

PENGARUH DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. SINARMAS ASSET MANAGEMENT

Nadya Salsyabilla¹⁾ dan Edy Sanusi S²⁾

1) Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

2) Dosen, Program Studi Manajemen, FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: eddy.sanusi23@gmail.com

Submit : 25 Maret 2025, Review : 3 April 2025, Publish : 10 April 2025

ABSTRACT

Purpose to determine the influence of work discipline on work productivity PT. Sinarmas Asset Managemenet through work motivation. This research uses quantitative methods. This research uses a quantitative approach. The sampling technique in this research uses a saturated sample type. The data analysis method uses path analysis. The research results can be concluded as follows: 1). Work discipline directly has a significant effect on work productivity. 2). Work motivation directly has a significant effect on work productivity. 3). Work discipline directly has a significant effect on work motivation. 4). Indirectly, Work discipline has no effect on work productivity of productivity PT. Sinarmas Asset Managemenet through work motivation.

Keyword: Work discipline (;) work motivation (;) work productivity

ABSTRAKS

Tujuan penelitian untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja melalui motivasi kerja karyawan PT. Sinarmas Asset Management. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan jenis sampel jenuh. Metode analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisa jalur. Hasil penelitian disimpulkan sebagai berikut: 1) Secara langsung disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja; 2) Secara langsung motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja; 3) Secara langsung disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja; 4) Secara tidak langsung motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinarmas Asset Management.

Kata Kunci: Disiplin kerja (;) motivasi kerja (;) produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja seseorang mengacu pada seberapa efisien dan efektif dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang ditempat kerja. Produktivitas yang tinggi sangat diinginkan oleh perusahaan karena memiliki berkontribusi langsung terhadap keberhasilan operasional dan pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan. Menurut Yusuf (2015), mengungkapkan bahwa produktivitas kerja ialah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta



efektif dan efisien. Kondisi serupa ini juga terjadi pada PT. Sinarmas Asset Management pada perkembangan bisnisnya memiliki tuntutan baru untuk beradaptasi dengan berbagai perubahan baik internal maupun eksternal dengan mengandalkan kuantitas dan kualitas sumber daya yang dimiliki. Penilaian kualitas dan kuantitas karyawan merupakan proses evaluasi yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengukur dan mengevaluasi kemampuan, kompetensi, dan kinerja individu atau tim kerja dalam sebuah organisasi.

Penilaian sumber daya manusia dilakukan dalam memastikan bagaimana kesesuaian sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan dengan kebutuhan dan standar serta target capaian yang ditetapkan. Oleh sebab itu sebagai sasaran akhir dari penilaian kuantitas dan kualitas sumber daya manusia dititikberatkan pada produktivitas kerja karyawan. Ukuran dari produktivitas kerja karyawan dilihat dari capaian hasil kerja individu maupun tim kerja, pencapaian tujuan perusahaan, output dan efisiensi anggaran, inisiatif dan kreativitas, kemudian umpan balik dari rekan kerja dan atasan.

Menurut Yusuf (2015), ada beberapa indikator produktivitas kerja yaitu: 1) Pengetahuan, konsep pengetahuan lebih berorientasi pada inteligensi, daya pikir dan penguasaan ilmu. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif; 2) Keterampilan, yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekayaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif; 3) Kemampuan, konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemauan; dan 4) Sikap, merupakan suatu kebiasaan yang dimiliki pola. Pola tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang. Perilaku manusia ditentukan oleh sikap-sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

Produktivitas kerja menjadi permasalahan tersendiri bagi PT. Sinarmas Asset Management, dimana masih banyaknya karyawan yang belum mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan, dari data awal ditemukan bahwa rendahnya produktivitas kerja karyawan disebabkan oleh disiplin karyawan. Menurut Sutrisno, (2016), disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati peraturan-peraturan serta norma-norma yang berlaku disekitarnya. Masalah disiplin karyawan yang terjadi PT. Sinarmas Asset Management dapat dilihat dari tingginya angka keterlambatan masuk kerja dan ijin kerja, tingginya keluhan dari pelanggan yang terjadi sebagai akibat dari keterlambatan penyerahan laporan. Disiplin karyawan menjadi barometer tersendiri dalam pencapaian target yang diberikan, disiplin kerja membantu menjaga efisiensi di tempat kerja. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki waktu yang lebih baik, memanfaatkan sumber daya dengan efektif, dan menghindari tindakan yang tidak produktif dan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, mematuhi jadwal, dan menghindari penundaan yang tidak perlu, kemudian karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung memiliki sikap tanggung jawab yang kuat terhadap pekerjaannya. Karyawan menyadari pentingnya tugas-tugas mereka dan berkomitmen untuk menyelesaikannya dengan baik. Karyawan bertanggung jawab atas tugas-tugas yang telah



karyawan terima dan siap menghadapi konsekuensi dari tindakannya dan pada akhirnya disiplin kerja yang tinggi berdampak langsung pada peningkatan produktivitas.

Indikator disiplin kerja menurut Sutrisno, (2016), yang dibagi dalam empat indikator diantaranya sebagai berikut: 1) Taat terhadap aturan waktu; Ketaatan terhadap aturan waktu diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: jam masuk atau kehadiran kerja, jam istirahat kerja, serta jam pulang kerja yang tepat waktu sesuai dengan peraturan yang berlaku di suatu perusahaan. karyawan diharuskan hadir pada saat hari kerja dan datang sebelum waktu masuk kerja yang kemudian karyawan melakukan absensi pada mesin saat karyawan datang dan pulang kerja; 2) Taat terhadap peraturan perusahaan; Taat terhadap peraturan perusahaan yang dimaksud adalah peraturan dasar tentang tata cara berpakaian sesuai dengan ketentuan perusahaan serta tata cara bertingkah laku dalam pekerjaan. Karyawan dalam perusahaan diwajibkan untuk memakai pakaian yang sesuai dengan ketentuan perusahaan dan juga wajib mengenakan tanda pengenal selama menjalankan tugas kerja. Bagi beberapa perusahaan, pada umumnya menyediakan pakaian seragam yang sama tujuannya sebagai identitas dalam melakukan aktivitas; 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan; Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan yang dimaksud ditujukan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan dan tugas masing-masing, tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, serta cara berhubungan atau berkomunikasi dengan unit kerja lain; dan 4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan; Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan meliputi segala aturan yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan. Segala aturan yang tidak boleh dilakukan karyawan dalam bekerja hendaknya dihindari agar tidak terjadi sikap indisipliner dalam bekerja.

Karyawan yang disiplin akan fokus pada pekerjaannya, menghindari gangguan yang tidak perlu, dan mengalokasikan waktu dan tenaga dengan efektif. Karyawan cenderung menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik dan mencapai target yang ditetapkan. Sehingga disiplin kerja karyawan sangatlah penting karena berkontribusi pada efisiensi, produktivitas, tanggung jawab, pencapaian tujuan, kredibilitas, dan pemeliharaan disiplin organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi perlu mendorong dan mempromosikan budaya kerja yang didasarkan pada nilai-nilai disiplin agar mencapai keberhasilan jangka panjang. Sehingga berangkat dari fenomena tersebut, disiplin karyawan sangat penting dalam mendukung peningkatan produktivitas kerja.

Permasalahan lain yang timbul selain disiplin dalam meningkatkan produktivitas kerja yaitu motivasi karyawan. Motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam maupun luar diri seseorang dalam mencapai target yang diberikan perusahaan. Menurut Sunyoto (2018), motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Masalah motivasi karyawan juga ikut mendorong produktivitas kerja seseorang, motivasi kerja rendah akan berbanding lurus dengan produktivitas kerja melalui ketidaktercapaian target pekerjaan yang diberikan dari tiap individu karyawan. Masalah motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari sikap kerja yang dicerminkan dari tidak selesainya pekerjaan yang diberikan.

Menurut Sunyoto, (2018), indikator motivasi kerja ada tiga jenis kebutuhan, yaitu: 1) Kebutuhan akan prestasi, ciri-cirinya: a). Mereka yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi memiliki rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan suatu tugas; b). Mereka yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi dan ia memiliki suatu keinginan besar untuk



dapat berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan; c). Mereka yang memilih kebutuhan prestasi tinggi memiliki keinginan untuk bekerja keras guna memperoleh tanggapan atau umpan balik atas pelaksanaan tugasnya; 2) Kebutuhan akan afiliasi, ciri-cirinya: a) Mereka memiliki suatu keinginan dan mempunyai perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan di mana mereka bekerja; b). Mereka cenderung berusaha membina hubungan sosial yang menyenangkan dan rasa saling membantu dengan orang lain.; c) Mereka memiliki suatu per harian yang sungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain; dan 3) Kebutuhan akan kekuasaan, ciri-cirinya: a). Keinginan untuk memengaruhi secara langsung terhadap orang lain.; b). Keinginan untuk mengadakan pengendalian terhadap orang lain; c) Adanya suatu upaya untuk menjaga hubungan pimpinan pengikut; dan d). Mereka pada umumnya berusaha mencari posisi pimpinan

Berdasarkan beberapa penjelasan dari fenomena yang terjadi, sangat penting dianalisis kembali mengenai disiplin kerja dan motivasi karyawan berkaitan dengan peningkatan produktivitas kerja dan pada gilirannya akan mendongkrak kinerja perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja melalui motivasi kerja karyawan PT. Sinarmas Asset Management”.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 48 karyawan PT. Sinarmas Asset Management. Teknik penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan jenis sampel jenuh. Metode analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisa jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

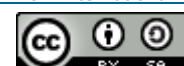
Hasil Penelitian

Hasil uji validitas

Pengujian validitas ini dilakukan untuk menguji apakah tiap butir pernyataan telah mewakili indikator yang akan diteliti, persyaratan minimum untuk dapat dikatakan valid adalah $r = 0,30$. Jadi, apabila korelasi antara butir-butir item pernyataan dengan skor total kurang dari 0,30, maka butiran dalam instrumen tersebut dapat dikatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item pernyataan dengan skor total. (Sugiyono, 2019). Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 48 responden tentang instrumen disiplin kerja, dengan jumlah 8 butir pernyataan; motivasi kerja 6 butir pernyataan dan produktivitas kerja karyawan 8 butir pernyataan dengan total skor setiap responden diperoleh hasil r hitung lebih besar dari r kritis 0,300.

Hasil uji reliabilitas

Pengujian reliabilitas ini dilakukan untuk menguji seberapa jauh hasil pengukuran yang dapat diandalkan secara konsisten. Pada tabel hasil pengujian reliabilitas berikut, diketahui bahwa semua variabel mempunyai alpha di atas 0,6 yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan. Berdasarkan Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* positif dimana lebih besar dari 0,6 yang merupakan batas minimal koefisien reliabilitas dapat dianggap baik dan reliabel. (Ghozali, 2016).



Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0.772	Reliabel
Motivasi Kerja	0.817	Reliabel
Produktivitas Kerja	0.820	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data primer SPSS V.26, 2024

Analisis jalur

Substruktur 1: $Z = PZX + \epsilon$

Tabel 2: Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja

Variabel	Parameter				
	R	R Square	Nilai Beta	Sig.	α
Disiplin Kerja	0,491	0,431	0,301	0,004	0,05

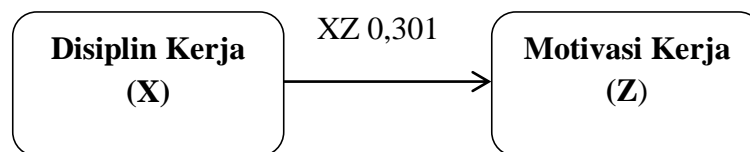
Pengujian Signifikan

t hitung > t tabel = 2,142 > 2,013

Keterangan: Variabel Motivasi Kerja

Sumber: data primer, diolah SPSS V. 26 (2024)

Besarnya nilai R square (R^2) adalah 0,431, artinya disiplin kerja memberikan sumbangan kepada motivasi kerja karyawan PT. Sinarmas Asset Management sebesar 43,1%, sedangkan sisanya sebesar 56,9% disumbangkan variabel lain yang tidak diteliti. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh linier antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Sinarmas Asset Management, untuk melihat besarnya pengaruh variabel tersebut digunakan nilai beta atau koefisien standar. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,142 lebih besar dari t tabel sebesar 2,013. artinya ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Sinarmas Asset Management. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Sinarmas Asset Management sebesar 0.301.



Gambar 1: Hasil Analisis Jalur Substruktur 1

Substruktur 2: $Y = PYX + PYZ + \epsilon$

Tabel 3: Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Nilai Beta	t hitung	Sig.	α
Disiplin Kerja	0,853	0,623	0,380	2,660	0,000	0,05
Motivasi Kerja			0,339	2,964		

Keterangan: Variabel Produktivitas Kerja

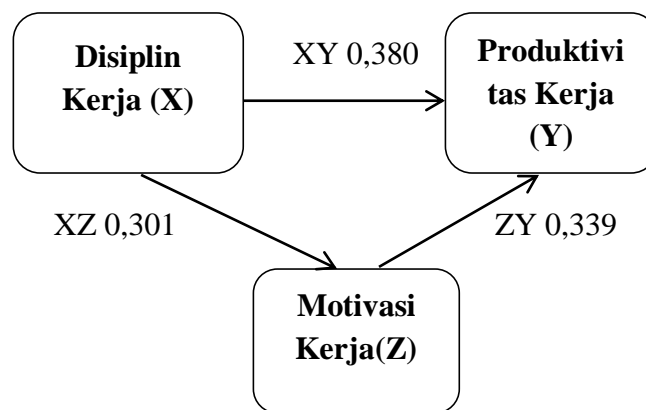
Sumber: data primer, diolah SPSS V.26 (2024)



Besarnya nilai R^2 adalah 0,623, artinya disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan sumbangan kepada produktivitas kerja karyawan PT. Sinarmas Asset Management sebesar 62,3%, sedangkan sisanya sebesar 37,7% disumbangkan variabel lain yang tidak diteliti. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh linier antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinarmas Asset Management melalui variabel motivasi kerja sebagai variabel *intervening*, untuk melihat besarnya pengaruh variabel tersebut digunakan nilai beta atau koefisien standar.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,660 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,013, artinya ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinarmas Asset Management. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinarmas Asset Management sebesar 0.380.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,964 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,013, artinya ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinarmas Asset Management. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinarmas Asset Management sebesar 0.339.



Gambar 2: Hasil Analisis Jalur Substruktur 2

Berdasarkan hasil perhitungan diagram jalur tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: Untuk menghitung pengaruh langsung (*direct effect*), digunakan formula sebagai berikut: 1) Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja $X \rightarrow Z = 0.301$; 2) Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja $X \rightarrow Y = 0.380$; dan 3) Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja $Z \rightarrow Y = 0.339$. Untuk menghitung pengaruh tidak langsung atau (*indirect effect*), digunakan formula sebagai berikut: Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui motivasi kerja $X \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,301 \times 0,339) = 0.102$

Pengaruh Total (*total effect*), Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui motivasi kerja: $(X \rightarrow Y) + (X \rightarrow Z \rightarrow Y) = 0,380 + (0,301 \times 0,339) = 0,380 + 0,102 = 0,482$. Persamaan struktural untuk model persamaan tersebut adalah: 1) $Z = 0,301 + \varepsilon_1$, 2) $Y = 0,380 + 0,339 + \varepsilon_2$



Hasil pengujian hipotesis

Hasil pengujian hipotesis pertama

Hasil penelitian untuk mengetahui pengaruh secara langsung disiplin kerja (X) terhadap produktivitas kerja (Y) menghasilkan model sebagai berikut: $Y = 0,380X$. Koefisien disiplin kerja sebesar 0,380, berarti setiap ada peningkatan disiplin kerja satu kali, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Sinarmas Asset Management sebesar 0,380 kali. Berdasarkan hasil uji signifikansi didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05 dan dapat dilihat dari t tabel dan t hitung yaitu t hitung sebesar 2,964 dan t tabel sebesar 2,013. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinarmas Asset Management.

Hasil pengujian hipotesis kedua

Hasil penelitian untuk mengetahui pengaruh secara langsung motivasi kerja (Z) terhadap produktivitas kerja (Y) menghasilkan model sebagai berikut: $Y = 0,339Z$. Koefisien motivasi kerja sebesar 0,339, berarti setiap ada peningkatan motivasi kerja satu kali, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Sinarmas Asset Management sebesar 0,339 kali. Berdasarkan hasil uji signifikansi didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05 dan dapat dilihat dari t tabel dan t hitung yaitu t hitung sebesar 2,660 dan t tabel sebesar 2,013. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinarmas Asset Management.

Hasil pengujian hipotesis ketiga

Hasil penelitian untuk mengetahui pengaruh secara langsung disiplin kerja (X) terhadap motivasi kerja (Z) menghasilkan model sebagai berikut: $Z = 0,301X$. Koefisien disiplin kerja sebesar 0,301, berarti setiap ada peningkatan disiplin kerja satu kali, maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Sinarmas Asset Management sebesar 0,301 kali. Berdasarkan hasil uji signifikansi didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05 dan dapat dilihat dari t tabel dan t hitung yaitu t hitung sebesar 2,142 dan t tabel sebesar 2,013. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Sinarmas Asset Management.

Hasil pengujian hipotesis keempat

Hasil penelitian untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung disiplin kerja (X) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z) menghasilkan model sebagai berikut: $X \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,301 \times 0,339) = 0,102$. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan didapatkan pengaruh langsung dari disiplin kerja (X) terhadap produktivitas kerja (Y) atau PYX adalah sebesar 0,380. Sedangkan pengaruh tidak langsung dari disiplin kerja (X) terhadap produktivitas kerja (Y) melalui motivasi kerja (Z) atau $PXYZ$ adalah sebesar 0,102. Karena melalui variabel *intervening* yaitu motivasi kerja (Z). Pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak terdapat berpengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan $(0,301 \times 0,339) = 0,102$ melalui motivasi kerja. Atau



dengan kata lain motivasi kerja (Z) tidak dapat memediasi hubungan antara disiplin kerja (X) dan produktivitas kerja (Y).

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sinarmas Asset Management

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya peningkatan disiplin kerja akan mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Sinarmas Asset Management. Hal ini berarti bahwa karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai jam kerja, menyelesaikan tugas-tugas kerja yang diberikan setiap harinya, selalu menggunkan seragam kerja yang sudah ditentukan pada saat bekerja, dan menggunkan tanda pengenal di dalam perusahaan, selalu merapihkan peralatan kerja setelah selesai digunakan, dan mentaati peraturan yang diterapkan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Umulkulsum, *et al*, (2020), Sunarto dan Maulana (2021), Munawaroh, (2018), Parinduri, *et al* (2021). Yang menyatakan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sinarmas Asset Management

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya peningkatan motivasi kerja akan mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Sinarmas Asset Management. Hal ini berarti bahwa karyawan mendapatkan kesempatan mengembangkan keterampilan dan kemampuan, pemberian penghargaan dalam pencapaian target pekerjaan dapat memotivasi karyawan, jalinan kerjasama antar karyawan di tempat kerja membuat karyawan merasa nyaman untuk bekerja, interaksi sosial sesama karyawan membantu karyawan dalam bekerja, karyawan giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan Perusahaan untuk menduduki posisi jabatan tertentu. Dan karyawan mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyitno *et,al* (2022), Kencana *et,al* (2021), yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat mendukung produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Sinarmas Asset Management

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya peningkatan disiplin kerja akan mendorong peningkatan motivasi kerja karyawan PT. Sinarmas Asset Management. Semakin baik disiplin kerja karyawan yang diterapkan karyawan dalam suatu perusahaan dapat membentuk motivasi kerja yang baik sesuai dengan apa yang diharapkan. Suatu perusahaan di era saat ini sangat menuntut karyawan yang berkualitas dan memiliki tingkat semangat yang tinggi dalam bekerja, sedangkan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas banyak hal yang perlu diperhatikan terutama disiplin kerja yang konsisten dapat mempengaruhi motivasi kerja dalam suatu perusahaan. sehingga terbentuk lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purwanto (2023) dan Dharliana, Nasrudin. (2022), yang menyatakan bahwa disiplin kerja dapat mendorong peningkatan motivasi kerja karyawan.



Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sinarmas Asset Management Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan analisis jalur, didapatkan hipotesis keempat dalam penelitian ini tidak dapat diterima. Artinya tidak terdapat dukungan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinarmas Asset Management melalui motivasi Kerja. Dengan demikian motivasi kerja tidak dapat memediasi hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan. Dukungan langsung disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung dari disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui motivasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Hutauruk (2022) dan Rosento *et al*, (2019), yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja sebagai variabel *intervening* tidak dapat memediasi dukungan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT. Sinarmas Asset Management dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Disiplin kerja secara langsung dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Sinarmas Asset Management; 2) Motivasi kerja secara langsung dapat mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Sinarmas Asset Management; 3) Disiplin kerja secara langsung dapat mendorong peningkatan motivasi kerja karyawan PT. Sinarmas Asset Management; dan 4) Disiplin kerja secara tidak langsung tidak mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Sinarmas Asset Management melalui motivasi kerja.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut: 1) Berkaitan dengan disiplin kerja, disarankan agar PT. Sinarmas Asset Management lebih baik lagi dalam menegakan kedisiplinan kepada seluruh karyawan perusahaan, baik atasan maupun bawahan secara adil. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dalam perusahaan, maka dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam mematuhi segala aturan yang ditetapkan, melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Dari analisis penelitian ini membuktikan karyawan cenderung setuju bahwa taat terhadap peraturan di perusahaan menjadi hal yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja, salah satunya karyawan datang ke kantor sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan dan karyawan selalu mengerjakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab. Harapan dengan terbentuknya dan terlaksananya disiplin kerja ini karyawan akan lebih taat dalam mematuhi segala peraturan dalam perusahaan untuk lebih disiplin dalam kehadiran maupun dalam menghasilkan output dalam perusahaan; 2) Berkaitan dengan motivasi kerja, disarankan agar PT. Sinarmas Asset Management dapat dikatakan sudah cukup baik namun harus terus ditingkatkan agar tidak terjadinya penurunan dalam hal motivasi dalam bekerja agar visi misi perusahaan dapat tercapai dengan cara perusahaan lebih memperhatikan dampak baik dari memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang bekerja dengan baik seperti memberikan pemenuhan target dan tunjangan tidak tetap; 3) Berkaitan dengan disiplin kerja dan motivasi kerja, disarankan agar PT. Sinarmas Asset Management lebih menerapkan disiplin kerja yang



lebih baik dan lebih tegas lagi dalam memperhatikan sejauh mana karyawan mematuhi segala peraturan yang ditetapkan perusahaan, karena dari terbentuknya disiplin kerja yang baik dapat menciptakan motivasi kerja yang baik; dan 4) Agar PT. Sinarmas Asset Management dapat lebih memperhatikan motivasi kerja baik motivasi fisik maupun non fisik, agar karyawan merasa bersemangan dalam bekerja sehingga karyawan lebih mematuhi segala peraturan dalam perusahaan. Dengan memperbaiki hubungan antara bawahan dan atasan, dengan lebih memperhatikan motivasi kerja didalam perusahaan ataupun lebih tegas dalam memberikan sanksi jika karyawan tidak mematuhi peraturan yang ada, sehingga motivasi kerja dapat terbentuk dengan baik dan dapat membentuk disiplin kerja yang baik pula, Agar produktivitas dalam perusahaan dapat meningkat dengan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Dharliana dan Wibowo, Sandi Nasrudin. (2022). The Influence Of Discipline And Motivation On Work Productivity. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*. Peer Reviewed – International Journal Vol-6, Issue-4, 2022 (IJEBAR) E-ISSN: 2614-1280 P- ISSN 2622-4771 <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>.

Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hutauruk, Friska Juliana., Matondang, Rahim dan Pujangkoro, Sugiharto (2022). The Effect of Work Discipline on Employee Productivity. *Jurnal Sistem Teknik Industri (JSTI)* Vol. 24 No.2,2022|221–227. <https://talenta.usu.ac.id/jsti/article/view/8500>

Kencana, Putri Nilam., Asmalah, Lia dan Munadjat, Baliyah (2021). The Effect of Discipline and Work Motivation on Work Productivity on Shaza Depok Employees. *Journal of Research in Business, Economics, and Education* Volume 3 E-ISSN 2686-6056 Issue 4 August Edition 2021.

Munawaroh, Istiqomah. (2018). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 8 No. 1 Des 2018.

Purwanto, Fajar. (2023). The Effect of Motivation, Work Environment and Discipline on Employee Productivity. ISSN : 2685-9696 (Online) - 2686- 0678 (Print) Faculty of Economics, Merdeka University Surabaya *Link Jurnal*: <http://wastu.unmerbaya.ac.id/index.php/wastu/index>.

Parinduri, Luthfi., Yusmartato, dan Hernawati, Tri. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Komitmen Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Pabrik Kelapa Sawit Ptpn I Tanjung Seumantoh, Aceh Tamiang. *Buletin Utama Teknik* Vol. 13, No. 1, September 2017.

Rosento Rst., Lahat, Mohamad Amas dan Susilowati, Isnurrini Hidayat. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT Trisentosa Adhirajasa Jakarta. Yayasan Akrab Pekanbaru. *Jurnal Akrab Juara* Volume 4 Nomor 4 Edisi November 2019 (178-193).

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.); Kedua, Cet). Bandung: Alfabeta.



Sunarto, Ading dan Maulana, Darmawan. (2021). The Effect of Discipline and Physical Work Environment on Employee Productivity At PT. Liebra Permana Gunung Putri Bogor. Kontigensi: *Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol 9, No. 2, November 2021, pp. 318 – 335 ISSN 2088-4877. <https://jurnal.dim-unpas.web.id/index.php/JIMK/article/view/168>.

Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru

Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kedelapan). Jakarta: Prenamedia Group.

Umulkulsum, Dara dan Drajat, R. Achmad dan Suaji, Aji. (2020). The Effect of Benefits and Work Discipline on Employee Productivity at The Geological Survey Center Bandung. *Technium Social Sciences Journal* .Vol. 14, 454-470, December, 2020 ISSN: 2668-7798. www.techniumscience.com. <https://www.neliti.com/publications/350437/the-effect-of-benefits-and-work-discipline-on-employee-productivity-at-the-geolo>.

Wahyitno., Nariawati, Umi., Affandi, Azhar., Priadana, Sidik dan Erlangga, Heri. (2022). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Work Productivity at PT. Tbk Star Insurance in Jakarta. *International Journal of Education, Information Technology and Others (IJEIT)*. <https://jurnal.peneliti.net/index.php/IJEIT>. Vol. 5, No.2, March 2022.

Yusuf, Burhanuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

