. The hypothesis proposed includes the influence of variables on R-square and F-square, as well as the relationship between variables. The results of the hypothesis test show that there are significant differences in the proportion of respondent characteristics between men and women. This research uses four hypotheses resulting from four variables that are positively significant for all variables, namely work discipline, motivation, work productivity and job satisfaction as mediating variables.

Keyword : *Work discipline, work motivation, work productivity, and job satisfaction.*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, setiap perusahaan selalu dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas karyawannya secara khusus, penting untuk meningkatkan teknologi digital sebagai sarana peningkatan produktivitas. Oleh karena itu, perlu bagi perusahaan untuk melaksanakan program pelatihan dengan tujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dapat bekerja lebih efektif dan efisien seiring dengan perkembangan dan tuntutan teknologi. Program pelatihan tersedia bagi seluruh karyawan, baik sebelum mereka melakukan tugas-tugas baru yang merupakan bagian dari pekerjaannya, maupun bagi karyawan yang sudah ada untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka pada tugas-tugas saat ini dan di masa depan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kepuasan dan produktivitas

karyawan pada suatu perusahaan. Relevansinya dalam konteks saat ini terkait dengan persaingan bisnis yang ketat dan pasar yang dinamis dimana efisiensi operasional menjadi kunci keberhasilan bisnis. Produktivitas karyawan perusahaan ini dapat menjadi tolak ukur bagi Perusahaan dan Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan. (Sutrisno (2016)

Sama halnya dengan persaingan perdagangan saat ini, perusahaan perlu mengejar kualitas dan kebahagiaan karyawannya, sehingga akan sangat memperhatikan produktivitas kerja karyawan internal. Keunggulan Kompetitif mementingkan produktivitas kerja karyawan untuk mencapai hasil yang baik. Sebab, keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya sangat menunjang daya saing. Perusahaan selalu berupaya memberikan layanan dengan cara yang mendorong partisipasi karyawan dalam kegiatan organisasi dan operasional serta mewujudkan produktivitas tenaga kerja. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, perlu diperhatikan tingkat disiplin kerja dalam setiap upaya perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Karena dorongan dari perusahaan yang mendisiplinkan karyawannya setiap hari akan meningkatkan produktivitas karyawan. Mereka proaktif dan antusias serta berdampak besar pada produktivitas (Putou, Claudia dan Suana 2018).

Tanpa disiplin kerja yang komprehensif, produktivitas karyawan tidak dapat berfungsi secara efektif dan efisien. Disiplin kerja diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai serta meningkatkan kesadaran dan kemauannya untuk menaati seluruh peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin harus ditegakkan dalam organisasi. Dengan kata lain, tanpa adanya dukungan disiplin kerja yang baik di kalangan pegawai maka sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Ini adalah kunci untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Kemampuan kerja manusia adalah kemampuan bekerja menurut aturan, teratur, konsisten, dan jujur. Hal ini diterapkan tanpa melanggar aturan yang telah ditetapkan. Pada saat yang sama, meskipun disiplin dan motivasi mempengaruhi beberapa bidang, namun disiplin dan motivasi tidak mempengaruhi produktivitas kerja karena motivasi kerja juga merupakan faktor penting dalam organisasi. Namun motivasi merupakan penggerak keinginan pegawai dalam bekerja, menimbulkan semangat kerja dan kepuasan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik, sehingga tingkat produktivitas kerja pegawai pada umumnya mempengaruhi produktivitas organisasi (Ni Made Omita Sari, R Tri Priyono Budi Santoso, I Ketut Sirma, Jurnal Ekonomi Pariwisata, 2022).

Produktivitas kerja dapat mempengaruhi motivasi situasional pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan variabel kunci untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang optimal. Tingkat motivasi dan kedisiplinan tertentu mempengaruhi produktivitas kerja, namun motivasi tidak mempengaruhi produktivitas kerja. Semua pekerja ingin puas dengan pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja berbeda-beda pada setiap orang, dan kepuasan berbeda-beda tergantung pada nilai-nilai yang dipegang seseorang. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja bukanlah sebuah konsep tunggal karena merupakan respon efektif atau emosional seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Seseorang mungkin relatif puas dengan satu aspek pekerjaannya tetapi tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja adalah sikap (positif) seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan diperoleh dari evaluasinya terhadap situasi kerjanya. Pengakuan ini dapat dilakukan atas pekerjaan seseorang dan dilakukan sebagai ungkapan rasa syukur atas pencapaian salah satu nilai penting pekerjaan tersebut. Karyawan yang merasa puas akan lebih menyukai situasi kerja mereka daripada tidak menyukainya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Studi Kuantitatif Sugiyono, P. (2015). Metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, yaitu meliputi penelitian terhadap populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan alat penelitian, serta analisis data kuantitatif dan statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Hal ini mempengaruhi judul-judul yang diteliti. Dengan kata lain pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap produktivitas dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan yang terdaftar di PT. Yamaha Motor Karawang, 49 responden. Dalam penelitian ini jumlah populasi yang digunakan sebagai sampel berjumlah 100 orang dan hanya 49 orang dari jurusan seni lukis

yang dijadikan sampel penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan dua cara yaitu sebagai berikut : kuesioner dan studi literatur. Dalam menguji hipotesis dan data yang ada, penelitian ini menggunakan perangkat lunak komputer yang digunakan untuk menguji hipotesis dan data yang tersedia yaitu pengelolaan data dalam bentuk SmartPLS (Partial Least Squares) versi 3.0. Menggunakan alat. Karena SmartPLS (bagian dari metode kuadrat terkecil) adalah aplikasi utilitas analisis yang menggunakan bootstrapping, asumsi normalitas tidak menjadi masalah saat menggunakan SmartPLS. 3.0 Selain uji normalitas, SmartPLS tidak memiliki ukuran sampel minimum. Analisis SmartPLS dilakukan dalam tiga langkah:

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1 Karakteristik Individual Responden

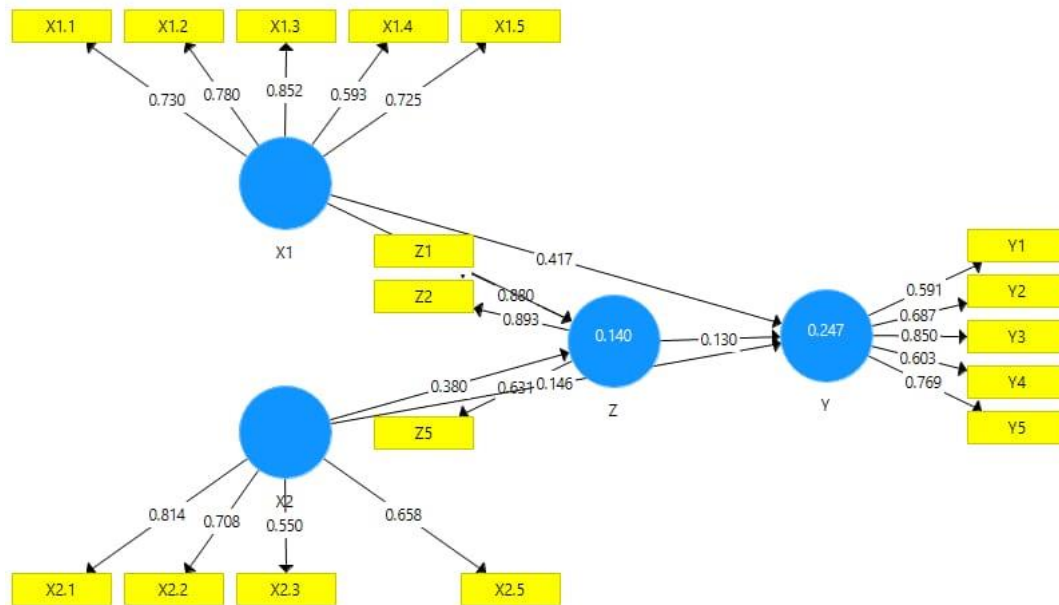
Karakteristik Responden	Orang	Proporsi
Laki-laki	17	33,3%
Perempuan	32	66,7%
Jumlah	49	100%
Berusia 21 – 25	45	88,2%
26-32	2	3,9%
33-45	2	7,8%
> 46	0	0%
Jumlah	49	100%
Berijazah SMA/SMK/MA	41	80,4%
Berijazah D3	2	3,9%
Berijazah S1	6	15,7%
Berijazah S2	0	0%
Jumlah	49	100%
Masa kerja < 1 tahun	37	72,5%
1-3 tahun	9	19,6%
3-5 tahun	1	2%
> 5 tahun	2	5,9%
Jumlah	49	100%

Sumber : Author (2024)

Tabel 1: Karakteristik Pribadi Responden hasil dari masing-masing tabel :

1. Jenis Kelamin: Dari hasil tersebut, mayoritas responden adalah perempuan, yakni sekitar 66,7% dari total keseluruhan, bisa dilihat jumlah responden.
2. Usia responden: Terlihat bahwa mayoritas responden berusia antara 21 dan 25 tahun, yaitu 88,2% dari total responden.
3. Tingkat pendidikan: Mayoritas responden mempunyai latar belakang pendidikan SMA/SMK/MA yaitu sebesar 80,4% dari seluruh responden.
4. Pekerjaan: Sebagian besar responden telah bekerja kurang dari satu tahun, yaitu sekitar 72,5% dari seluruh responden. Oleh karena itu, responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah perempuan, mayoritas berusia antara 21 dan 25 tahun, memiliki gelar sarjana/profesional/master, dan mayoritas memiliki pengalaman kerja kurang dari 1 tahun. Data ini membantu kami lebih memahami profil orang-orang yang terlibat dalam penelitian

Tabel 2. Hasil Dari Rancang Model



A. Analisi Inner Model

Tabel 3. Hasil Dari R Square

	R Square	R Square Adjusted
Y	0,247	0,197
Z	0,140	0,103

Sumber : Author (2024)

Tabel 3. Hasil dari R-square sebesar 0,247 menunjukkan bahwa model regresi cukup untuk menjelaskan sekitar 24,7% variasi produktivitas. Setelah menyesuaikan nilai R-squared yang disesuaikan menjadi 0,197, kita dapat menyimpulkan bahwa sekitar 19,7% variasi produktivitas masih dapat dijelaskan oleh model, mengingat banyaknya variabel elative nt. Nilai R-square variabel Z (kepuasan kerja) sebesar 0,140 menunjukkan bahwa model dapat menjelaskan sekitar 14% variasi kepuasan kerja. R-square yang disesuaikan setelah pemasangan adalah 0,103, yang menunjukkan bahwa model tersebut menjelaskan sekitar 10,3% variasi dalam kepuasan kerja, yang menunjukkan keseimbangan yang baik antara kekuatan penjelas dan kompleksitas model. Oleh karena itu, meskipun model regresi dapat menjelaskan perbedaan produktivitas dan kepuasan kerja dengan elative baik, namun tetap perlu dievaluasi dan diperbaiki untuk meningkatkan akurasi prediksi dan interpretasi pada PT Yamaha Motor Karawang.

Tabel 4. Hasil Dari F Square

	X1	X2	Y	Z
X1			0,223	0,005
X2			0,024	0,005
Y				
Z			0,019	

Sumber : Author (2024)

Tabel 4. Hasil Dari F Square menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (0,223) namun mempunyai pengaruh yang kecil terhadap kepuasan kerja (0,005). Motivasi kerja memberikan kontribusi yang lebih kecil terhadap produktivitas (0,024) dan kepuasan kerja (0,005). Kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 0,019 terhadap disiplin kerja dan 0,005 terhadap motivasi kerja. Matriks F-squared memberikan gambaran menyeluruh tentang seberapa besar kontribusi variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model SEM, membantu memahami hubungan antar variabel dan kompleksitas pengambilan keputusan di PT Yamaha Motor Karawang.

B. Analisis Outer Model**Tabel 5. Hasil Dari Path Coefisien**

Mean, STDEV, T-Values, P-Values						
	Sampel Asli (O)	R ata-rata Sampel (M)	Stan dar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values	
X1 -> Y	0,417	0 ,462	0,13 5	3,0 90	0,002	
X1 -> Z	-0,065	- 0,061	0,14 8	0,4 37	0,662	
X2 -> Y	0,146	0 ,147	0,18 2	0,8 04	0,422	
X2 -> Z	0,380	0 ,432	0,12 2	3,1 05	0,002	
Z -> Y	0,130	0 ,154	0,16 4	0,7 93	0,428	

Sumber : Author (2024)

Tabel 5. Hasil dari Path Coefisien yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Yamaha Motor Karawang (0,417 > 41,7%). Produktivitas tenaga kerja sebesar 0,002 > 0,2% yang berarti pengaruhnya jauh lebih tinggi dibandingkan dengan variabel lain yaitu sebesar 41,7% terhadap disiplin kerja karyawan PT Yamaha Motor Karawang.

C. Uji Validitas**Tabel 6. Hasil Dari Validitas Diskriminan**

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Extracted (AVE)
X1	0,802	0,887	0,857	0,549
X2	0,642	0,672	0,780	0,475
Y	0,747	0,792	0,830	0,499
Z	0,733	0,796	0,849	0,657

Sumber : Author (2024)

Tabel; 6. Hasil dari validitas diskriminan yaitu disiplin kerja memiliki reliabilitas yang baik (Cronbach's alpha dan reliabilitas komposit di atas 0,8), masih ada ruang untuk perbaikan jika AVE sedikit di bawah 0,5. Reliabilitas motivasi kerja perlu ditingkatkan (Cronbach's alpha kurang dari 0,7). Produktivitas kerja dan kepuasan kerja dapat diandalkan, namun masih ada ruang untuk perbaikan karena AVE produktivitas kerja tinggi dan AVE Z-score di atas 0,5. Rho_A memberikan perkiraan keandalan alternatif dan tampaknya sangat tinggi untuk semua variabel. Artinya variabel disiplin kerja, motivasi kerja, produktivitas kerja, dan kepuasan kerja semuanya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap karyawan PT Yamaha Motor Karawang.

D. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0, maka kesimpulan akhir dari masing-masing hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis (H1) (Pengaruh Produktivitas Kerja terhadap Kepuasan kerja terhadap R Square :
 - H0: Tidak ada pengaruh signifikan dari Produktivitas kerja (Y terhadap Z) Kepuasan kerja
 - Ha: Terdapat pengaruh signifikan dari Produktivitas Kerja Y terhadap Kepuasan kerja .
2. Hipotesis (H2) (Pengaruh Disiplin kerja X1 Terhadap Motivasi Kerja X2 terhadap F Square:
 - H0: Tidak ada pengaruh signifikan dari variabel disiplin kerja X1 terhadap motivasi kerja. X2
 - Ha: Terdapat pengaruh signifikan dari variabel disiplin kerja X1 terhadap motivasi kerja X2
3. Hipotesis (H3) (Pengaruh disiplin kerja X1 Terhadap Produktivitas Kerja Y
 - H0: Berpengaruh signifikan dari variabel disiplin kerja X1 terhadap produktivitas kerja Y
4. Hipotesis H4 (Pengaruh variabel Motivasi Kerja X2 Terhadap Produktivitas Kerja Y
 - H0: Berpengaruh signifikan dari motivasi kerja X2 terhadap Produktivitas Kerja Y

E. Pengujian Hipotesis

Hipotesis Pertama (H1)

Dari tabel terlihat bahwa dari nilai uji R square menunjukkan nilai R square dan R square adjust Produktivitas kerja (Y) $0,247 > 24.7\%$ yang artinya produktivitas kerja ini positif signifikan dengan R square adjusted yaitu $0.197 > 19.7\%$ sedangkan kepuasan kerja Z dengan R Square adjust yaitu $0.140 > 14.0\%$ dan R square Adjusted $0.103 > 10.3\%$ demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel produktivitas kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Yamaha Motor Karawang.

Hipotesis Kedua (H2)

Dari tabel terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis variabel disiplin kerja nilai F Square yaitu variabel X1 disiplin kerja terhadap motivasi kerja X2 $0.223 > 22.3\%$ dengan signifikansi $0.05 > 0.5\%$ artinya Ho ditolak dan Ha diterima, maka secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan PT Yamaha Motor Karawang.

Hipotesis Ketiga (H3)

Dari tabel terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis variabel disiplin kerja (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) nilai dari $0.417 > 41.7\%$ dengan signifikansi $0.02 < 0.2\%$ artinya Ho ditolak, maka secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Yamaha Motor Karawang.

Hipotesis Keempat (H4)

Dari tabel terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) nilai dari $0.146 > 14.6\%$ dengan signifikan $0.442 > 44.2\%$ artinya Ho ditolak, maka secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Yamaha Motor Karawang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Secara simultan produktivitas kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Yamaha Motor Karawan.
- b. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja PT. Yamaha Motor Karawan. Ketika disiplin kerja terjalin baik di dalam maupun di luar perusahaan, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat.
- c. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Yamaha Motor Karawan Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Yamaha Motor Karawan. Didukung dengan motivasi yang dapat membuat kerja pegawai menjadi lebih efektif dan efisien sehingga meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan menimbulkan semangat dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Melati BA. Hubungan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Hotel Di Bogor. *El-Mal J Kaji Ekon Bisnis Islam*. 2022;3(6):1225-1233. doi:10.47467/elmal.v3i6.1203
- Joy SM. 1233. *Med Sci Sport Exerc*. 2006;38(Supplement):S152. doi:10.1249/00005768-200605001-01567
- Wibowo. KAJIAN TEORI A. Kajian Teori 1. Kepuasan Kerja a. Pengertian Kepuasan Kerja Setiap orang yang bekerja mengharapkan mem PDFeprints.uny.ac.id > ... Published online 2003:13-49.
- Frank van Steenberg, Tuinhof A. Motivasi Kinerja. *Angew Chemie Int Ed* 6(11), 951–952. Published online 2009:26.
- Rofi K. Pengaruh Motivasi, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Az-Zahra Cakrawala Nusantara Malang. *Skripsi*. Published online 2021:6-30.
- Ariani HP, Widodo S. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Yamaha Music Indonesia, Jakarta.” *J Ilm Mhs Manaj Unsurya*. 2020;1(1):31-41.
- Fahmi Kamal, Widi Winarso TY. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja pada PT Yamaha Indonesia Motor Manufacturing. *Manaj dan Bisnis*. Published online 2021:52-60. <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JIAM/article/view/552>
- Sutrischastini A, Riyanto A. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kabupaten Gunung Kidul.. *Kaji Bisnis STIE Widya Wiwaha*. 2017;23(2):121-137. doi:10.32477/jkb.v23i2.209
- Dr. Zuki Kurniawan, S.E., M.Si. Maret 2016. *Sumber daya manusia dalam organisasi Dalam Organisasi & Manajemen : Konsep dan Dimensi Peningkatan Produktivitas Kerja* . Yogyakarta : deepublish I publisher.
- Singodimedjo. Indikator Disiplin Kerja. *J Teor Kinerja*. 2019;5(3):7-25
- Kurniawan F. Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J Ilm Manaj dan Bisnis*. 2019;5(3):241. doi:10.22441/jimb.v5i3.6938