



**TUGAS AKHIR (BM43350)**

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

**PRASATYO PRABOWO  
NRP. 1118040067**

**DOSEN PEMBIMBING  
RINI INDARTI, S.SI., M.T.  
IR. MEDI PRIHANDONO, M. MT.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS  
JURUSAN TEKNIK BANGUNAN KAPAL  
POLITEKNIK PERKAPALAN NEGERI SURABAYA  
SURABAYA  
2025**

“Halaman ini sengaja dikosongkan”  
*This page is intentionally left blank*



**PPNS** POLITEKNIK  
PERKAPALAN  
NEGERI SURABAYA

**TUGAS AKHIR (BM43350)**

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

**PRASATYO PRABOWO**  
NRP. 1118040067

**DOSEN PEMBIMBING**  
**RINI INDARTI S.SI, M.T**  
**IR. MEDI PRIHANDONO, M. MT.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS**  
**JURUSAN TEKNIK BANGUNAN KAPAL**  
**POLITEKNIK PERKAPALAN NEGERI SURABAYA**  
**SURABAYA**  
**2025**

“Halaman ini sengaja dikosongkan”  
*This page is intentionally left blank*

## LEMBAR PENGESAHAN

### TUGAS AKHIR

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

Disusun Oleh:

Prasatyo Prabowo

1120040094

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Kelulusan  
Program Studi D4 Manajemen Bisnis  
Jurusan Teknik Bangunan Kapal  
POLITEKNIK PERKAPALAN NEGERI SURABAYA

Disetujui oleh Tim penguji Tugas Akhir Tanggal Ujian : 7 Agustus 2025  
Periode Wisuda : Oktober 2025

Menyetujui,

#### Dosen Penguji

1. Yesica Novrita Devi, S.ST.,M.MT
2. Danis Maulana, S.T, MBA
3. Rini Indarti, S.Si,M.T.
4. Friska Intan Sukarno, S.M.,M.M.

#### NIDN

(0004118902)  
(0014108904)  
(0007017004)  
(276277567623020)

#### Tanda Tangan

(.....)  
(.....)  
(.....)  
(.....)

#### Dosen Pembimbing

1. Rini Indarti, S.Si,M.T.
2. Ir. Medi Prihandono, M. MT

#### NIDN

(0007017004)  
( - )

#### Tanda Tangan

(.....)  
(.....)

Menyetujui  
Ketua Jurusan,

Priyambodo Nur Ardi Nugroho, S.T., M.T., Ph.D.  
NIP. 198103242014041001

Mengetahui  
Koordinator Program Studi,

Danis Maulana, S.T., MBA.  
NIP. 198910142019031015

“Halaman ini sengaja dikosongkan”  
*This page is intentionally left blank*



## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

No. : F.WD I. 021  
Date : 3 Nopember 2015  
Rev. : 01  
Page : 1 dari 1

Yang bertandatangan dibawahini :

Nama : Prasatyo Prabowo

NRP. : 1118040067

Jurusan/Prodi : Teknik Bangunan Kapal / Manajemen Bisnis

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

Tugas Akhir yang akan saya kerjakan dengan judul :

**“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bina Reka Sarana “**

Adalah benar karya saya sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam karya ilmiah tersebut, maka saya bersedia menerima **sanksi** sesuai ketentuan peraturan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab.

Surabaya, 21 Juli 2025

Yang membuat pernyataan,

(Prasatyo Prabowo)  
NRP.1118040067

“Halaman ini sengaja dikosongkan”  
*This page is intentionally left blank*

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Allah SWT, atas karunia dan Rahmat-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bina Reka Sarana”. Tujuan dari penyusunan Tugas Akhir ini adalah agar penulis dapat memenuhi salah satu syarat untuk menempuh ujian pada sidang tugas akhir di jurusan Teknik Bangunan Kapal Program Studi D4 – Manajemen Bisnis Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya untuk mendapatkan gelar sarjana terapan. Penulis menyadari penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih terhadap semua pihak yang membantu dalam penyusunan tugas akhir ini. Untuk itu pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua, Bapak Pralebdio Baskoro Prabowo, S.E. karena memberikan memotivasi, dan mendoakan saya dalam menyelesaikan Tugas Akhir dan Ibu saya Soejani Dias Pramitasari, S.H. karena memberikan memotivasi, dan mendoakan saya dalam menyelesaikan Tugas Akhir.
2. Istri saya Deliska Permata Juanda, S.IP. telah membantu, mengarahkan, membimbing Tugas Akhir saya hingga sampai terselesaikan.
3. Adik saya Pramudityo Prabowo yang membantu saya dalam Tugas Akhir ini.
4. Bapak Rachmad Tri Soelistijono, S.T., M.T., selaku Direktur Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya.
5. Bapak Priyambodo Nur Ardi Nugroho, S.T., M.T., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Teknik Bangunan Kapal.
6. Ibu Rini Indarti, S.Si., M.T selaku dosen pembimbing 1 yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membantu dan membimbing proses pengerjaan tugas akhir.
7. Bapak Ir. Medi Prihandono, M.MT selaku dosen pembimbing 2 yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membantu dan membimbing proses pengerjaan tugas akhir.
8. Ibu Devina Puspita Sari, ST., MT selaku koordinator tugas akhir program

studi D4 – Manajemen Bisnis.

9. Seluruh jajaran Dosen Program Studi D4 Manajemen Bisnis yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat bermanfaat selama kuliah di Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya.
10. Seluruh pihak yang tidak saya sebutkan satu-persatu yang telah memberikan dukungan dan doa untuk penulis dalam menyelesaikan Laporan Tugas Akhir.

Penulis sadar bahwa masih banyak kekurangan dari Laporan Tugas Akhir ini. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan untuk perbaikan dan pengembangan lebih lanjut. Semoga Tugas Akhir ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya, serta dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

Surabaya, 23 Juli 2025

Penulis

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

**Prasatyo Prabowo**

## **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 disebarikan 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.

“Halaman ini sengaja dikosongkan”  
*This page is intentionally left blank*

# ***THE EFFECT OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT PT. BINA REKA SARANA***

**Prasatyo Prabowo**

## ***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*

“Halaman ini sengaja dikosongkan”  
*This page is intentionally left blank*

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xxi</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan .....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Batasan Masalah .....	6
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
2.1 Profil Perusahaan.....	9
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.5 Motivasi .....	13
2.6 Indikator Motivasi .....	15
2.7 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi.....	16
2.8 Disiplin Kerja .....	18
2.9 Indikator Disiplin Kerja.....	19
2.10 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	20
2.11 Produktivitas .....	21
2.12 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas .....	22
2.13 Indikator Produktivitas .....	22
2.14 Penelitian Terdahulu.....	24

<b>BAB 3 METODE PENELITIAN .....</b>	<b>24</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	24
3.2 Subjek dan Objek Penelitian .....	24
3.3 Flowchart Penelitian .....	25
3.4 Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	26
3.5 Studi Literatur .....	26
3.6 Variabel Penelitian.....	26
3.7 Kerangka Berpikir Peneliti.....	27
3.8 Hipotesis Penelitian.....	27
3.9 Populasi dan Sampel .....	31
3.10 Jenis dan Sumber Data .....	31
3.11 Metode Pengumpulan Data Kusioner .....	31
3.12 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian .....	33
3.13 Teknik Analisis Data.....	34
3.14 Statistik Deskriptif .....	34
3.15 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	34
3.16 Uji Normalitas.....	36
3.17 Uji Multikolinearitas .....	37
3.18 Uji Heteroskedastisitas.....	37
3.19 Analisis Regresi Berganda .....	37
3.20 Uji Koefisien Determinasi .....	38
3.21 Uji F .....	38
3.22 Uji T .....	39
<b>BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>40</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	40
4.2 Demografi Responden.....	40
4.2.1 Demografi Responden Berdasarkan Gender .....	40
4.2.2 Demografi Responden Berdasarkan Usia.....	41
4.2.3 Demografi Responden Berdasarkan Jabatan/Posisi .....	42
4.2.4 Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ...	43
4.2.5 Demografi Responden Berdasarkan Pendapatan/Gaji perbulan .....	44

4.2.6	Demografi Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	45
4.3	Deskripsi Motivasi Pegawai (X1).....	46
4.4	Deskripsi Disiplin Kerja (X2).....	47
4.5	Deskripsi Produktivitas (Y) .....	48
4.6	Uji Validitas dan Uji Relibilitas .....	49
4.6.1	Uji Validitas .....	49
4.6.2	Uji Reliabilitas .....	51
4.7	Uji Asumsi Klasik .....	52
4.7.1	Uji Normalitas .....	52
4.7.2	Uji Multikolinieritas .....	53
4.7.3	Uji Heterokedastisitas .....	54
4.8	Uji Hipotesis .....	54
4.8.1	Uji Regresi Sederhana .....	54
4.8.2	Uji Parsial (Uji T) .....	56
4.8.3	Uji Simultan (Uji F).....	57
4.8.4	Uji Koefisien Determinasi .....	57
4.9	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Bina Reka Sarana.....	58
4.10	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Bina Reka Sarana.....	59
4.11	Pengaruh Simultan Motivasi dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Bina Reka Sarana .....	59
4.12	Upaya Perusahaan.....	61
4.13	Rekomendasi Perusahaan .....	61
<b>BAB 5</b>	<b>KESIMPULAN .....</b>	<b>62</b>
5.1	Kesimpulan .....	62
5.2	Saran .....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>64</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>68</b>
<b>BIODATA PENULIS.....</b>		<b>95</b>

“Halaman ini sengaja dikosongkan”  
*This page is intentionally left blank*

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	24
Tabel 3.1 Metode Pengukuran Data Kuisisioner .....	32
Tabel 3.2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian .....	33
Tabel 4.1 Demografi Responden Berdasarkan Gender.....	41
Tabel 4.2 Demografi Responden Berdasarkan Usia .....	41
Tabel 4.3 Demografi Responden Berdasarkan Jabatan/Posisi.....	42
Tabel 4.4 Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	44
Tabel 4.5 Demografi Responden Berdasarkan Pendapatan/Gaji Perbulan.....	44
Tabel 4.6 Demografi Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	45
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Variabel Motivasi (X1).....	46
Tabel 4.8 Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X2) .....	47
Tabel 4.9 Statistik Deskriptif Variabel Produktivitas (Y).....	48
Tabel 4.10 Uji Validitas .....	50
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas .....	51
Tabel 4.12 Uji Normalitas.....	52
Tabel 4.13 Uji Multikolinieritas.....	53
Tabel 4.14 Uji Regresi .....	55
Tabel 4.15 Uji Parsial (Uji T) .....	56
Tabel 4.16 Uji Simultan (Uji F) .....	57
Tabel 4.17 Uji Koefisien Determinasi .....	58

“Halaman ini sengaja dikosongkan”  
*This page is intentionally left blank*

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1.1 Data Absensi Karyawan PT Bina Reka Sarana 2023.....	3
Gambar 1.2 Data Absensi Karyawan PT Bina Reka Sarana 2024.....	4
Gambar 3.1 Alur Penelitian.....	25
Gambar 3.2 Kerangka Berpikir Penelitian .....	27
Gambar 4.1 Uji Heterokedastisitas dengan Scatterplot.....	54

“Halaman ini sengaja dikosongkan”  
*This page is intentionally left blank*

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian.....	68
Lampiran 2 : Demografi Responden.....	72
Lampiran 3 : Struktur Organisasi.....	74
Lampiran 4 : Tata Tertib Perusahaan.....	75
Lampiran 5: data asli kehadiran karyawan PT. Bina Reka Sarana 2023 .....	76
Lampiran 6 : data asli kehadiran karyawan PT. Bina Reka Sarana 2024 .....	80
Lampiran 7 : Hasil Jawaban Responden .....	84
Lampiran 8 : Output SPSS .....	87
Lampiran 9 : Distribusi Nilai R Tabel dan T Tabel .....	91
Lampiran 10 : Uji Asumsi Klasik & Uji Normalitas .....	92
Lampiran 11 : Uji Multikolinieritas .....	93
Lampiran 12 : Uji Regresi, Uji T, Uji F dan Uji koefisien determinasi.....	94

“Halaman ini sengaja dikosongkan”  
*This page is intentionally left blank*

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

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 sangat lah penting. Motivasi penting diberikan kepada karyawan dengan memberikan dorongan untuk semangat kerja dan menggubah inspirasi peranan karyawan yang tinggi. Motivasi bisa diartikan sebagai kekuatan dalam diri maupun luar seseorang yang mendorong perilaku kerja sesuai dengan perarutan yang telah ditetapkan oleh perusahaan..

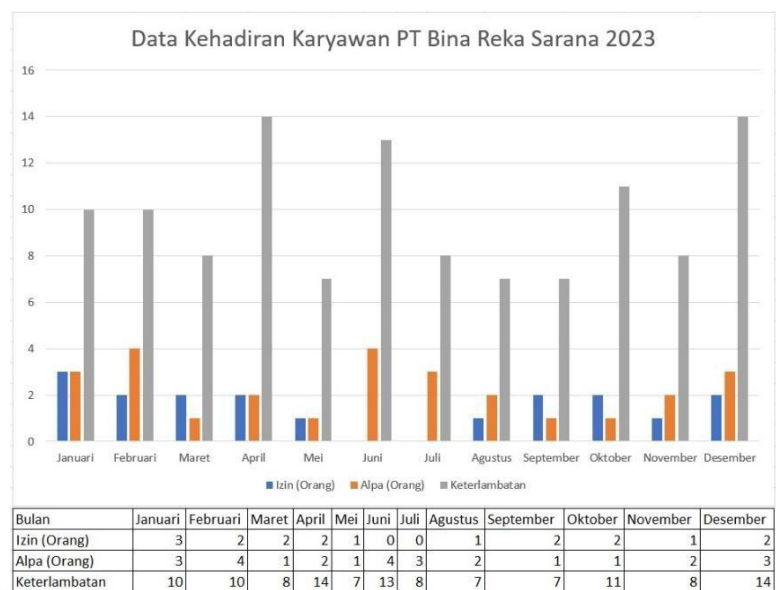
Menurut Ichlapio Fitrianto (2020) Dalam suatu instansi, motivasi merupakan suatu hal yang sangat penting diketahui setiap pimpinan. Motivasi merupakan suatu dorongan kepada karyawan untuk dapat bekerja lebih giat dan lebih jujur tanpa adanya unsur paksaan. pentingnya motivasi kerja bagi perusahaan sebagai 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.

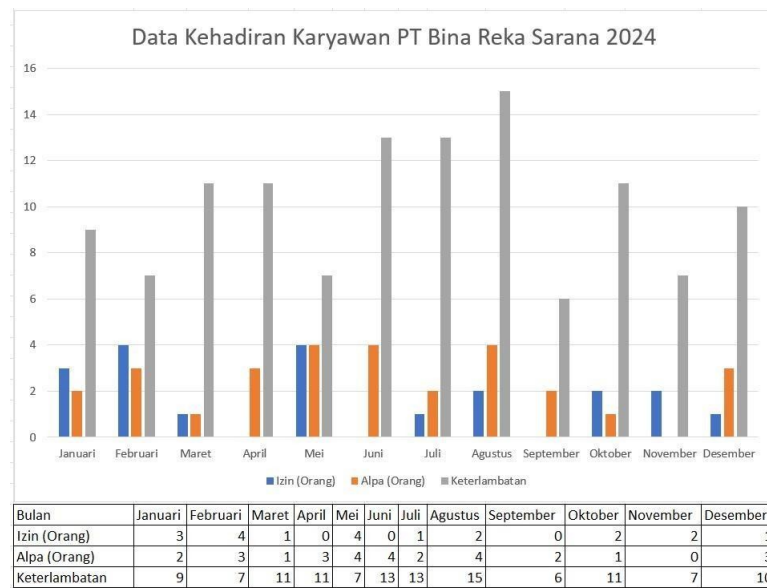
Aturan sangat penting untuk menawarkan arahan dan bimbingan kepada karyawan PT. Bina Reka Sarana dalam mengembangkan norma yang positif, semangat kerja, etika kerja, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja karyawan. Apabila pegawai PT. Bina Reka Sarana tidak mengikuti ketentuan-ketentuan 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.



Gambar 1.1 Data Absensi Karyawan PT Bina Reka Sarana 2023.



Gambar 1.2 Data Absensi Karyawan PT Bina Reka Sarana 2024

Sumber : Bagian SDM PT Bina Reka Sarana 2023-2024, data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan data absensi karyawan PT Bina Reka Sarana tahun 2023 menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karena izin tergolong tidak baik, berkisar antara 1 sampai 3 orang pada setiap bulan kecuali pada bulan Juni dan Juli. Sementara itu, pada periode 2023 absensi tanpa keterangan (alpa) menunjukkan tren fluktuatif, dengan angka tertinggi 4 orang pada bulan Februari dan Juni, kemudian menurun menjadi 1 orang pada bulan Maret, dan kembali adanya absensi menambah di bulan November menjadi 2 orang serta dibulan Desember mengalami peningkatan menjadi 3 orang. Fluktuasi keterlambatan karyawan juga terlihat bervariasi. Jumlah keterlambatan pada periode 2023 tercatat sebanyak 10 orang pada bulan Januari, meningkat menjadi 14 pada bulan April, dan Desember, turun menjadi 7 orang pada bulan Mei, Agustus dan September. Pada periode 2024 tingkat ketidakhadiran karena izin meningkat menjadi 1 sampai 4 orang. Dan pada periode 2024, absensi tanpa keterangan (alpa) berkisar antara 1 sampai 4 orang kecuali pada bulan November. Begitu juga dengan keterlambatan yang menunjukkan angka tertinggi pada bulan Agustus yang mencapai 15 orang, bulan Juni dan Juli berjumlah 13 orang, sedangkan pada bulan Maret, April, dan Oktober menurun

menjadi 11 orang.

Fluktuasi ini menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan terhadap perusahaan belum sepenuhnya stabil. Jika kedisiplinan karyawan tidak dikelola dengan baik, maka dalam jangka panjang bisa berdampak pada produktivitas dan efisiensi kerja. Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Bina Reka Sarana. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan bagaimana motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi produktivitas. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi kepada perusahaan dalam memotivasi karyawan serta memberikan aturan disiplin kerja pada karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas dan kelangsungan operasional perusahaan..

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan dan data di latar belakang serta untuk memberikan penjelasan lebih lanjut terhadap permasalahan yang akan dibahas, maka perumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Bina Reka Sarana?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Bina Reka Sarana?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Bina Reka Sarana?

## **1.3 Tujuan**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan diatas tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi karyawan terhadap Produktivitas pada PT. Bina Reka Sarana.

2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pada PT. Bina Reka Sarana.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap Produktivitas pada PT. Bina Reka Sarana.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dengan mempertimbangkan tujuan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan keuntungan bagi banyak pihak. Berikut adalah keuntungan yang diharapkan dari penelitian ini:

1. Bagi Akademis

Penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya pemahaman di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja pada produktifitas. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi studi-studi selanjutnya yang meneliti aspek loyalitas karyawan dan kinerja.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini memberikan wawasan bagi manajemen dalam meningkatkan loyalitas karyawan terhadap kinerja dalam meningkatkan produktivitas. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam pengembangan strategi SDM, seperti pelatihan kepemimpinan dan kebijakan kesejahteraan karyawan. Bagi karyawan, penelitian ini membantu memahami akan pentingnya loyalitas yang dapat meningkatkan kinerja terhadap produktivitas.

#### **1.5 Batasan Masalah**

Batasan masalah yang ditetapkan peneliti agar isi dari penelitian ini sesuai dengan judul yang dibahas dan tidak melebar. batasan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

4. Penelitian ini dilakukan di PT. Bina Reka Sarana.
5. Variabel bebas adalah (X1) Motivasi dan (X2) Disiplin, sedangkan Variabel

terikat adalah (Y) Produktivitas.

6. Data absensi karyawan, Data keterlambatan karyawan, Data penilaian individu karyawan periode Januari 2023 sampai Desember 2024.

“Halaman ini sengaja dikosongkan”  
*This page is intentionally left blank*

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Profil Perusahaan**

PT. Bina Reka Sarana adalah perusahaan yang bergerak di bidang Industrial Service dan General Supply. Perusahaan ini berkomitmen untuk memberikan layanan berkualitas tinggi sesuai dengan standar industri yang berlaku. Perusahaan ini memiliki dua alamat kantor yang terletak di Jl. Dempo No. 11 Surabaya sebagai kantor administrasi dan pemasaran, kemudian di Jl. Tidar No. 157 K Surabaya sebagai workshop dan Warehouse. Perusahaan ini telah melayani dunia konstruksi dan industrial service selama lebih dari 20 tahun.

#### **2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Edwin B. Flippo, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mencakup serangkaian proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap berbagai aspek dalam pengelolaan tenaga kerja. Proses ini mencakup perekrutan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, serta pemutusan hubungan kerja. Tujuan utama dari MSDM adalah memastikan keseimbangan antara kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan. Sementara itu, menurut Marwansyah (2010), MSDM dapat didefinisikan sebagai pengelolaan tenaga kerja dalam suatu organisasi melalui berbagai fungsi utama. Fungsi tersebut meliputi perencanaan tenaga kerja, proses rekrutmen dan seleksi, pengembangan karyawan, manajemen karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, serta keselamatan dan kesehatan kerja. Selain itu, MSDM juga berperan dalam menjaga hubungan industrial yang harmonis guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam setiap organisasi. Keputusan yang diambil oleh manajer tidak hanya berpengaruh terhadap kesuksesan organisasi, tetapi juga memengaruhi perilaku karyawan, tingkat kinerja, serta kepuasan mereka. Fokus utama

manajemen SDM adalah memastikan kesejahteraan karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang adil, yang pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Secara konseptual, manajemen SDM di Indonesia mencakup perencanaan, pelaksanaan strategi, serta perhatian lebih terhadap aspek kepemimpinan dan optimalisasi tenaga kerja dalam organisasi. Dengan kata lain, manajemen SDM merupakan upaya untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan tenaga kerja dalam suatu organisasi, sekaligus memperluas perspektif dalam pengkajian bidang ini (Ichsan et al., 2021).

Setiap organisasi memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi perlu mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya secara optimal. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) berkaitan dengan perancangan dan penerapan sistem yang mencakup perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pengembangan karir, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hingga hubungan ketenagakerjaan yang harmonis. Seluruh keputusan dan praktik manajemen dalam aspek ini secara langsung memengaruhi tenaga kerja dalam organisasi. Manajemen SDM pada dasarnya merupakan kumpulan keputusan yang saling terhubung dalam pengelolaan kepegawaian, yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas karyawan maupun organisasi. Dengan strategi dan kegiatan yang terencana, manajemen SDM memastikan bahwa tenaga kerja dapat dikelola secara efisien guna mencapai tujuan organisasi secara optimal (Ichsan et al., 2021)..

### **2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah memaksimalkan efektivitas dan produktivitas tenaga kerja dalam suatu organisasi. Produktivitas dalam hal ini Merujuk pada perbandingan antara hasil yang dihasilkan oleh perusahaan, baik berupa barang maupun jasa, dengan berbagai input seperti tenaga kerja, modal, bahan baku, dan energi. Selain itu, tujuan spesifik dari departemen sumber daya manusia adalah mendukung para manajer lini dan

manajer fungsional lainnya dalam mengelola karyawan secara lebih efisien. Dalam peran ini, manajer sumber daya manusia biasanya berfungsi sebagai staf pendukung yang bekerja sama dengan manajer lain untuk membantu mereka mengatasi berbagai permasalahan terkait tenaga kerja (Ichsan et al., 2021).

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, tujuan utama dari Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dapat dikategorikan ke dalam empat aspek utama:

1. Tujuan Organisasional

Manajemen SDM berperan dalam memastikan efektivitas organisasi dengan memberikan kontribusi yang signifikan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Meskipun terdapat departemen khusus yang menangani SDM, tanggung jawab utama terhadap kinerja karyawan tetap berada pada manajer di setiap lini organisasi.

2. Tujuan Fungsional

Departemen SDM harus mampu memberikan kontribusi yang selaras dengan kebutuhan organisasi. Jika pengelolaan SDM tidak sejalan dengan standar dan kebutuhan organisasi, maka keberadaannya menjadi kurang efektif dan tidak memberikan nilai tambah yang optimal.

3. Tujuan Sosial

Manajemen SDM juga memiliki tanggung jawab sosial dan etika dalam menanggapi berbagai tantangan serta kebutuhan masyarakat. Organisasi harus berupaya untuk meminimalkan dampak negatif yang mungkin ditimbulkan dari aktivitasnya. Jika tidak mampu memanfaatkan sumber daya secara bijak untuk kesejahteraan masyarakat, organisasi dapat menghadapi hambatan dalam operasionalnya.

7. Tujuan Personal

Manajemen SDM bertujuan untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuan pribadinya, terutama yang dapat meningkatkan kontribusi mereka terhadap organisasi. Mempertimbangkan aspirasi dan kepuasan karyawan sangat penting agar mereka tetap termotivasi, loyal, dan produktif. Jika kebutuhan individu diabaikan, kinerja mereka bisa menurun, dan bahkan berisiko meninggalkan organisasi.

## **2.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Secara umum, fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mencakup berbagai aspek penting yang berdampak langsung pada operasional organisasi. Fungsi ini meliputi perencanaan tenaga kerja, proses rekrutmen dan pemutusan hubungan kerja, sistem penggajian serta pemberian tunjangan, evaluasi kinerja, penghargaan, dan pengembangan karier. Selain itu, MSDM juga bertanggung jawab atas pelatihan karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja, kepemimpinan, serta peningkatan produktivitas. Dalam praktiknya, pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan mencakup dua fungsi utama sebagaimana dikemukakan oleh Sunyoto (2013), yaitu fungsi Manajerial dan fungsi Operasional. Kedua fungsi ini berperan dalam memastikan bahwa tenaga kerja dapat dikelola secara efektif dan efisien guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Ichsan et al., (2021), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki empat fungsi utama yang berperan dalam memastikan efektivitas tenaga kerja dalam suatu organisasi :

### **1. Rekrutmen Selektif**

Proses penerimaan karyawan harus dilakukan dengan seleksi yang ketat dan perencanaan yang baik. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa individu yang direkrut memiliki keterampilan dan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

### **2. Pelatihan dan Pengembangan**

Karyawan perlu dibekali dengan pelatihan dan pengembangan agar dapat bekerja secara efektif. Mereka harus memahami aturan yang berlaku, budaya organisasi, serta visi dan misi perusahaan agar dapat berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

### **3. Motivasi Karyawan**

Organisasi harus mampu mendorong dan memberikan motivasi kepada karyawan agar mereka dapat berkarya dengan maksimal. Aspek ini

berkaitan erat dengan faktor psikologis dan sosial yang memengaruhi semangat kerja serta produktivitas tenaga kerja.

#### 4. Pemeliharaan dan Retensi

Menjaga komitmen karyawan merupakan hal penting agar mereka merasa nyaman dan tetap loyal terhadap organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif, kesejahteraan yang memadai, serta hubungan kerja yang baik menjadi faktor utama dalam mempertahankan tenaga kerja berkualitas.

### 2.5 Motivasi

Sutrisno (2015) Pengertian Motivasi adalah keadaan, kejiwaan yang mendorong mengaktifkan, atau menggerakkan, dan Motivasi itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi, motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keadaan yang mendorong individu menuju tujuan tertentu. Motivasi menjadi alasan bagi seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Individu yang enggan bertindak sering kali dianggap tidak memiliki motivasi. Dorongan atau alasan ini biasanya berasal dari faktor eksternal maupun internal. Sebenarnya, semua motivasi sejatinya bersumber dari dalam diri, dan faktor luar hanya berfungsi sebagai pemicu timbulnya motivasi itu. Motivasi eksternal adalah motivasi yang asalnya dari lingkungan luar kita, sedangkan motivasi internal merupakan motivasi yang timbul dari inisiatif pribadi kita. Pemberian motivasi sangat terkait dengan kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan motivasi, memengaruhi, mengarahkan, dan berkomunikasi dengan karyawan, yang akan berpengaruh pada efektivitas seorang pemimpin. Ini berkaitan dengan metode yang digunakan pemimpin untuk memotivasi bawahannya saat melaksanakan kegiatan. Motivasi adalah sekumpulan nilai dan dorongan yang mempengaruhi orang untuk mencapai sesuatu yang spesifik sesuai dengan aspirasi pribadi. Sikap serta nilai-nilai

tersebut berfungsi sebagai pendorong bagi individu untuk berperilaku dalam usaha mencapai sasaran. Tekanan tersebut terdiri atas dua elemen, yaitu fokus perilaku kerja (melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (sebagai tingkat usaha seseorang dalam beraktivitas). Motivasi mencakup perasaan khusus, pemikiran, dan pengalaman masa lalu yang terkait dengan interaksi internal dan eksternal dalam organisasi. Motivasi bertindak sebagai cara untuk menanggapi kebutuhan seorang pegawai, artinya ketika kebutuhan seseorang terpenuhi melalui faktor-faktor tertentu, individu tersebut akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan. Siagian (2009) motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kerja merupakan bagian yang urgen dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai.
2. Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi.
3. Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

Menurut Hasibuan (2013) Terdapat 2 (dua) konsep mengenai jenis motivasi:

1. Motivasi positif.

Motivasi positif ini maksudnya para manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan memotivasi positif semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang positif.

2. Motivasi negatif

Motivasi negatif ini para manajer memotivasi bawahannya dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman, dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik. Menurut Herzberg dalam Luthans (2011) ada dua faktor motivasi, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Teori tersebut menyimpulkan bahwa

motivasi intrinsik merupakan suatu hal yang mendorong prestasi yang sifatnya bersumber dari dalam diri seseorang, dan motivasi ekstrinsik

adalah faktor-faktor yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut berkontribusi dalam menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya.

- a. Motivasi *intrinsik*, Dapat membuat karyawan lebih sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya, sehingga mereka lebih terdorong, semangat dan memiliki minat kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Menurut Ryan & Deci (2000), motivasi intrinsik didefinisikan sebagai melakukan aktivitas untuk mendapatkan kepuasan daripada beberapa konsekuensi yang bisa dipisahkan. Ketika seseorang termotivasi secara intrinsik, maka dia akan bertindak untuk mendapatkan kesenangan atau tantangan yang ada, bukan karena dorongan eksternal, tekanan maupun reward. Motivasi intrinsik dapat membuat karyawan lebih sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya, sehingga mereka lebih terdorong, semangat dan memiliki minat kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- b. Motivasi *ekstrinsik*, muncul karena pada dasarnya setiap orang melakukan suatu pekerjaan untuk memperoleh atau mencapai target dari pekerjaan tersebut. Menurut George & Jones (2012) karyawan yang termotivasi secara ekstrinsik akan termotivasi ketika mereka mendapat penilaian atau pujian positif yang diberikan orang lain, dan mereka sering termotivasi oleh faktor-faktor seperti gaji, kenaikan gaji, bonus, atau promosi.

## 2.6 Indikator Motivasi

Teori Maslow ini kemudian dikenal sebagai Hierarchy theory. Dalam buku Mazhab Ketiga Psikologi Humanistik Abraham Maslow, Goble mengupas secara khusus teori yang dikemukakan Maslow. (Goble, 1992) Maslow mengemukakan 5 kebutuhan dasar manusia, hanya saja kebutuhan estetik lebih banyak ditemui pada anak-anak. Berikut kebutuhan teori

maslow yaitu :

1. Kebutuhan fisiologi

Menurut (Atkinson, 1983) kebutuhan fisiologis (misalnya rasa lapar, rasa haus, seks, istirahat dan oksigen), merupakan kebutuhan yang paling mendasar dari kebutuhan manusia lainnya.

2. Kebutuhan keselamatan

Menurut As'ad (2003), bila kebutuhan ini dikaitkan dengan kerja, maka safety needs merupakan kebutuhan akan keamanan jiwa saat bekerja, perasaan akan keamanan harta yang ditinggal sewaktu bekerja, juga menyangkut perasaan keamanan masa depan karyawan.

3. Kebutuhan cinta dan rasa memiliki

Kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan akan menjalani hubungan dengan orang lain, kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok, rasa kekeluargaan, persahabatan, dan kasih sayang (As'ad, 2003).

4. Kebutuhan harga diri

Meliputi kebutuhan untuk: berprestasi, berkompentensi, mendapatkan dukungan dan pengakuan Menurut (Siagian, 2002) jika seseorang telah merasa diakui, maka dia akan mengembangkan kebutuhan akan perasaan berharga.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan ini merupakan puncak dari hirarki kebutuhan manusia, yaitu perwujudan potensi dan kapabilitas secara penuh. Menurut Mangkunegara (2005), self actualization needs, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Dalam kemajuan teori, motivasi menjadi bagian yang penting dalam membentuk zaman manajemen modern, di mana para ilmuwan telah mengamati hubungan antara manajemen dan psikologi, yang fokus pada studi perilaku. Beragam faktor motivasi ini dipersepsikan sebagai alasan atau penggerak bagi individu untuk beraktivitas atau melaksanakan tugas tertentu..

## **2.7 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi**

Motivasi sebagai suatu proses psikologis dalam individu seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

#### 1. Faktor Intern

- a. Keinginan untuk dapat memiliki sesuatu barang atau benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya.
- b. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, seseorang berusaha bekerja karena ingin mendapatkan pengakuan dan penghormatan dari orang lain. Dalam upaya untuk mencapai status sosial yang lebih tinggi, individu bersedia mengeluarkan biaya, sementara untuk menghasilkan uang, mereka perlu berusaha dengan giat.
- c. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, adanya penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang kompak.
- d. Keinginan untuk memperoleh kekuasaan akan mendorong seseorang untuk berusaha. Terkadang, ambisi untuk berkuasa ini dapat terwujud melalui tindakan yang kurang baik, tetapi tindakan tersebut tetap termasuk sebagai usaha. Terlebih lagi, keinginan untuk memiliki kekuasaan atau menjadi pemimpin dapat dilihat dari sudut positif, yaitu keinginan untuk terpilih atau menjadi seorang pemimpin. Meskipun tingkat kemampuan dalam bekerja bervariasi antar individu.

#### 2. Faktor Ekstern

##### a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja mencakup semua fasilitas dan infrastruktur yang dapat memengaruhi cara pekerjaan dilaksanakan. Suasana kerja yang bersih dan nyaman, dengan pencahayaan yang memadai, serta bebas dari suara bising dan gangguan, tentu akan memberikan dorongan tersendiri bagi karyawan yang melaksanakan tugas dengan baik.

##### b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang cukup berperan sebagai pendorong utama bagi perusahaan untuk memotivasi karyawan agar melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Besarnya kompensasi memiliki dampak signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

c. Supervisi yang baik

Supervisi yang dekat dengan para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Apabila terdapat kepastian mengenai karier dalam menjalani pekerjaan, para karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan baik jika perusahaan memberikan kepastian karier untuk masa depan, termasuk jaminan adanya promosi posisi, peningkatan pangkat, serta kesempatan untuk mengembangkan kemampuan diri.

e. Status dan tanggung jawab

Seseorang yang menduduki jabatan lebih tinggi dengan diberikan kepercayaan serta tanggung jawab yang besar dalam melakukan pekerjaan.

## **2.8 Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan (Jepry & Mardika, 2020).

Hasibuan (2019:193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanda disiplin karyawan baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Sedangkan menurut 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. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas- tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Sutrisno (2016: 86) menyatakan bahwa manfaat disiplin adalah sebagai berikut:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik- baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi kerja para karyawan.

## **2.9 Indikator Disiplin Kerja**

Indikator disiplin kerja adalah ukuran atau parameter yang digunakan untuk menilai sejauh mana seorang karyawan atau individu dalam suatu organisasi mematuhi aturan dan prosedur yang telah ditetapkan, serta menunjukkan sikap profesional dalam pekerjaan. Beberapa indikator disiplin kerja yang umum digunakan antara lain:

1. Kehadiran tepat waktu – Sejauh mana karyawan hadir di tempat kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan tanpa sering terlambat atau absen.
2. Kepatuhan terhadap jam kerja – Menunjukkan sejauh mana karyawan mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan, termasuk waktu istirahat dan

pulang.

3. Kualitas kerja – Hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, menunjukkan keseriusan dalam pekerjaan.
4. Produktivitas – Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan tanpa menurunkan kualitas.

## **2.10 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh oleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pada pribadi. Karena itu untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula. Menurut Singodimejo yang dikutip dari Sutrisno (2012), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

1. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua perusahaan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan.

2. Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan

Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

3. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang buatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

4. Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Dengan adanya pengawasan dari pemimpin, maka sedikit banyak para

karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

### **2.11 Produktivitas**

Produktivitas kerja dapat dievaluasi dari dua perspektif utama, yaitu aspek ekonomi dan non-ekonomi. Aspek ekonomi berkaitan dengan efisiensi dalam penggunaan sumber daya, sedangkan aspek non-ekonomi mencakup faktor-faktor seperti manajemen dan organisasi, kualitas kerja, kualitas kehidupan, perlindungan serta keselamatan kerja, motivasi, insentif, dan berbagai faktor lainnya. Faktor-faktor non-ekonomi ini memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Sutrisno (2019), produktivitas merupakan konsep yang menggambarkan hubungan antara output yang dihasilkan, baik berupa barang maupun jasa, dengan sumber daya yang digunakan, seperti tenaga kerja, modal, tanah, dan energi. Kasmir (2016) juga menyatakan bahwa produktivitas menggambarkan keterkaitan antara hasil yang diperoleh, baik dalam bentuk barang maupun jasa, dengan input yang digunakan secara nyata. Sementara itu, Hasibuan (2012) menjelaskan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara output dan input, di mana output yang dihasilkan harus memiliki nilai tambah serta menggunakan teknik pengerjaan yang lebih baik dan efisien.

Produktivitas memiliki beragam definisi menurut para ahli. Menurut Sutrisno (2017), produktivitas kerja merupakan suatu sikap mental yang selalu berorientasi pada perbaikan dan peningkatan. Sikap ini mencerminkan keyakinan bahwa seseorang dapat bekerja lebih baik dari hari sebelumnya, serta terus berusaha meningkatkan kinerjanya setiap hari. Sementara itu, Busro (2018) mendefinisikan produktivitas sebagai rasio antara output (hasil) dan input (sumber daya yang digunakan). Peningkatan produktivitas akan berdampak pada efisiensi dalam penggunaan waktu, bahan, dan tenaga kerja, serta memperbaiki sistem kerja, teknik produksi, dan keterampilan tenaga kerja.

Elbadiansyah (2019) berpendapat bahwa secara teknis, produktivitas merupakan perbandingan antara output yang dihasilkan dengan seluruh sumber daya yang digunakan. Konsep ini menekankan pada hubungan antara hasil kerja dan keterlibatan tenaga kerja dalam suatu periode waktu tertentu. Berdasarkan

berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa produktivitas mencerminkan sikap mental karyawan yang berorientasi pada peningkatan kinerja. Produktivitas juga mencakup kemampuan individu

## **2.12 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas**

Menurut Kasmir (2016), terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, di antaranya:

- 1. Pengetahuan**
- 2. Rancangan kerja**
- 3. Kompetensi**
- 4. Motivasi kerja**
- 5. Gaya kepemimpinan**
- 6. Budaya organisasi**
- 7. Kepuasan kerja**
- 8. Lingkungan kerja**
- 9. Komitmen**
- 10. Disiplin kerja**

## **2.13 Indikator Produktivitas**

Menurut Sutrisno (2019), terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja, antara lain:

### **1. Kemampuan**

Karyawan harus memiliki keterampilan dan profesionalisme dalam bekerja agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Kemampuan ini menjadi faktor utama dalam menentukan efektivitas kerja seseorang.

### **2. Peningkatan hasil kerja**

Upaya untuk terus meningkatkan hasil yang dicapai, baik bagi individu yang mengerjakan maupun bagi mereka yang menerima manfaat dari hasil pekerjaan tersebut.

### **3. Semangat kerja**

Sikap untuk selalu berusaha lebih baik dari hari sebelumnya. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja karyawan serta hasil yang diperoleh dalam satu hari, yang

kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

#### 4. Pengembangan diri

Proses peningkatan keterampilan dan kemampuan kerja melalui berbagai tantangan dan peluang. Semakin besar tantangan yang dihadapi, semakin penting pengembangan diri untuk meningkatkan kapasitas kerja karyawan.

#### 5. Mutu

Upaya terus-menerus dalam meningkatkan mutu hasil pekerjaan dibandingkan Sebelumnya. Kualitas kerja mencerminkan standar kinerja karyawan dan berkontribusi pada perkembangan perusahaan serta diri mereka sendiri.

#### 6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Efisiensi menjadi aspek penting dalam produktivitas karena berkaitan dengan optimalisasi input dan output yang dihasilkan oleh karyawan.

## 2.14 Penelitian Terdahulu

Berikut merupakan tabel penelitian terdahulu sebagai landasan dan referensi dalam melakukan penelitian ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Metode Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Noven Efendi, Edduar Hendri, Muhammad Kurniawan. (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Hok Tong Plaju Palembang	Penelitian ini menggunakan metode analisis Regresi Linier Sederhana dan Regresi Linier Berganda.	Motivasi (X1) Disiplin (X2) Produktivitas Kerja (Y)	Terdapat pengaruh signifikan antara Variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Hok Tong Plaju Palembang, terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Hok Tong Plaju Palembang, terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Hok Tong Plaju Palembang.

No	Nama	Judul	Metode Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
2	Zidan Maulana Ibrahim, Rahmat Hidayat, Saur Panjaitan, Ahmad Gunawan. (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT.Bintang Kharisma Jaya Motor.	Analisis regresi linear	Stress Kerja (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Hasil analisis menunjukkan bahwa stress kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan Terhadap produktivitas kerja karyawan, disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mitsui Kinzoku Catalysts Jakarta.

No	Nama	Judul	Metode Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
3	Ichlapio Fitrianto (2020)	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara	Analisis regresi linear berganda	Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi, Disiplin, Kepuasan secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bumi Rama Nusantara.
4	Irene Anggie Angelia Rajaguguk, Laura Ike Selya Br Simorangkir, Iis Anggela, Nur Agus Fahmi (2023)	Pengaruh Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Industri Karet Nusantara	Analisis regresi linear berganda	Kompensasi (X1), Disiplin kerja (X2), Motivasi (X3), dan Produktivitas (Y)	Secara parsial menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Industri Karet Nusantara. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima, dengan catatan bahwa hanya sebagian dari pengaruh motivasi yang dihipotesiskan yang benar-benar berpengaruh dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas pekerja di PT Industri Karet Nusantara. Simpulan, kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi semua memiliki dampak menguntungkan secara tidak langsung dan sinkron pada PT Keluaran Industri Karet Nusantara

Sumber : Data di olah penulis 2025

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis 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

#### **3.2 Subjek dan Objek Penelitian**

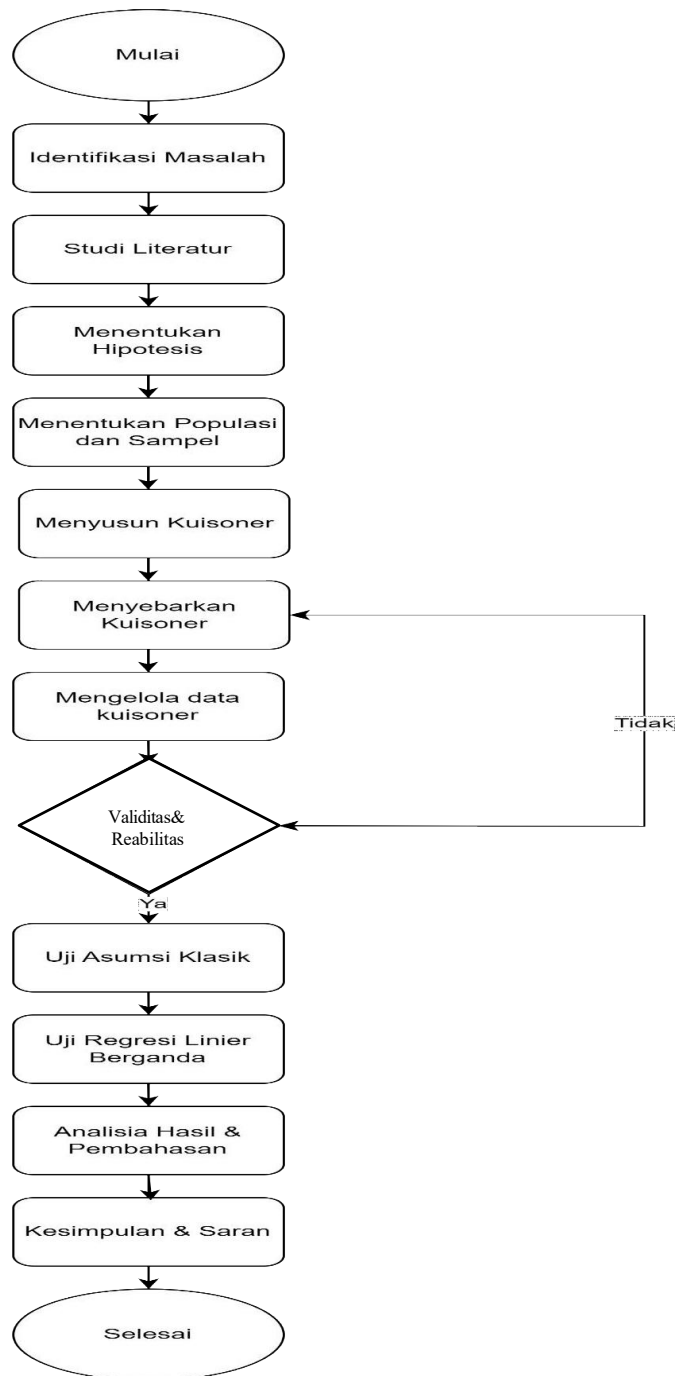
##### **1. Subjek Penelitian**

Pada subjek penelitian merujuk pada individu maupun kelompok yang diteliti namun dalam hal ini peneliti akan mengambil subjek penelitian karyawan yang bekerja di PT. Bina Reka Sarana. Dengan Fokus utama yaitu Bagaimana motivasi dan disiplin kerja para karyawan diperusahaan.

##### **2. Objek Penelitian**

Sedangkan objek penelitian terkait yaitu adanya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas sebagai salah satu aspek yang diteliti. Nantinya data yang akan diambil berkaitan dengan hubungan antara motivasi karyawan dengan disiplin mereka serta dampaknya terhadap produktivitas perusahaan. Hal ini mencakup beberapa faktor Misalnya saja kepuasan kerja, ketertarikan ataupun keterikatan emosional terhadap perusahaan, adanya komitmen organisasi, dan bagaimana semua itu dapat mempengaruhi output kerja serta efisiensi operasional.

### 3.3 Flowchart Penelitian



Gambar 3.1 Alur Penelitian  
(Penulis, 2025)

### **3.4 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

Identifikasi masalah dilakukan berdasarkan data dan fakta yang ditemukan dalam perusahaan, yang kemudian dirumuskan dalam bentuk pertanyaan penelitian. Perumusan masalah ini bertujuan untuk memperjelas arah penelitian dan mengidentifikasi faktor-faktor utama yang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas di PT. Bina Reka Sarana.

### **3.5 Studi Literatur**

Studi literatur dilakukan dengan meninjau berbagai sumber akademik seperti jurnal ilmiah, buku, dan laporan penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik penelitian. Studi ini membantu dalam memahami konsep-konsep dasar, teori yang mendukung penelitian, serta temuan penelitian sebelumnya terkait dengan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas PT. Bina Reka Sarana.

### **3.6 Variabel Penelitian**

**Penelitian ini terdiri dari dua variabel utama, yaitu:**

#### **1. Variabel Independen ( X1 dan X2 )**

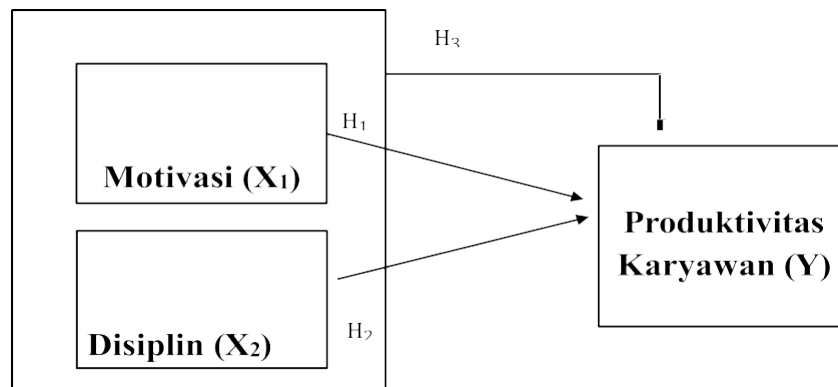
Variabel independen, dikenal juga sebagai variabel bebas, adalah faktor yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel dependen. Variabel ini sering disebut sebagai stimulus, prediktor, atau anteseden karena berperan dalam memicu atau memprediksi perubahan dalam variabel lain (Sugiyono, 2022). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2).

#### **2. Variabel Dependen (Y)**

Variabel dependen, juga dikenal sebagai variabel terikat, adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel ini sering disebut sebagai output, kriteria, atau konsekuen karena mencerminkan hasil atau dampak dari perubahan yang disebabkan oleh variabel bebas (Sugiyono, 2022). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Produktivitas (Y).

### 3.7 Kerangka Berpikir Peneliti

Penelitian dilakukan dengan suatu kerangka konseptual, bagaimana terlihat dalam gambar berikut ini :



Gambar 3.2 Kerangka Berpikir Penelitian  
(Penulis, 2024)

Berdasarkan penelitian yang akan dilakukan pada PT. Bina Reka Sarana. Variable pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan, maka gagasan dari kerangka berpikir peneliti yaitu:

1. H<sub>1</sub> Pemberian motivasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan (Y)
2. H<sub>2</sub> Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan (Y)
3. H<sub>3</sub> Pemberian motivasi (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap produktivitas (Y)

### 3.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan perkiraan sementara atau prediksi awal yang masih memerlukan penyempurnaan karena rumusan masalah belum sepenuhnya sempurna. Secara umum, terdapat dua jenis hipotesis, yaitu

Hipotesis Nol ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara variabel dalam penelitian, serta Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) yang merupakan kebalikan dari  $H_0$ , menyatakan bahwa terdapat hubungan antara variabel yang diteliti. Kebenaran hipotesis harus dibuktikan dengan pelaksanaan penelitian untuk mendapatkan data yang benar dan tepat sehingga sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya. Apabila data yang diperoleh mendukung hipotesis yang diajukan maka kebenaran hipotesis diakui, tetapi apabila data yang diperoleh bertolak belakang dengan hipotesis, maka kebenaran hipotesis ditolak. Berdasarkan identifikasi dan perumusan masalah yang telah dilakukan, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

### **1) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas karyawan**

Motivasi kerja adalah kekuatan energik yang berasal dari dalam maupun dari luar individu yang berkaitan dengan pekerjaan dan menentukan bentuk, arah integritas dan durasi (Rawung, 2013). Pemahaman motivasi karyawan adalah dengan menciptakan nilai-nilai yang cukup untuk mengimbangi beban yang diberikan pada karyawan, bisa dalam bentuk peningkatan keterampilan melalui pelatihan, pemberian fasilitas, insentif, tunjangan, promosi, simbol status, sehingga karyawan merasa terpenuhi kebutuhannya (Abbah, 2014).

Berdasarkan Hierarchy theory. Abraham Maslow, Menurut Goble (1992) Maslow mengemukakan 5 kebutuhan dasar manusia, Seperti kebutuhan fisiologi, keselamatan, cinta dan rasa memiliki, harga diri, aktualisasi diri. Dengan karyawan yang tepat waktu bekerja maka akan meningkatkan produktivitas pada perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu Kelana dan Irdawati (2021) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas, maka akan semakin meningkat produktivitas kerja karyawan. Kemudian hasil penelitian Berlian dan Rafida (2022) variabel motivasi tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas. Dari hasil penelitian Tanjung dan Mardiyah (2023) mengatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Oleh karena itu untuk

meningkatkan produktivitas karyawan, dapat diartikan semakin meningkat tepat waktu bekerja karyawan akan berpengaruh pada produktivitas karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas peneliti membangun hipotesis sehingga dapat dirumuskan hipotesis ini sebagai berikut :

- a.  $H_0$  : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas di PT Bina Reka Sarana.
- b.  $H_1$  : Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas di PT Bina Reka Sarana

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan**

Disiplin adalah kemauan dan kesiapan untuk mematuhi standar dan peraturan yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab yang kuat terhadap tugas yang diberikan. Sutrisno (2016: 94) Hal ini menumbuhkan antusiasme dan etos kerja, serta membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berupaya memastikan disiplin yang baik di antara bawahannya. Seorang manajer dianggap sebagai pemimpin yang efektif jika bawahannya disiplin. Mempertahankan dan meningkatkan disiplin yang baik tidaklah mudah karena banyak faktor yang memengaruhinya. . Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan (Jepry & Mardika, 2020). Berdasarkan penjelasan diatas peneliti membangun hipotesis sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- a.  $H_0$  : Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas di PT Bina Reka Sarana.
- b.  $H_2$  : Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas di PT Bina Reka Sarana.

### **3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan**

Motivasi didefinisikan sebagai dorongan atau pengaruh terhadap perilaku seseorang untuk memenuhi keinginannya. Secara filosofis, motivasi membantu individu mencapai tujuan, memperoleh perspektif positif, mengembangkan daya untuk berubah, membangun harga diri dan kompetensi, serta mengelola, mengembangkan, dan membantu orang lain. Setiap perusahaan berupaya memastikan efisiensi karyawan dengan memaksimalkan produktivitas. Produktivitas karyawan sangat penting bagi perusahaan sebagai tolok ukur keberhasilan bisnis. Produktivitas karyawan yang lebih tinggi menghasilkan peningkatan laba dan produktivitas. Oleh karena itu, dari perspektif ini, konsep produktivitas selalu ditempatkan dalam kerangka teknis hubungan antara input dan output (Kusmedi, 2003: 8.4). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi sebenarnya adalah karyawan yang produktif karena dapat memberikan kontribusi dalam upaya perusahaan untuk efisiensi dan efektivitas yang mengarahkan pada usaha memaksimalkan keuntungan (Manzoor, 2012). Menurut Kurose (2013). Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Oleh karena itu untuk meningkatkan produktivitas karyawan, dapat diartikan semakin meningkat tepat waktu bekerja karyawan akan berpengaruh juga terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas peneliti membangun hipotesis sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. *H0*: Motivasi dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas di PT Bina Reka Sarana.
- b. *H3* : Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap produktivitas di PT Bina Reka Sarana.

### **3.9 Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2022), populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan karakteristik dan kualitas tertentu yang dapat dijadikan sebagai sumber penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Bina Reka Sarana.

#### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2022), sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu. Jika ukuran populasi terlalu besar dan tidak memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan akibat keterbatasan waktu, dana, atau tenaga, maka penelitian dapat dilakukan dengan mengambil sampel. Hasil penelitian dari sampel tersebut diharapkan dapat mewakili keseluruhan populasi. Oleh karena itu, sampel yang dipilih harus benar-benar representatif agar kesimpulan yang diperoleh dapat diterapkan pada populasi secara keseluruhan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini digunakan karena ukuran populasi yang tidak terlalu besar sehingga memungkinkan pengambilan data secara keseluruhan (Sugiyono, 2022). Sampel dalam penelitian ini adalah 30 karyawan PT. Bina Reka Sarana.

### **3.10 Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan dua jenis data utama, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari karyawan PT. Bina Reka Sarana melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan dari berbagai sumber seperti jurnal ilmiah, artikel akademik, serta laporan internal perusahaan yang relevan dengan penelitian ini.

### **3.11 Metode Pengumpulan Data Kusioner**

Penelitian ini menggunakan skala pengukuran dengan skala Likert, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2022), yang digunakan **untuk**

mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial. Skala Likert berfungsi dalam mengukur serta menguraikan indikator variabel yang diteliti. Indikator tersebut kemudian dijadikan dasar dalam penyusunan instrumen penelitian, yang membentuk skala Likert dari tingkat positif hingga negatif. Pengukuran ini terdiri dari lima kategori, sebagaimana dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 3.1 Metode Pengukuran Data Kuisioner

Interval	Pernyataan	Penilaian
$4,20 < x < 5,00$	Sangat Setuju	5
$3,40 < x < 4,20$	Setuju	4
$2,60 < x < 3,40$	Cukup	3
$1,80 < x < 2,60$	Tidak Setuju	2
$1,00 < x < 1,80$	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono, 2007

Untuk mengetahui hasil nilai kuisioner, terlebih dahulu untuk menguraikan indikator setiap variable menjadi dimensi agar dapat dijadikan poin- poin pernyataan.

### 3.12 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Instrumen penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara input dengan output. Bila efisiensi mengalami peningkatan maka produktivitas akan meningkat. <b>Hasibuan (2014:41)</b>	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi <b>(Sutrisno, 2015: 104 – 150)</b>	Likert
	Disiplin Kerja (X2)	Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energy, mendorong kegiatan ( <i>moves</i> ) dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan <b>(Sastrohadiwiryono, 2013:119)</b>	1. Frekuensi kehadiran 2. Tingkat kewaspadaan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Ketaatan pada peraturan kerja 5. Etika kerja <b>(Sastrohadiwiryono, 2013:291)</b>	Likert
3.	Motivasi Kerja (X2)	Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energy, mendorong kegiatan ( <i>moves</i> ) dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan	1. Kinerja 2. Penghargaan 3. Tantangan dan tanggung jawab 4. Pengembangan 5. Keterlibatan dan kesempatan 7. <b>(Sastrohadiwiryono,</b>	Likert

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
		kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Sastrohadiwiryono, 2013:119)	2013:268)	

Sumber: data primer diolah, 2025

### 3.13 Teknik Analisis Data

Agar data yang terkumpul dapat memberikan manfaat, data tersebut harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu untuk dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Tujuan dari analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari data yang telah dikumpulkan. Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah regresi berganda dengan bantuan software SPSS versi 21. Proses analisis regresi berganda juga mencakup uji kualitas data, yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya, dilakukan yang uji multikolinearitas, uji normalitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t. Proses diakhiri dengan analisis dan interpretasi yang menghasilkan kesimpulan serta rekomendasi.

### 3.14 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai data yang diperoleh. Analisis ini mencakup penghitungan nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, nilai maksimum dan minimum, total (sum), rentang (range), serta karakteristik distribusi data seperti kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi) (Ghozali, 2020).

### 3.15 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 1. Uji Validitas

Keakuratan instrumen bergantung pada rentang nilai yang

diukur. Data dari variabel yang tidak jauh menyimpang dari kebenaran dapat diungkapkan secara tepat dengan menggunakan instrumen yang dianggap sahih. Jika data diperoleh dengan menggunakan alat ukur yang valid, maka instrumen tersebut dianggap valid. Ketika suatu instrumen valid, instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel yang dituju dengan akurat (Ghozali, 2020). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode yang dikembangkan oleh Karl Pearson, yaitu dengan menerapkan rumus korelasi product moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} \{N \sum Y^2 - (N \sum Y)^2\}} \quad (3.1)$$

Keterangan:

- $r_{xy}$  : Koefisien korelasi
- $X$  : Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
- $Y$  : Skor total yang diperoleh dari seluruh item
- $\sum X$  : Jumlah skor dalam distribusi  $X$
- $\sum Y$  : Jumlah skor dalam distribusi  $Y$
- $\sum X^2$  : Jumlah kuadrat dalam skor distribusi  $X$
- $\sum Y^2$  : Jumlah kuadrat dalam skor distribusi  $Y$
- $N$  : Banyaknya responden

Validitas diuji dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel.

Pada tingkat signifikansi 5%, validitas ditentukan berdasarkan kriteria berikut:

- a. Jika  $r$  hitung lebih besar atau sama dengan  $r$  tabel, maka pernyataan dianggap valid.
- b. Jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel, maka pernyataan dianggap tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas menggunakan pendekatan konsistensi internal dilakukan dengan menguji instrumen penelitian satu kali, kemudian menganalisis data yang diperoleh menggunakan nilai Cronbach's Alpha.

Pendekatan ini mendefinisikan reliabilitas sebagai tingkat konsistensi di antara item-item yang terdapat dalam suatu instrument (Haris et al., 2022).

$$r_{ii} = \frac{k}{[k-1] \delta^2} \sum \delta^2 \quad (3.2)$$

Keterangan :

- $r_{ii}$  : Reliabilitas instrument  
 $k$  : Banyaknya butir pertanyaan  
 $\sum \delta^2$  : Jumlah butir pertanyaan  
 $\delta^2$  : Varians total

Menurut Sekaran & Bougie (2017), secara umum reliabilitas di bawah 0,60 dianggap rendah, sementara reliabilitas dalam rentang 0,70 dapat diterima, dan reliabilitas di atas 0,80 dianggap baik. Untuk menentukan apakah suatu instrumen dapat dikatakan reliabel, digunakan kriteria berikut:

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha  $\geq 0,60$ , maka instrumen dianggap reliabel.
- b. Jika nilai Cronbach's Alpha  $< 0,60$ , maka instrumen dianggap tidak reliabel.

### 3.16 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2020), uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel independen dan dependen dalam model regresi memiliki distribusi normal. Jika variabel tidak terdistribusi normal, hasil uji statistik dapat mengalami penurunan kualitas. Beberapa metode yang digunakan untuk uji normalitas antara lain dengan melihat penyebaran data pada grafik Normal P-P Plot of Regression standardized residual, atau dengan uji One Sample Kolmogorov Smirnov, Chi-Square, Liliefors, serta Shapiro-Wilk. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan Shapiro-Wilk karena jumlah responden kurang dari 50.

### 3.17 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2020), pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang signifikan antar variabel independen yang dapat mempengaruhi hasil model regresi. Multikolinearitas yang tinggi dapat menyebabkan variabel dalam sampel memiliki nilai yang besar, yang berarti standar error juga menjadi besar. Akibatnya, saat koefisien diuji, nilai t hitung akan lebih kecil dibandingkan dengan t tabel.

### 3.18 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2020), pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan perbedaan residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Model yang baik seharusnya tidak mengalami heteroskedastisitas, yaitu varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya tidak boleh berbeda. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas, dapat digunakan pendekatan scatterplot. Pengujian dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik-titik pada scatterplot tersebar di atas dan di bawah angka nol tanpa membentuk pola tertentu.

### 3.19 Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2021), regresi linear berganda digunakan oleh peneliti untuk memprediksi perubahan pada variabel dependen atau untuk menganalisis hubungan antara variabel dependen dan beberapa variabel independen. Regresi linear berganda diterapkan ketika terdapat lebih dari satu variabel independen dan satu variabel terikat. Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen, yaitu Motivasi ( $X_1$ ) dan Disiplin ( $X_2$ ), terhadap variabel terikat, yaitu produktivitas. Berikut adalah rumus regresi linear berganda yang digunakan:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad (3.3)$$

Keterangan :

Y	: Produktivitas
X1	: Motivasi
X2	: Disiplin Kerja
a	: Konstanta
b	: Besaran Koefisien dari masing-masing variabel
e	: eror

### 3.20 Uji Koefisien Determinasi

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menggambarkan sejauh mana variasi pada variabel independen yang digunakan dalam model dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen. Jika nilai  $R^2$  sama dengan 0, artinya tidak ada kontribusi pengaruh sama sekali dari variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi pada variabel independen tidak dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen. Sebaliknya, jika  $R^2$  sama dengan 1, maka kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, yaitu variasi pada variabel independen menjelaskan 100% variasi pada variabel dependen (Ghozali, 2020).

### 3.21 Uji F

Uji determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas yang diteliti, yaitu promosi, religiusitas, dan persepsi masyarakat (X), mempengaruhi variabel terikat, yaitu minat masyarakat memilih (Y). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) memiliki nilai antara nol dan satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Hal ini berarti jika  $R^2 = 0$ , maka tidak ada pengaruh antara variabel (X) dan variabel (Y), sedangkan jika  $R^2$  mendekati 1, maka semakin kuat pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y) (Ghozali, 2020).

### 3.22 Uji T

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X1 dan X2) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen (Y) dalam model regresi. Hipotesis yang diuji dengan uji t adalah hipotesis H1 dan H2, dengan prosedur pengujian sebagai berikut:

1. Ha diterima jika nilai koefisien regresi tidak sama dengan 0 dan nilai signifikansi t hitung lebih kecil dari 0,05.
2. Ha ditolak jika nilai koefisien regresi sama dengan 0 atau nilai signifikansi t hitung lebih besar dari 0,0

## **BAB 4**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

PT. Bina Reka Sarana (PT BRS) merupakan perusahaan nasional yang bergerak di bidang konstruksi dan jasa konsultasi teknik. Didirikan pada tahun 1973, PT Bina Reka Sarana telah memiliki pengalaman lebih dari lima dekade dalam merancang, membangun, dan mengelola berbagai proyek infrastruktur strategis di Indonesia, baik skala kecil maupun besar. Perusahaan ini memiliki spesialisasi dalam layanan konstruksi sipil dan bangunan gedung, serta penyediaan jasa konsultasi teknik yang mencakup studi kelayakan, perencanaan teknis, supervisi konstruksi, hingga manajemen proyek. PT Bina Reka Sarana banyak terlibat dalam proyek-proyek pemerintah, BUMN, maupun swasta, terutama di sektor transportasi, gedung, dan fasilitas publik lainnya.

Dalam menjalankan usahanya, PT Bina Reka Sarana berkomitmen terhadap prinsip profesionalisme, mutu, efisiensi waktu, serta keberlanjutan lingkungan. Perusahaan ini juga terus mengembangkan kompetensi SDM serta mengadopsi teknologi terkini dalam mendukung pelaksanaan proyeknya. Sebagai bagian dari upaya modernisasi dan ekspansi, PT Bina Reka Sarana aktif menjalin kerja sama strategis dengan berbagai mitra nasional dan internasional, serta terus memperluas portofolio proyek di berbagai wilayah Indonesia.

#### **4.2 Demografi Responden**

Dalam penelitian ini melibatkan 30 responden yang merupakan keseluruhan pegawai tetap dari PT Bina Reka Sarana dengan berbagai karakteristik. Berdasarkan usia, jabatan atau posisi, Pendidikan terakhir, Pendapatan atau gaji selama satu bulan, Dan lama bekerja.

##### **4.2.1 Demografi Responden Berdasarkan Gender**

Gender merupakan salah satu aspek penting dalam analisis demografi responden. Hal ini menggambarkan proporsi keterlibatan antara responden laki-laki dan perempuan dalam lingkungan kerja PT Bina Reka Sarana. Distribusi

gender responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Demografi Responden Berdasarkan Gender

No	Gender	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	26	86,7
2	Perempuan	4	13,3
Total		30	100,0

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel di atas, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 26 orang atau sebesar 86,7% dari total 30 responden. Sementara itu, responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 4 orang atau sebesar 13,3%. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi pegawai di PT Bina Reka Sarana didominasi oleh laki-laki, yang mencerminkan karakteristik umum tenaga kerja di sektor konstruksi yang cenderung lebih banyak melibatkan laki-laki dibandingkan perempuan.

#### 4.2.2 Demografi Responden Berdasarkan Usia

Usia merupakan indikator demografis yang dapat mencerminkan tingkat kedewasaan, pengalaman, dan dinamika tenaga kerja dalam perusahaan. Hal ini menggambarkan keberagaman kelompok umur responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Data usia responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Demografi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20 - 25 Tahun	3	10,0
2	26 - 30 Tahun	5	16,7
3	31 - 35 Tahun	6	20,0
4	36 - 40 Tahun	8	26,7
5	> 40 Tahun	8	26,7
Total		30	100,0

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.2 mengenai demografi responden berdasarkan usia di PT Bina Reka Sarana, diketahui bahwa mayoritas responden berada dalam rentang usia 36–40 tahun dan di atas 40 tahun, masing-masing sebanyak 8 orang atau 26,7% dari total 30 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia dewasa matang yang umumnya telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama dan kestabilan dalam berkarier. Kelompok usia 31–35 tahun mencakup 6 responden (20,0%), sedangkan kelompok usia 26–30 tahun berjumlah 5 responden (16,7%). Sementara itu, kelompok usia termuda, yaitu 20–25 tahun, hanya terdiri dari 3 responden atau 10,0%. Secara keseluruhan, 73,4% responden berada pada usia di atas 30 tahun, yang menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja yang menjadi objek penelitian ini adalah individu yang telah cukup lama berkecimpung dalam dunia kerja. Kondisi ini dapat memengaruhi persepsi mereka terhadap berbagai aspek organisasi, seperti kebijakan perusahaan, budaya kerja, serta motivasi dan kinerja.

#### 4.2.3 Demografi Responden Berdasarkan Jabatan/Posisi

Tabel 4.3 Demografi Responden Berdasarkan Jabatan/Posisi

No	Jabatan/Posisi	Jumlah	Persentase
1	Lapangan	6	20,0
2	Manajer	1	3,3
3	Marketing	2	6,7
4	OB	2	6,7
5	Supervisi	2	6,7
6	Teknisi	2	6,7
7	Admin	6	20,0
8	Driver	2	6,7
9	Gudang	3	10,0
10	K3	4	13,3
Total		30	100,1

Sumber: data primer diolah, 2025

Jabatan atau posisi kerja merupakan faktor yang menunjukkan peran dan tanggung jawab individu dalam organisasi. Hal ini menggambarkan struktur organisasi serta sebaran posisi dari para responden di PT Bina Reka Sarana. Berdasarkan Tabel 4.3, posisi pekerjaan responden di PT Bina Reka Sarana menunjukkan keragaman yang cukup luas. Terdapat sepuluh kategori jabatan yang mewakili struktur organisasi perusahaan, mulai dari tingkat operasional hingga manajerial. Jabatan yang memiliki jumlah responden terbanyak adalah posisi Admin dan Lapangan, masing-masing sebanyak 6 orang atau 20,0%. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua posisi tersebut memiliki peran dominan dalam operasional sehari-hari perusahaan. Selanjutnya, posisi K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) mencakup 4 responden (13,3%), diikuti oleh bagian Gudang sebanyak 3 responden (10,0%). Sementara itu, beberapa posisi seperti Driver, Marketing, OB (Office Boy), Supervisi, dan Teknisi masing-masing diwakili oleh 2 responden (6,7%). Posisi dengan jumlah responden paling sedikit adalah Manajer, yang hanya diwakili oleh 1 orang atau 3,3%, yang mencerminkan struktur organisasi di mana jumlah manajerial memang lebih sedikit dibanding posisi pelaksana. Keragaman jabatan ini mencerminkan adanya perwakilan dari berbagai divisi dan tingkat jabatan, yang memberikan gambaran menyeluruh terhadap kondisi dan persepsi karyawan di lingkungan kerja PT Bina Reka Sarana. Hal ini penting untuk menjamin bahwa hasil penelitian mencerminkan kondisi nyata yang dialami oleh karyawan dari berbagai latar belakang tugas dan tanggung jawab.

#### **4.2.4 Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan terakhir merupakan informasi penting untuk melihat tingkat kualifikasi akademik dari para responden. Hal ini menggambarkan kompetensi dasar yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugasnya. Data pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada tabel berikut:

\

Tabel 4.4 Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SMA/SMK/Sederajat	13	43,3
2	Sarjana (S1)	17	56,7
Total		30	100,0

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan terakhir Sarjana (S1), yaitu sebanyak 17 orang atau 56,7% dari total responden. Sementara itu, sebanyak 13 orang responden atau 43,3% tercatat memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK atau sederajat. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PT Bina Reka Sarana telah menempuh pendidikan tinggi, yang dapat menjadi indikator kesiapan dalam menjalankan tugas-tugas yang membutuhkan keterampilan dan pengetahuan profesional. Namun demikian, keberadaan pegawai dengan latar belakang pendidikan menengah juga menunjukkan adanya keberagaman peran di perusahaan yang memerlukan kombinasi antara keahlian praktis dan akademik.

#### 4.2.5 Demografi Responden Berdasarkan Pendapatan/Gaji perbulan

Pendapatan atau gaji bulanan merupakan salah satu indikator kesejahteraan karyawan. Hal ini menggambarkan tingkat kompensasi yang diterima oleh para responden sesuai dengan posisi dan masa kerjanya. Informasi mengenai pendapatan responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Demografi Responden Berdasarkan Pendapatan/Gaji Perbulan

No	Besaran Gaji yang diterima Perbulan	Frekuensi	Persentase
1	< Rp 5.000.000	15	50,0
2	Rp 5.000.000 - Rp 10.000.000	13	43,3
3	> Rp 10.000.000	2	6,7
Total		30	100,0

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel di atas, sebagian besar responden menerima gaji di bawah Rp5.000.000 per bulan, yaitu sebanyak 15 orang atau 50,0% dari total responden. Selanjutnya, sebanyak 13 orang responden (43,3%) menerima gaji dalam rentang Rp5.000.000 hingga Rp10.000.000. Hanya 2 orang responden (6,7%) yang menerima gaji lebih dari Rp10.000.000 per bulan. Data ini menggambarkan bahwa mayoritas pegawai PT Bina Reka Sarana berada pada kelompok pendapatan menengah ke bawah, yang mungkin mencerminkan struktur upah berdasarkan jenis pekerjaan dan tingkat tanggung jawab masing-masing posisi.

#### 4.2.6 Demografi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja menggambarkan durasi atau masa pengabdian responden di perusahaan. Hal ini menunjukkan tingkat pengalaman dan loyalitas responden terhadap PT Bina Reka Sarana. Data mengenai lama bekerja responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Demografi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 2 Tahun	4	13,3
2	2 Tahun - < 5 Tahun	20	66,7
3	5 Tahun - 10 Tahun	6	20,0
Total		30	100,0

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden memiliki masa kerja antara 2 tahun hingga kurang dari 5 tahun, yaitu sebanyak 20 orang atau 66,7% dari total responden. Sebanyak 6 responden (20,0%) telah bekerja antara 5 hingga 10 tahun, sedangkan 4 responden (13,3%) memiliki pengalaman kerja kurang dari 2 tahun. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PT Bina Reka Sarana berada pada fase awal hingga menengah dalam masa kerjanya, yang dapat mencerminkan dinamika sumber daya manusia yang masih berkembang dan adaptif terhadap perubahan operasional perusahaan.

### 4.3 Deskripsi Motivasi Pegawai (X1)

Variabel motivasi pegawai (X1) merujuk pada dorongan internal atau eksternal yang mempengaruhi karyawan untuk melakukan tugas dengan penuh semangat dan dedikasi. Motivasi ini dapat bersifat intrinsik, yang berasal dari dalam diri karyawan, maupun ekstrinsik, yang berasal dari faktor luar seperti penghargaan atau insentif. Penelitian ini akan mengidentifikasi bagaimana tingkat motivasi karyawan berhubungan dengan peningkatan kinerja mereka. Berikut ini adalah rata-rata dari jawaban responden pada variabel motivasi.

Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Variabel Motivasi (X1)

Indikator	N	Mean	Std. Deviation
X1.1	30	4,5000	0,50855
X1.2	30	4,4667	0,57135
X1.3	30	4,5000	0,50855
X1.4	30	4,3667	0,61495
X1.5	30	4,2333	0,72793
X1.6	30	4,5667	0,56832
X1.7	30	4,5667	0,50401
X1.8	30	4,2333	0,77385

Sumber: data primer diolah, 2025

Tabel 4.8 menyajikan statistik deskriptif untuk variabel motivasi (X1) yang terdiri dari delapan indikator yang diukur pada 30 responden. Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat nilai rata-rata (mean) untuk masing-masing indikator menunjukkan hasil yang cukup tinggi, berkisar antara 4,23 hingga 4,57, yang menunjukkan bahwa responden umumnya memiliki tingkat motivasi yang baik. Adapun standar deviasi yang tertera menunjukkan variasi jawaban, dengan nilai yang berkisar antara 0,50 hingga 0,77, menandakan bahwa sebagian besar responden memiliki pendapat yang relatif konsisten mengenai motivasi kerja mereka. Secara keseluruhan, data menunjukkan bahwa motivasi karyawan di PT. Bina Reka Sarana berada pada tingkat yang cukup tinggi,

dengan sedikit perbedaan antar responden.

#### 4.4 Deskripsi Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja (X2) adalah tingkat ketaatan karyawan terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja meliputi kepatuhan terhadap waktu, aturan, dan standar operasional yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam penelitian ini, disiplin kerja akan dilihat sebagai faktor yang mempengaruhi cara karyawan melaksanakan tugasnya dan berkontribusi pada produktivitas. Berikut ini adalah rata-rata dari jawaban responden pada variabel disiplin.

Tabel 4.8 Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X2)

Indikator	N	Mean	Std. Deviation
X2.1	30	4,5333	0,57135
X2.2	30	4,7000	0,46609
X2.3	30	4,5667	0,50401
X2.4	30	4,5667	0,50401
X2.5	30	4,6333	0,49013
X2.6	30	4,6333	0,49013
X2.7	30	4,6000	0,49827
X2.8	30	4,6000	0,49827
X2.9	30	4,6333	0,49013
X2.10	30	4,4333	0,50401

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.8 mengenai Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X2), diketahui bahwa jumlah responden sebanyak 30 orang. Nilai rata-rata (mean) dari seluruh indikator berada di atas 4,43, dengan nilai tertinggi terdapat pada indikator X2.2 yaitu sebesar 4,7000, dan nilai terendah pada indikator X2.10 sebesar 4,4333. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden setuju hingga sangat setuju terhadap pernyataan-pernyataan dalam indikator disiplin kerja. Berdasarkan Tabel 4.8, variabel Disiplin Kerja (X2) menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai rata-rata di atas 4,43

dengan nilai tertinggi 4,70 (X2.2) dan terendah 4,43 (X2.10), serta standar deviasi yang relatif rendah, yaitu antara 0,47 hingga 0,57. Hal ini mengindikasikan bahwa persepsi responden terhadap disiplin kerja tergolong tinggi dan konsisten, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan berada dalam kategori baik.

#### 4.5 Deskripsi Produktivitas (Y)

Produktivitas (Y) merujuk pada hasil yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di perusahaan. Variabel ini diukur berdasarkan output yang dihasilkan dalam suatu periode tertentu, dengan mempertimbangkan efisiensi dan kualitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap tingkat produktivitas karyawan di PT. Bina Reka Sarana. Berikut ini adalah rata-rata dari jawaban responden pada variabel produktivitas.

Tabel 4.9 Statistik Deskriptif Variabel Produktivitas (Y)

Indikator	N	Mean	Std. Deviation
Y1	30	4,5667	0,56832
Y2	30	4,6667	0,47946
Y3	30	4,6000	0,49827
Y4	30	4,6000	0,49827
Y5	30	4,6667	0,47946
Y6	30	4,4333	0,67891
Y7	30	4,4333	0,72793
Y8	30	4,3667	0,66868
Y9	30	4,4667	0,50742
Y10	30	4,5000	0,50855
Y11	30	4,6333	0,49013
Y12	30	4,5000	0,50855

Sumber: data primer diolah, 2025

Tabel 4.9 menyajikan statistik deskriptif untuk variabel produktivitas (Y), yang terdiri dari dua belas indikator dan satu skor total untuk produktivitas

karyawan di PT. Bina Reka Sarana. Berdasarkan tabel tersebut, nilai Rata-rata (mean) untuk indikator-indikator ini berada dalam kisaran 4,37 hingga 4,67, yang menunjukkan bahwa karyawan secara umum memiliki tingkat produktivitas yang baik. Standar deviasi untuk sebagian besar indikator berkisar antara 0,47 hingga 0,73, yang menunjukkan bahwa variasi jawaban relatif rendah dan responden cenderung memberikan penilaian yang serupa terhadap tingkat produktivitas mereka. Untuk skor total produktivitas, nilai rata-rata adalah 54,43 dengan standar deviasi sebesar 4,78, yang menunjukkan tingkat produktivitas yang cukup tinggi secara keseluruhan. Meskipun terdapat sedikit variasi antara responden, nilai produktivitas umumnya menunjukkan kinerja yang stabil dan efisien di perusahaan. Secara keseluruhan, data ini mengindikasikan bahwa karyawan di PT. Bina Reka Sarana menunjukkan tingkat produktivitas yang baik dengan konsistensi yang relatif tinggi.

#### **4.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Pada tahap ini, dilakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas instrumen penelitian untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat dipercaya dan sesuai dengan tujuan penelitian.

##### **4.6.1 Uji Validitas**

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauhmana instrumen penelitian (misalnya kuesioner) dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan kata lain, uji validitas memastikan bahwa indikator yang digunakan benar-benar merepresentasikan variabel yang diteliti. Berikut adalah tabel uji validitas pada setiap variabel.

Tabel 4.10 Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	Sig.	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	.775**	0,000	Valid
	X1.2	.879**	0,000	Valid
	X1.3	.792**	0,000	Valid
	X1.4	.877**	0,000	Valid
	X1.5	.904**	0,000	Valid
	X1.6	.711**	0,000	Valid
	X1.7	.699**	0,000	Valid
	X1.8	.940**	0,000	Valid
Disiplin kerja (X2)	X2.1	.647**	0,000	Valid
	X2.2	.614**	0,000	Valid
	X2.3	.638**	0,000	Valid
	X2.4	.696**	0,000	Valid
	X2.5	.820**	0,000	Valid
	X2.6	.660**	0,000	Valid
	X2.7	.726**	0,000	Valid
	X2.8	.845**	0,000	Valid
	X2.9	.760**	0,000	Valid
	X2.10	.591**	0,001	Valid
Produktivitas (Y)	Y1	.643**	0,000	Valid
	Y2	.743**	0,000	Valid
	Y3	.641**	0,000	Valid
	Y4	.641**	0,000	Valid

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.10 mengenai Uji Validitas, seluruh indikator pada variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Produktivitas (Y) menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,360 (dengan jumlah sampel 30 dan derajat kebebasan  $df = n - 2 = 28$ ). Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) untuk seluruh indikator juga berada di bawah 0,05, yang berarti masing-masing indikator memiliki hubungan yang signifikan dengan total skor variabelnya.

Pada variabel Motivasi (X1), nilai r hitung berkisar antara 0,699 hingga 0,940,

menunjukkan bahwa seluruh indikator valid. Variabel Disiplin Kerja (X2) juga menunjukkan validitas yang baik dengan  $r$  hitung berkisar antara 0,591 hingga 0,845. Demikian pula pada variabel Produktivitas (Y),  $r$  hitung berkisar antara 0,512 hingga 0,887, yang seluruhnya juga valid. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner valid dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut, karena telah memenuhi kriteria validitas instrumen penelitian.

#### 4.6.2 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. Berikut adalah tabel uji reabilitas pada setiap variabel.

Tabel 4.11 Uji Reliabilitas

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

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.11 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.

#### 4.7 Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini, statistik inferensial digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dan untuk menguji hipotesis yang diajukan, sehingga memungkinkan peneliti untuk membuat generalisasi atau estimasi yang lebih luas berdasarkan data yang terbatas. Uji asumsi klasik merupakan serangkaian uji yang dilakukan untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi syarat untuk melakukan uji regresi.

Uji regresi tidak dapat dilakukan jika tidak memenuhi asumsi klasik. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik meliputi: uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

##### 4.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi terdistribusi secara normal. Distribusi normal residual merupakan salah satu asumsi dasar dalam regresi linier klasik. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Hasil pengujian ini akan menentukan apakah model regresi layak untuk digunakan dalam analisis inferensial lebih lanjut. Berikut adalah tabel uji normalitas.

Tabel 4.12 Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,60495077
Most Extreme Differences	Absolute	0,087
	Positive	0,087
	Negative	-0,054
Test Statistic		0,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.12 hasil Uji Normalitas dengan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2- tailed) sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual terdistribusi secara normal, karena tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara distribusi data residual dengan distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas, sehingga analisis regresi dapat dilanjutkan ke tahapan berikutnya.

#### 4.7.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat hubungan linear antar variabel independen. Multikolinieritas yang tinggi dapat menyebabkan distorsi dalam estimasi koefisien regresi, sehingga penting untuk memastikan bahwa masing-masing variabel bebas berdiri secara independen. Uji ini biasanya dilihat dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Berikut ini adalah tabel multikolinieritas.

Tabel 4.13 Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi	.330	3.029
Disiplin Kerja	.330	3.029

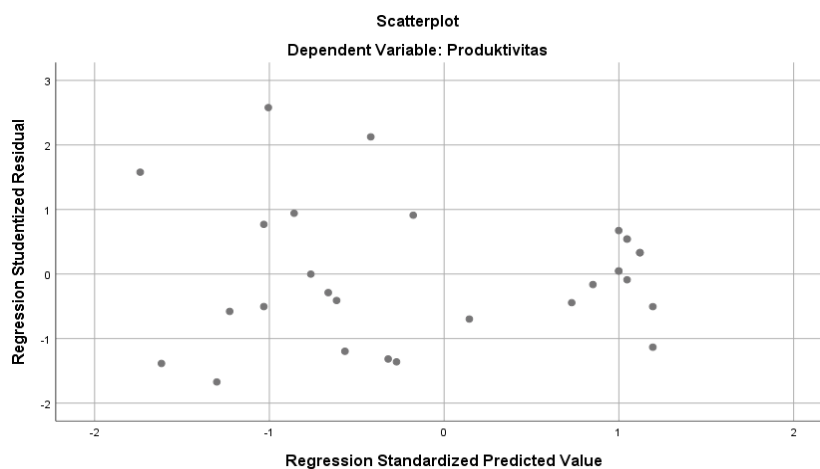
Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.13, hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin Kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,330 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 3,029. Menurut Ghazali (2018), model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas jika nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ . Karena kedua variabel memenuhi kriteria tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi ini, sehingga masing-masing variabel bebas tidak memiliki

hubungan linear yang tinggi satu sama lain.

### 4.7.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada semua level variabel independen.



Gambar 4.1 Uji Heterokedastisitas dengan Scatterplot

Sumber: data primer diolah, 202

Berdasarkan Gambar 4.1 Uji Heterokedastisitas dengan Scatterplot, hasil pengujian menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah garis horizontal (nilai 0) tanpa membentuk pola tertentu. Penyebaran ini menandakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan, karena memenuhi salah satu asumsi klasik, yaitu asumsi homoskedastisitas—di mana varians residual bersifat konstan. Hasil ini memperkuat validitas model dalam menganalisis hubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan di PT. Bina Reka Sarana.

## 4.8 Uji Hipotesis

### 4.8.1 Uji Regresi Sederhana

Uji regresi sederhana dalam penelitian ini merupakan metode analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh satu variabel independen

terhadap satu variabel dependen. Berikut ini hasil uji regresi:

Tabel 4.14 Uji Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	8,087	4,169	
	Motivasi	0,878	0,135	0,732
	Disiplin Kerja	0,332	0,153	0,244

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil pada Gambar 4.8 Uji Regresi, diperoleh nilai koefisien regresi sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 8,087
2. Koefisien Motivasi ( $X_1$ ) = 0,878 Koefisien

Disiplin Kerja ( $X_2$ ) = 0,332 Persamaan Regresi Linier Berganda:

$$Y = 8,087 + 0,878X_1 + 0,332X_2$$

Dari persamaan tersebut, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. jika nilai motivasi ( $X_1$ ) dinaikkan sebesar satu satuan, maka produktivitas karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,878 satuan, dengan asumsi bahwa variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) tetap atau tidak berubah.
2. Jika nilai disiplin kerja ( $X_2$ ) dinaikkan sebesar satu satuan, maka produktivitas karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,332 satuan, dengan asumsi bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) tetap atau tidak berubah.
3. Nilai konstanta sebesar 8,087 menunjukkan bahwa jika motivasi dan disiplin

kerja keduanya bernilai nol, maka nilai produktivitas karyawan diperkirakan sebesar 8,087 satuan (meskipun dalam praktiknya hal ini jarang terjadi karena motivasi dan disiplin umumnya tidak bernilai nol).

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas dibandingkan dengan variabel disiplin kerja, karena nilai koefisien regresinya lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi karyawan lebih berdampak signifikan terhadap produktivitas dibandingkan peningkatan disiplin kerja.

#### 4.8.2 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. Berikut adalah tabel uji parsial (Uji T).

Tabel 4.15 Uji Parsial (Uji T)

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

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.9 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) > t tabel (2,0484) dan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.
2. Nilai t hitung Disiplin Kerja (2,164) > t tabel (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.

#### 4.8.3 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. Berikut adalah tabel uji simultan.

Tabel 4.16 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			

Sumber: data primer diolah, 2025

Uji simultan (Uji F) pada Tabel 4.10 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.

#### 4.8.4 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar proporsi variabilitas dari variabel dependen (produktivitas) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (motivasi dan disiplin kerja). Nilai  $R^2$  yang tinggi menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang baik

terhadap variabel yang diteliti. Berikut adalah tabel uji koefisien determinasi.

Tabel 4.17 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 <sup>a</sup>	0,887	0,879	1,66333

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 4.11, sebesar 88,7% produktivitas dipengaruhi oleh variabel motivasi dan disiplin kerja, sementara sisanya sebesar 11,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar variasi dalam produktivitas dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut, namun masih ada faktor lain yang turut berkontribusi yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini.

#### 4.9 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.

Penelitian sebelumnya oleh Noven Efendi, Edduar Hendri, dan Muhammad Kurniawan (2020) juga menunjukkan temuan yang serupa, di mana motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerja pada PT Hok Tong Plaju Palembang. Peningkatan motivasi karyawan dapat meningkatkan semangat, dedikasi, dan rasa tanggung jawab, yang pada akhirnya akan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas. Jika perusahaan berhasil menciptakan lingkungan yang mendorong karyawan untuk

bekerja lebih baik, maka produktivitas keseluruhan akan meningkat. Dalam konteks ini, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap faktor-faktor yang memotivasi karyawan, seperti penghargaan, pengakuan atas prestasi, dan pengembangan karier.

#### **4.10 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.

Disiplin kerja yang baik menciptakan keteraturan dalam pekerjaan, meningkatkan efisiensi, dan memperkecil kemungkinan kesalahan atau kelalaian. Penelitian oleh Zidan Maulana Ibrahim dkk. (2023) juga mendukung temuan ini, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT Bintang Kharisma Jaya Motor. Penerapan disiplin yang ketat dan adil dapat mendorong karyawan untuk lebih fokus pada tugas mereka, mengikuti prosedur yang sudah ditentukan, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang diharapkan. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja merupakan langkah yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas.

#### **4.11 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. Penelitian yang dilakukan oleh Ichlapio Fitrianto (2020) juga mengonfirmasi temuan ini, di mana motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, motivasi memberikan dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih keras, sedangkan disiplin memastikan bahwa mereka bekerja dengan cara yang terstruktur dan efisien. Kombinasi antara motivasi yang tinggi dan disiplin kerja yang baik menciptakan kondisi yang optimal untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memfokuskan upayanya untuk meningkatkan kedua faktor ini secara bersamaan guna mencapai hasil yang maksimal.

Hasil uji koefisien determinasi yang ditunjukkan pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa 88,7% variasi dalam produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan disiplin kerja. Sisanya, sebesar 11,3%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi dan disiplin kerja memiliki peran yang dominan dalam menentukan produktivitas, masih ada faktor lain yang juga berkontribusi terhadap produktivitas karyawan, seperti kompensasi, hubungan antar rekan kerja, atau kondisi fisik dan psikologis karyawan. Sebagai contoh, penelitian oleh Irene Anggie Angelia Rajaguguk dkk. (2023) menunjukkan bahwa selain disiplin kerja dan motivasi, faktor kompensasi juga mempengaruhi produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan berbagai faktor pendukung lainnya dalam upaya meningkatkan produktivitas, seperti kebijakan kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang kondusif.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Peningkatan kedua faktor ini dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bina Reka Sarana. Namun, perusahaan perlu mempertimbangkan juga faktor-faktor lain yang dapat mendukung pencapaian produktivitas yang optimal. Dengan pendekatan yang holistik, diharapkan produktivitas karyawan dapat meningkat secara signifikan,

yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

#### **4.12 Upaya Perusahaan**

Dalam hal ini PT. Bina Reka Sarana melakukan berbagai upaya dalam mendisiplinkan karyawan dengan membuat tata tertib sebagai acuan karyawan pada perusahaan tersebut. Pemberian reward dan insentif apabila perusahaan mencapai target atau keuntungan juga langkah perusahaan untuk dapat menumbuhkan rasa semangat dan terpacu untuk menjadi lebih disiplin

#### **4.13 Rekomendasi Perusahaan**

Pada Tabel data asli kehadiran perusahaan yang terlampir pada lampiran 5 dan 6, presensi kehadiran didominasi oleh karyawan dengan masa kerja lebih dari 2 tahun dan di dominasi oleh karyawan pria. Sebagai bentuk rekomendasi oleh peneliti, peneliti menyarankan atau merekomendasikan untuk mempertimbangkan perekrutan karyawan baru dan perubahan status dari karyawan kontrak menjadi karyawan tetap agar lebih selektif dan mengacu pada tabel presensi tahunan, dimana setiap karyawan kontrak yang sudah bekerja lebih dari 2 tahun masa kerja tidak langsung mendapat perubahan status menjadi karyawan tetap, melainkan melalui seleksi ketat agar tidak terjadi penurunan kinerja atau kedisiplinan.

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN**

#### **5.1 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 tersebut berdampak pada produktivitas PT. Bina Reka Sarana. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dengan memastikan karyawan tetap termotivasi produktivitas akan meningkat.
2. 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.
3. 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.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terkait motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas, maka peneliti akan memberikan saran

yang diharapkan dapat berguna atau bermanfaat bagi perusahaan tersebut.

### **1. Bagi Perusahaan**

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu, Perusahaan harus meningkatkan nilai motivasi kerja mereka dengan mempekerjakan karyawan kontrak yang telah bekerja cukup lama di perusahaan tersebut untuk menjadi karyawan tetap dan memberikan apresiasi atas pencapaian yang sudah mereka capai.
- b. Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu, Perusahaan harus bisa menjaga nilai disiplin kerja yang sudah dimiliki oleh karyawan PT. Bina Reka Sarana agar tidak terjadi pelanggaran peraturan dalam bentuk apapun di PT. tersebut.
- c. Penting bagi perusahaan tersebut untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan memastikan motivasi dan disiplin berjalan secara bersama-sama agar karyawan memberikan dampak yang positif bagi PT. tersebut.

### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Dikarenakan keterbatasan waktu selama penelitian ini, maka peneliti selanjutnya dirasa masih bisa memaksimalkan faktor-faktor lain yang dapat kaji ulang sebagai penelitian. Sebagai contoh, kepuasan kerja dan kompensasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Atkinson, Rita, dkk (1983). Pengantar psikologi (ed 8). Jakarta: Erlangga.
- As'ad. 2003. *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan*. Ed.2. Liberty.Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005 Evaluasi Kinerja SDM. Revika Aditama. Bandung.
- Wisnuwardhana, Adhitya Pratama, C. W. W. M., 2024. Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Griya Alam Mulya, Jurnal Manajemen Riset Inovasi (MRI), Vol.2, No.1
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamia Group
- Sutrisno, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta
- Elbadiansyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu. **Malang: IRDH.**
- Fitrianto, I. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara. Journal Stiemkop, 3(1)
- Goble, F. (1992). Mazhab Ketiga: Psikologi Humanistik Abraham Maslow. Penerbit Kanisius
- George, J. M. & Jones, G. R. (2012). Understanding and managing organizational behaviour. 6th edition. Reading, MA: Prentice Hall
- Ghozali, I. (2020). 25 *GRAND THEORY TEORI BESAR ILMU MANAJEMEN*, Pratama, Yoga. *AKUNTANSI DAN BISNIS (Untuk Landasan Teori Skripsi, Tesis dan Disertasi)*. Semarang

- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, S. P Melayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Ketigabelas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, cetaka kesembilan belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jepry & Mahardika. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Lantas Sindo Ekspres. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1977– 1987.
- Ichsab Reza Nurul, Nasution Lukman & Sinarga Sarman (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mulyono 1993, *Penerapan Produktivitas dalam Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1993), h. 29
- Marwansyah. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta:Bandung
- 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
- Punaji (2016), *Metode Penelitian Pendidikan & Pengembangan*. Jakarta: Kencana.
- Palvalin, M. (2019). What matters for knowledge work productivity? *Employee Relations*, 41(1), 209–227.
- Siagian, 2002. *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sunyanto, Danang. “Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran”, CAPS, Yogyakarta, 2013.
- Sutrisno, H. Edy.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana.

Sekaran, Uma., Bougie, Roger. (2017). Metode Penelitian untuk Bisnis (Edisi Buku 1). Jakarta : Salemba Empat

Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&M (Dr. Ir. Sutopo S.Pd., Ed.). ALFABETA, cv

“Halaman ini sengaja dikosongkan”  
*This page is intentionally left blank*



## LAMPIRAN

### Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Questions Responses 30 Settings

Section 1 of 3

### Kuesioner Penelitian

**B I U**  

Surabaya, April 2025  
Kepada Yth:  
Bapak/Ibu  
Di  
**PT. Bina Reka Sarana**

Perkenalkan, Saya Prasatyo Prabowo yang saat ini sedang melaksanakan penelitian guna menyelesaikan Tugas Akhir pada Program Studi Manajemen Bisnis Jurusan Teknik Bangunan Kapal Polieknik Perkapalan Negeri Surabaya. Untuk melengkapi penelitian ini, saya sangat mengharapkan partisipasi Bapak/Ibu, karena dalam penelitian ini, saya membutuhkan data-data yang berupa pendapat dari Bapak/Ibu sebagai karyawan pada PT Bina Reka Sarana.

Penelitian ini berkaitan dengan **Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bina Reka Sarana.**

Oleh karena itu, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk melengkapi kuesioner ini. Data yang Bapak/Ibu berikan hanya demi kepentingan penelitian semata, sehingga peneliti menjamin kerahasiaan atas setiap data yang Bapak/Ibu berikan.

Saya ucapkan terimakasih atas partisipasi Bapak/Ibu dalam penelitian ini.

Hormat Saya,

## PRODUKTIVITAS (Y)

Indikator produktivitas (Sutrisno, 2015: 291)

Indikator Variabel dan Pernyataan	STS	TS	C	S	SS
<b>A. Kemampuan</b>					
1. Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman					
2. Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
<b>B. Meningkatkan hasil yang dicapai</b>					
3. Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan					
4. Dalam melakukan pekerjaan saya selalu bersungguh- sungguh agar tidak terjadi kesalahan					
<b>C. Semangat Kerja</b>					
5. Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan					
6. Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
<b>D. Pengembangan diri</b>					
7. Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan diri					
8. Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk berkeaktifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan					
<b>E. Mutu</b>					
9. Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
10. Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan					
<b>F. Efesiensi</b>					
11. Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					
12. Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standard yang telah ditentukan					

**DISIPLIN KERJA (X2)****Indikator disiplin kerja (Sastrohadiwiryono, 2013:291)**

Indikator Variabel dan Pernyataan	STS	TS	C	S	SS
<b>A. Frekuensi Kehadiran</b>					
1. Saya selalu berusaha untuk tidak bolos kerja					
2. Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja					
<b>B. Tingkat Kewaspadaan</b>					
3. Saya selalu melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan secara teliti					
4. Saya berusaha untuk dapat meminimalkan resiko dalam menjalankan pekerjaan					
<b>C. Ketaatan Pada Standar Kerja</b>					
5. Saya selalu menaati aturan sesuai dengan pedoman yang berlaku					
6. Saya selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dilakukan					
<b>D. Ketaatan Pada Peraturan Kerja</b>					
7. Saya selalu patuh dalam mengerjakan tugas sesuai peraturan yang berlaku					
8. Semua pekerjaan yang saya kerjakan selalu berjalan lancar sesuai peraturan					
<b>E. Etika Kerja</b>					
9. Saya mampu menjalin kerjasama dengan pimpinan dan rekan kerja yang lainnya dengan baik					
10. Saya selalu menghargai dan menghormati pendapat rekan kerja yang lain					

**MOTIVASI KERJA (X1)****Indikator motivasi kerja (Sastrohadiwiryo,2013:268)**

Indikator Variabel dan Pernyataan	STS	TS	C	S	SS
<b>A. Kinerja</b>					
1. Kualitas hasil kerja saya sesuai dengan standar perusahaan					
2. Kuantitas hasil kerja saya melebihi rekan kerja yang lain					
<b>B. Penghargaan</b>					
3. Pujian yang diberikan atasan membuat saya lebih semangat dalam bekerja					
4. Bonus yang diberikan perusahaan jika bekerja dengan Baik membuat saya bersungguh- sungguh dalam bekerja					
<b>C. Tantangan Dan Tanggung Jawab</b>					
5. Saya menikmati tantangan dalam bekerja					
6. Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan saya					
<b>D. Keterlibatan Dan Kesempatan</b>					
7. Adanya keterlibatan menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab					
8. Saya diberikan kesempatan untuk melakukan kreativitas atau inovasi dalam bekerja					

## Lampiran 2 : Demografi Responden

		Gender			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	26	86.7	86.7	86.7
	Perempuan	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 25 Tahun	3	10.0	10.0	10.0
	26 - 30 Tahun	5	16.7	16.7	26.7
	31 - 35 Tahun	6	20.0	20.0	46.7
	36 - 40 Tahun	8	26.7	26.7	73.3
	> 40 Tahun	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

		Jabatan/Posisi			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Admin	6	20.0	20.0	20.0
	Driver	2	6.7	6.7	26.7
	Gudang	3	10.0	10.0	36.7
	K3	4	13.3	13.3	50.0
	Lapangan	6	20.0	20.0	70.0
	Manajer	1	3.3	3.3	73.3

	Marketing	2	6.7	6.7	80.0
	OB	2	6.7	6.7	86.7
	Supervisi	2	6.7	6.7	93.3
	Teknisi	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

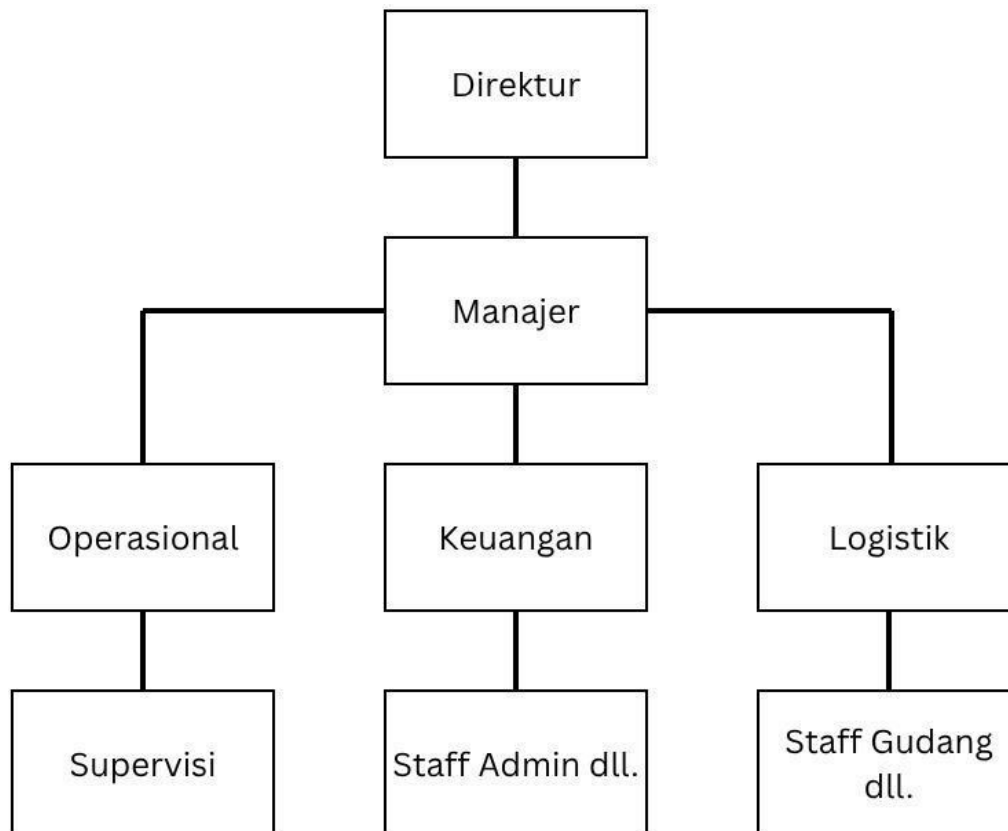
### Pendidikan Terakhir

	Frequency		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK/Sederajat	13	43.3	43.3	43.3
	Sarjana (S1)	17	56.7	56.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

### Lama bekerja

	Frequency		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	4	13.3	13.3	13.3
	2 Tahun - < 5 Tahun	20	66.7	66.7	80.0
	5 Tahun - 10 Tahun	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

### Lampiran 3 : Struktur Organisasi



## Lampiran 4 : Tata Tertib Perusahaan

# TATA TERTIB

## PT. Bina Reka Sarana

### Jam Kerja dan Kehadiran

Jam Kerja kantor adalah pukul 08.00 – 17.00 WIB, hari Senin sampai Jumat. Karyawan wajib hadir tepat waktu dan melakukan **presensi kehadiran** sesuai sistem yang berlaku (atau digital)

### Pakaian dan Penampilan

Karyawan wajib berpakaian **rapi dan sopan** sesuai standar profesional kantor.

### Etika dan Perilaku di Kantor

Karyawan harus menjaga **sikap, tutur kata, dan perilaku profesional** terhadap rekan kerja, atasan, dan tamu kantor.

### Kebersihan dan Kerapian

Setiap karyawan bertanggung jawab menjaga **kebersihan dan kerapian** area kerja masing-masing.  
Dilarang membuang sampah sembarangan, menempelkan benda di dinding tanpa izin, atau meninggalkan dokumen berserakan.

### Penggunaan Fasilitas dan Aset Kantor

Komputer, printer, dan fasilitas lainnya hanya boleh digunakan untuk **kepentingan pekerjaan**. Kerusakan atau kehilangan fasilitas kantor akan menjadi **tanggung jawab pengguna**.

### Penggunaan Fasilitas dan Aset Kantor

Dilarang membawa senjata tajam, narkoba, atau minuman keras ke dalam lingkungan kantor.  
Dilarang merokok di dalam ruangan atau area yang tidak diperbolehkan.

### Lampiran 5: data asli kehadiran karyawan PT. Bina Reka Sarana 2023

[illegible][illegible][illegible]



Periode Juli 2023

## Absensi Karyawan PT Bina Reka Sarana

## Periode Agustus 2023

## Absensi Karyawan PT Bina Reka Sarana

Periode September 2023

78

[illegible][illegible]

Periode	Desember 2023																															Keterangan		Jumlah Hari Kerja			
Bagian	Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	izin		Absen	Terlambat	
Gudang	Adam Adiba																																			2	
Teknisi	Agus Djumawan																																			1	
Teknisi	Agus Rakasiwi																																			1	
Lapangan	Aji Pangestu																																				
Driver	Aries R.																																	1			
K3	Bramastyo B.																																				
Admin	C. Nissa																																			2	
Manajer	Endy Mudarto																																				
Lapangan	Enggal Pamarto																																			1	
OB	Erik																																				
OB	Fabianus																																		1		
Admin	Beila A.																																				
Supervisi	Kurniawan Rahasya																																			1	
Gudang	M. Fajar																																			1	
Gudang	M. Zainuri																																				
Lapangan	Maskur																																				
Admin	Nur Amelia																																				
Admin	Lazuardy W. P.																																				
Admin	Fani Larasati																																				
K3	Pradipto B.																																			1	
Supervisi	Putra Arif																																			1	
K3	Rangga Aji P.																																				
Marketing	Ravanza S. P.																																				
Marketing	Rudianto																																				

**Lampiran 6 : data asli kehadiran karyawan PT. Bina Reka Sarana 2024**

Absensi Karyawan PT Bina Reka Sarana																																					
Periode	January 2024										Tanggal																		Keterangan		Jumlah Hari Kerja						
Bagian	Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	Izin	Absen	Telat/batal		
Gudang	Adnan Adiba																																		1	22	
Teknis	Agus Djumawan																																			2	23
Teknis	Agus Relaksasi																																			2	23
Lapangan	Agus Yuli																																			2	23
Lapangan	Ali Pangestu																																			2	23
Driver	Anes R.																																		1	23	
K3	Bramastyo B.																																			2	23
Admin	C. Nissa																																			2	23
Manajer	Endu Mudarto																																		1	21	
Lapangan	Enggal Parnato																																			2	23
DB	Enk.																																			2	23
DB	Fabrianus																																			2	23
Admin	Bella A.																																			2	23
Supervisi	Kurnawati Rahasya																																		1	21	
Gudang	M. Fariz																																			2	23
Gudang	M. Zamri																																			2	23
Lapangan	Maskur																																			2	23
Admin	Nut Amelia																																			2	23
Admin	Lazuardy W. P.																																		1	22	
Admin	Fani Larasati																																			2	23
K3	Pridipio B.																																			2	23
Supervisi	Putra Anif																																		1	21	
K3	Rangga Ali P.																																			2	23
Marketing	Ravanza S. P.																																			2	23
Marketing	Rudianto																																		1	22	
Lapangan	Slamet																																	1	21	22	23
Lapangan	Sugeng																																			2	23
Driver	Sunaji																																			2	23
K3	Suryo Ekladi																																		1	22	
Admin	Wildan M.																																			2	23

[illegible]

Periode		Absensi Karyawan PT Bina Reka Sarana																															Maret 2024			
Bagian	Nama	Tanggal																															Keterangan		Jumlah Hari Kerja	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	Revisi	Alasan Terlibat		
Gudang	Adam Adiba																																	1		18
Teknisi	Agus Djumawan																																			19
Teknisi	Agus Rakaswi																																	2		19
Lapangan	Agus Yuli																																			19
Lapangan	Aji Pangestu																																			19
Driver	Aries R.																																			19
K3	Bramastyo B.																																			19
Admin	C. Nissa																																			19
Manajer	Endy Mustarto																																			19
Lapangan	Enggal Pamarto																																			19
OB	Erik																																			19
OB	Fabianus																																	2		19
Admin	Bella A.																																			19
Supervisi	Kurniawan Rahasya																																			19
Gudang	M. Fajar																																			18
Gudang	M. Zainuri																																			19
Lapangan	Maskur																																			19
Admin	Nur Amelia																																			19
Admin	Lazuardy W. P.																																			19
Admin	Fani Larasati																																			19
K3	Pradipto B.																																			19
Supervisi	Putra Arif																																			19
K3	Rangga Aji P.																																			19
Marketing	Ravanza S. P.																																			19
Marketing	Rudianto																																			19
Lapangan	Slamet																																			19
Lapangan	Sugeng																																			19
Driver	Sunaji																																			19
K3	Sunyo Budi																																			19
Admin	Wildan M.																																			19

Periode		April 2024																																AUSCEN Karyawan P1 Bina Neke Sarana	
Bagian	Nama	Tanggal																																Keterangan	Jumlah Hari Kerja
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30				
Gudang	Adnan Adiba																															1	20		
	Teknisi																																20		
	Teknisi																																20		
	Lapangan																																20		
	Lapangan																															1	2	18	
	Driver																																20		
	K3																																20		
	Admin																																20		
	Manajer																															1	1	18	
	Lapangan																																20		
	OB																																20		
	OB																																20		
	Admin																																20		
	Supervisi																																1	20	
	Gudang																																20		
	Gudang																																20		
	Lapangan																																20		
	Admin																																20		
	Admin																																20		
	Admin																																20		
	K3																																20		
	Supervisi																																2	20	
	K3																																20		
	Marketing																																20		
	Marketing																																		

[illegible][illegible]

[illegible][illegible]

Periode	September 2024																																
Bagian	Nama	Tanggal																														Keterangan	Jumlah Hari Kerja
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
Gudang	Adam Adiba																																20
Teknisi	Agus Djumawan																															1	20
Teknisi	Agus Rakasiwi																																20
Lapangan	Agus Yuli																																20
Lapangan	Aji Pangestu																																20
Driver	Ames R.																																20
K3	Bramastyo B.																															1	20
Admin	C. Nissa																																20
Manajer	Endy Mudarto																															1	20
Lapangan	Enggal Farnarto																																20
OB	Enk																																20
OB	Fabianus																																20
Admin	Bella A.																																20
Supervisi	Kurniawan Rahasya																																20
Gudang	M. Fajar																																20
Gudang	M. Zainuri																																20
Lapangan	Maskur																																20
Admin	Nur Amelia																																20
Admin	Lazuardy W. P.																															2	18
Admin	Fani Laesati																																20
K3	Pradipto B.																																20
Supervisi	Putra Anif																																

Periode	Oktober 2024
1. Quartal	1.000
2. Quartal	1.000
3. Quartal	1.000
4. Quartal	1.000
Jahressumme	4.000

Page 10 of 10

Periode	November 2024
---------	---------------

--	--

Periode	Desember 2024
---------	---------------

Page 10 of 10

## Lampiran 7 : Hasil Jawaban Responden

Nama	Produktivitas														Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Waktu		Total
	Saya m	Tugas d	Jumlah	Dalam r	Saya be	Saya tic	Perusal	Perusal	Saya se	Hasil ke	Saya sa	Waktu	Waktu		Total
Adam Adiba	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
agus djumawan	5	5	5	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	5	52
Agus Rakasiwi	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	54
Agus Yuli	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	5	5	4	50
Bella A	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	56
Maskur	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	45
Rudianto	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	55
Sunaji	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	4	49
Suryo Budi	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	51
Slamet	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
Wildan M	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	51
M. Fajar	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	51
Sugeng	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	51
Fabianus	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Aji Pangestu	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
Ravanza	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	51
Erik	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Nur Amelia	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	46
Aries R	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
M. Zainuri	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
Bramastyo B	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	58
Enggal Pramato	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	57
Rangga Aji P	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
C Nissa	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58
Kurniawan Rahasya	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	54
Endy Mudarto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Lazuardy W. P.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59
Fani Larasati	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Putra Arif	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Pradipto B.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59

	Disiplin Kerja											Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10		
Nama	Saya se	Saya se	Saya se	Saya be	Saya se	Saya se	Saya se	Semua	Saya m	Saya se	Saya se	
Adam Adlba	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
agus djumawan	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	46
Agus Rakasiwi	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44
Agus Yuli	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
Bella A	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	44
Maskur	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
Rudianto	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	42
Sunaji	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	43
Suryo Budi	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	46
Slamet	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
Wildan M	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	45
M. Fajar	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	43
Sugeng	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
Fabianus	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Aji Pangestu	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
Ravanza	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	44
Erik	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
Nur Amelia	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Aries R	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
M. Zainuri	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
Bramastyo B	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Enggal Pramato	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
Rangga Aji P	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
C Nissa	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
Kurniawan Rahasya	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
Endy Mudarto	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
Lazuardy W. P.	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
Fani Larasati	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
Putra Arif	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
Pradipto B.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

	Nama	Motivasi Kerja										Total
		X1.1 Kualitas	X1.2 Kuantitas	X1.3 Pujian y	X1.4 Bonus y	X1.5 Atasan	X1.6 Saya m	X1.7 Adanya	X1.8 Saya dil	Total		
	Adam Adiba	5	5	5	5	5	5	5	4	5	39	
	agus djumawan	4	4	4	4	3	3	5	5	3	31	
	Agus Rakasiwi	4	4	4	4	4	4	4	4	3	31	
	Agus Yuli	4	4	4	4	4	4	5	5	4	34	
	Bella A	4	4	4	4	4	4	5	5	4	34	
	Maskur	4	4	4	4	3	3	4	4	3	29	
	Rudianto	4	4	4	5	5	4	5	5	4	36	
	Sunaji	4	4	3	4	4	3	3	4	3	28	
	Suryo Budi	5	4	4	4	4	4	5	4	4	34	
	Slamet	4	4	4	4	4	4	4	4	3	31	
	Wildan M	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	
	M. Fajar	4	4	4	4	4	4	4	5	4	33	
	Sugeng	5	4	4	5	4	3	4	4	3	32	
	Fabianus	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
	Aji Pangestu	5	5	5	5	5	4	5	5	5	39	
	Ravanza	4	4	5	4	4	4	4	4	4	33	
	Erik	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
	Nur Amelia	4	4	4	4	4	3	4	4	4	31	
	Aries R	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
	M. Zainuri	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	
	Bramastyo B	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
	Enggal Pramato	4	4	5	5	4	5	5	5	5	38	
	Rangga Aji P	4	4	4	4	4	4	5	4	4	33	
	C Nissa	5	5	5	4	5	5	5	5	5	39	
	Kurniawan Rahasya	5	5	5	5	4	4	4	4	4	35	
	Endy Mudarto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
	Lazuardy W. P.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
	Fani Larasati	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
	Putra Arif	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
	Pradipto B.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	39	

## Lampiran 8 : Output SPSS

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Motivas i
X1.1	Pearson Correlatio n	1	.712 <sup>*</sup>	.733 <sup>*</sup>	.717 <sup>*</sup>	.605 <sup>*</sup>	.418 <sup>*</sup>	0,33 6	.657 <sup>*</sup>	.775 <sup>**</sup>
	Sig. (2- tailed)		0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,02 2	0,06 9	0,00 0	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlatio n	.712 <sup>*</sup>	1	.712 <sup>*</sup>	.674 <sup>*</sup>	.807 <sup>*</sup>	.538 <sup>*</sup>	.487 <sup>*</sup>	.837 <sup>*</sup>	.879 <sup>**</sup>
	Sig. (2- tailed)	0,00 0		0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,00 2	0,00 6	0,00 0	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlatio n	.733 <sup>*</sup>	.712 <sup>*</sup>	1	.717 <sup>*</sup>	.605 <sup>*</sup>	.418 <sup>*</sup>	.471 <sup>*</sup>	.657 <sup>*</sup>	.792 <sup>**</sup>
	Sig. (2- tailed)	0,00 0	0,00 0		0,00 0	0,00 0	0,02 2	0,00 9	0,00 0	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlatio n	.717 <sup>*</sup>	.674 <sup>*</sup>	.717 <sup>*</sup>	1	.804 <sup>*</sup>	.470 <sup>*</sup>	.530 <sup>*</sup>	.828 <sup>*</sup>	.877 <sup>**</sup>
	Sig. (2- tailed)	0,00 0	0,00 0	0,00 0		0,00 0	0,00 9	0,00 3	0,00 0	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlatio n	.605 <sup>*</sup>	.807 <sup>*</sup>	.605 <sup>*</sup>	.804 <sup>*</sup>	1	.586 <sup>*</sup>	.567 <sup>*</sup>	.879 <sup>*</sup>	.904 <sup>**</sup>
	Sig. (2- tailed)	0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,00 0		0,00 1	0,00 1	0,00 0	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlatio n	.418 <sup>*</sup>	.538 <sup>*</sup>	.418 <sup>*</sup>	.470 <sup>*</sup>	.586 <sup>*</sup>	1	.646 <sup>*</sup>	.630 <sup>*</sup>	.711 <sup>**</sup>
	Sig. (2- tailed)	0,02 2	0,00 2	0,02 2	0,00 9	0,00 1		0,00 0	0,00 0	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlatio n	0,33 6	.487 <sup>*</sup>	.471 <sup>*</sup>	.530 <sup>*</sup>	.567 <sup>*</sup>	.646 <sup>*</sup>	1	.622 <sup>*</sup>	.699 <sup>**</sup>
	Sig. (2- tailed)	0,06 9	0,00 6	0,00 9	0,00 3	0,00 1	0,00 0		0,00 0	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlatio n	.657 <sup>*</sup>	.837 <sup>*</sup>	.657 <sup>*</sup>	.828 <sup>*</sup>	.879 <sup>*</sup>	.630 <sup>*</sup>	.622 <sup>*</sup>	1	.940 <sup>**</sup>
	Sig. (2- tailed)	0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,00 0		0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Motivas i	Pearson Correlatio n	.775 <sup>*</sup>	.879 <sup>*</sup>	.792 <sup>*</sup>	.877 <sup>*</sup>	.904 <sup>*</sup>	.711 <sup>**</sup>	.699 <sup>*</sup>	.940 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2- tailed)	0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,00 0	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Disiplin Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.492 <sup>*</sup>	0,232	0,351	.599 <sup>*</sup>	0,353	.412 <sup>*</sup>	.533 <sup>*</sup>	0,353	0,128	.647 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		0,006	0,218	0,057	0,000	0,056	0,024	0,002	0,056	0,501	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.492 <sup>*</sup>	1	0,308	.455 <sup>*</sup>	.408 <sup>*</sup>	0,257	0,208	.505 <sup>*</sup>	.408 <sup>*</sup>	0,279	.614 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,006		0,097	0,012	0,025	0,171	0,270	0,004	0,025	0,136	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	0,232	0,308	1	.457 <sup>*</sup>	.451 <sup>*</sup>	0,172	.384 <sup>*</sup>	.522 <sup>*</sup>	.451 <sup>*</sup>	.493 <sup>*</sup>	.638 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,218	0,097		0,011	0,012	0,363	0,036	0,003	0,012	0,006	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	0,351	.455 <sup>*</sup>	.457 <sup>*</sup>	1	.451 <sup>*</sup>	0,172	.384 <sup>*</sup>	.522 <sup>*</sup>	.591 <sup>*</sup>	.493 <sup>*</sup>	.696 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,057	0,012	0,011		0,012	0,363	0,036	0,003	0,001	0,006	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.599 <sup>*</sup>	.408 <sup>*</sup>	.451 <sup>*</sup>	.451 <sup>*</sup>	1	.713 <sup>*</sup>	.791 <sup>*</sup>	.649 <sup>*</sup>	.426 <sup>*</sup>	0,247	.820 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,025	0,012	0,012		0,000	0,000	0,000	0,019	0,189	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	0,353	0,257	0,172	0,172	.713 <sup>*</sup>	1	.791 <sup>*</sup>	.508 <sup>*</sup>	.426 <sup>*</sup>	0,247	.660 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,056	0,171	0,363	0,363	0,000		0,000	0,004	0,019	0,189	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	.412 <sup>*</sup>	0,208	.384 <sup>*</sup>	.384 <sup>*</sup>	.791 <sup>*</sup>	.791 <sup>*</sup>	1	.583 <sup>*</sup>	.367 <sup>*</sup>	0,165	.726 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,024	0,270	0,036	0,036	0,000	0,000		0,001	0,046	0,384	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	.533 <sup>*</sup>	.505 <sup>*</sup>	.522 <sup>*</sup>	.522 <sup>*</sup>	.649 <sup>*</sup>	.508 <sup>*</sup>	.583 <sup>*</sup>	1	.649 <sup>*</sup>	.439 <sup>*</sup>	.845 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,004	0,003	0,003	0,000	0,004	0,001		0,000	0,015	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.9	Pearson Correlation	0,353	.408 <sup>*</sup>	.451 <sup>*</sup>	.591 <sup>*</sup>	.426 <sup>*</sup>	.426 <sup>*</sup>	.367 <sup>*</sup>	.649 <sup>*</sup>	1	.665 <sup>*</sup>	.760 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,056	0,025	0,012	0,001	0,019	0,019	0,046	0,000		0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.10	Pearson Correlation	0,128	0,279	.493 <sup>*</sup>	.493 <sup>*</sup>	0,247	0,247	0,165	.439 <sup>*</sup>	.665 <sup>*</sup>	1	.591 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,501	0,136	0,006	0,006	0,189	0,189	0,384	0,015	0,000		0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.647 <sup>**</sup>	.614 <sup>**</sup>	.638 <sup>**</sup>	.696 <sup>**</sup>	.820 <sup>**</sup>	.660 <sup>**</sup>	.726 <sup>**</sup>	.845 <sup>**</sup>	.760 <sup>**</sup>	.591 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 \* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Produktivitás
Y1	Pearson Correlation	1	.464 <sup>**</sup>	0,34 <sup>*</sup>	0,34 <sup>*</sup>	0,33 <sup>*</sup>	.503 <sup>**</sup>	.386 <sup>*</sup>	.433 <sup>*</sup>	.367 <sup>*</sup>	.418 <sup>*</sup>	0,276	.656 <sup>**</sup>	.643 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		0,010	0,065	0,065	0,068	0,005	0,035	0,017	0,046	0,022	0,139	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.464 <sup>**</sup>	1	.577 <sup>**</sup>	.577 <sup>**</sup>	.400 <sup>*</sup>	0,35 <sup>*</sup>	0,32 <sup>*</sup>	.502 <sup>**</sup>	.661 <sup>**</sup>	.707 <sup>**</sup>	.489 <sup>**</sup>	.566 <sup>**</sup>	.743 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,010		0,001	0,001	0,029	0,056	0,076	0,005	0,000	0,000	0,006	0,001	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	0,34 <sup>*</sup>	.577 <sup>**</sup>	1	.444 <sup>*</sup>	0,14 <sup>*</sup>	0,32 <sup>*</sup>	.399 <sup>*</sup>	.455 <sup>*</sup>	0,35 <sup>*</sup>	.680 <sup>**</sup>	.506 <sup>**</sup>	.406 <sup>*</sup>	.641 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,065	0,001		0,014	0,447	0,079	0,029	0,011	0,055	0,000	0,004	0,025	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	0,34 <sup>*</sup>	.577 <sup>**</sup>	.444 <sup>*</sup>	1	.577 <sup>**</sup>	.428 <sup>*</sup>	0,11 <sup>*</sup>	0,24 <sup>*</sup>	0,35 <sup>*</sup>	.680 <sup>**</sup>	.506 <sup>**</sup>	.544 <sup>**</sup>	.641 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,065	0,001	0,014		0,001	0,018	0,548	0,186	0,055	0,000	0,004	0,002	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	0,33 <sup>*</sup>	.400 <sup>*</sup>	0,14 <sup>*</sup>	.577 <sup>**</sup>	1	.777 <sup>**</sup>	.428 <sup>*</sup>	.394 <sup>*</sup>	.378 <sup>*</sup>	.566 <sup>**</sup>	0,196	.566 <sup>**</sup>	.668 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,068	0,029	0,447	0,001		0,000	0,018	0,031	0,039	0,001	0,300	0,001	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.503 <sup>**</sup>	0,35 <sup>*</sup>	0,32 <sup>*</sup>	.428 <sup>*</sup>	.777 <sup>**</sup>	1	.793 <sup>**</sup>	.701 <sup>**</sup>	.494 <sup>**</sup>	.649 <sup>**</sup>	0,183	.549 <sup>**</sup>	.812 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,005	0,056	0,079	0,018	0,000		0,000	0,000	0,006	0,000	0,333	0,002	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	.386 <sup>*</sup>	0,32 <sup>*</sup>	.399 <sup>*</sup>	0,11 <sup>*</sup>	.428 <sup>*</sup>	.793 <sup>**</sup>	1	.867 <sup>**</sup>	.554 <sup>**</sup>	.805 <sup>**</sup>	0,171	.512 <sup>**</sup>	.758 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,035	0,076	0,029	0,548	0,018	0,000		0,000	0,001	0,000	0,367	0,004	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	.433 <sup>*</sup>	.502 <sup>**</sup>	.455 <sup>*</sup>	0,24 <sup>*</sup>	.394 <sup>*</sup>	.701 <sup>**</sup>	.867 <sup>**</sup>	1	.596 <sup>**</sup>	.659 <sup>**</sup>	0,214	.558 <sup>**</sup>	.802 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,017	0,005	0,011	0,186	0,031	0,000	0,000		0,001	0,000	0,256	0,001	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	.367 <sup>*</sup>	.661 <sup>**</sup>	0,35 <sup>*</sup>	0,35 <sup>*</sup>	.378 <sup>*</sup>	.494 <sup>**</sup>	.554 <sup>**</sup>	.596 <sup>**</sup>	1	.668 <sup>**</sup>	0,296	.401 <sup>*</sup>	.711 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,046	0,000	0,055	0,055	0,039	0,006	0,001	0,001		0,000	0,113	0,028	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	.418 <sup>*</sup>	.707 <sup>**</sup>	.680 <sup>**</sup>	.680 <sup>**</sup>	.566 <sup>**</sup>	.649 <sup>**</sup>	.805 <sup>**</sup>	.659 <sup>**</sup>	.668 <sup>**</sup>	1	.484 <sup>**</sup>	.600 <sup>**</sup>	.887 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,022	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000		0,007	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Y11	Pearson Correlation	0,276	.489**	.508**	.508**	0,196	0,183	0,171	0,214	0,296	.484**	1	0,346	.512**
	Sig. (2-tailed)	0,139	0,006	0,004	0,004	0,300	0,333	0,367	0,256	0,113	0,007		0,061	0,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y12	Pearson Correlation	.656**	.566**	.408*	.544**	.566**	.549**	.512**	.558**	.401*	.600**	0,346	1	.774**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,025	0,002	0,001	0,002	0,004	0,001	0,028	0,000	0,061		0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Produktivitas	Pearson Correlation	.643**	.743**	.641**	.641**	.668**	.812**	.758**	.802**	.711*	.887**	.512**	.774**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,004	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Lampiran 9 : Distribusi Nilai R Tabel dan T Tabel

Df	0,05		Df	0,05	
	t Tabel	r Tabel		t Tabel	r Tabel
1	12,7062	0,9969	31	2,0395	0,3440
2	4,3027	0,9500	32	2,0369	0,3388
3	3,1824	0,8783	33	2,0345	0,3338
4	2,7764	0,8114	34	2,0322	0,3291
5	2,5706	0,7545	35	2,0301	0,3246
6	2,4469	0,7067	36	2,0281	0,3202
7	2,3646	0,6664	37	2,0262	0,3160
8	2,3060	0,6319	38	2,0244	0,3120
9	2,2622	0,6021	39	2,0227	0,3081
10	2,2281	0,5760	40	2,0211	0,3044
11	2,2010	0,5529	41	2,0195	0,3008
12	2,1788	0,5324	42	2,0181	0,2973
13	2,1604	0,5140	43	2,0167	0,2940
14	2,1448	0,4973	44	2,0154	0,2907
15	2,1314	0,4821	45	2,0141	0,2876
16	2,1199	0,4683	46	2,0129	0,2845
17	2,1098	0,4555	47	2,0117	0,2816
18	2,1009	0,4438	48	2,0106	0,2787
19	2,0930	0,4329	49	2,0096	0,2759
20	2,0860	0,4227	50	2,0086	0,2732
21	2,0796	0,4132	51	2,0076	0,2706
22	2,0739	0,4044	52	2,0066	0,2681
23	2,0687	0,3961	53	2,0057	0,2656
24	2,0639	0,3882	54	2,0049	0,2632
25	2,0595	0,3809	55	2,0040	0,2609
26	2,0555	0,3739	56	2,0032	0,2586
27	2,0518	0,3673	57	2,0025	0,2564
28	2,0484	0,3610	58	2,0017	0,2542
29	2,0452	0,3550	59	2,0010	0,2521
30	2,0423	0,3494	60	2,0003	0,2500

DF = n

-2

## Lampiran 10 : Uji Asumsi Klasik & Uji Normalitas

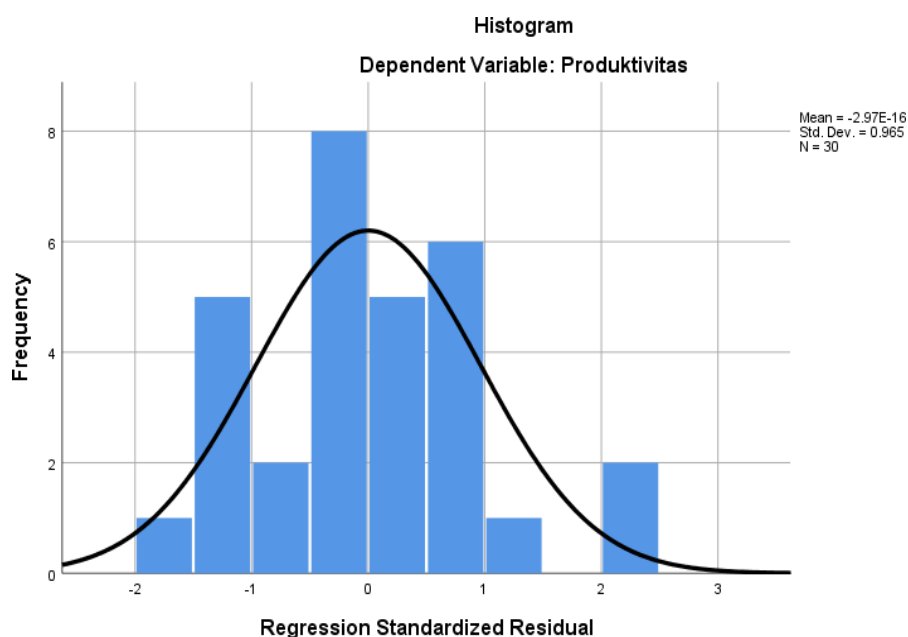
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.60495077
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.054
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

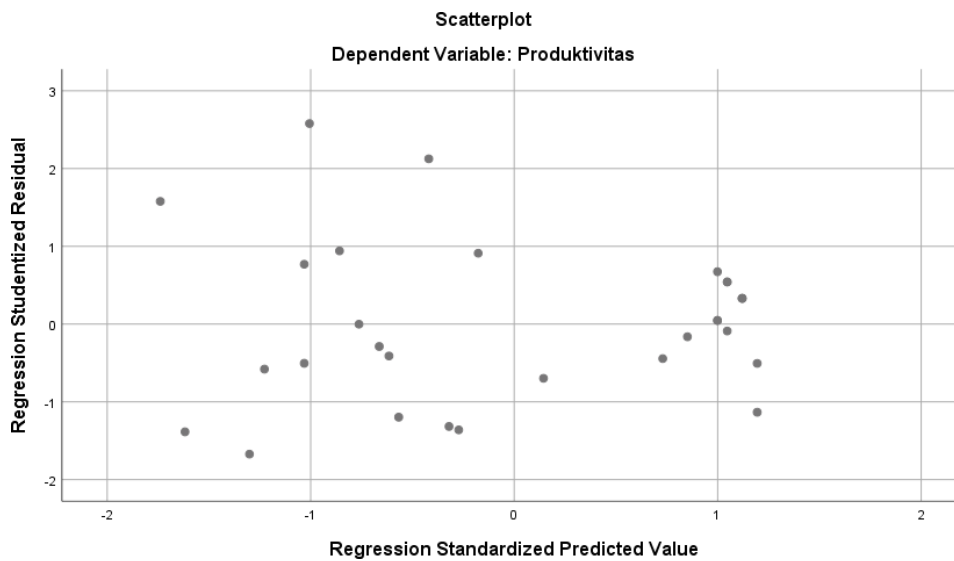
d. This is a lower bound of the true significance.



## Lampiran 11 : Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.087	4.169		1.940	.063		
	Motivasi	.878	.135	.732	6.503	.000	.330	3.029
	Disiplin Kerja	.332	.153	.244	2.164	.040	.330	3.029

A. Dependent Variable: Produktivitas



## Lampiran 12 : Uji Regresi, Uji T, Uji F dan Uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 <sup>a</sup>	.887	.879	1.66333

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

b. Dependent Variable: Produktivitas

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			

a. Dependent Variable: Produktivitas

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.087	4.169		1.940	.063
	Motivasi	.878	.135	.732	6.503	.000
	Disiplin Kerja	.332	.153	.244	2.164	.040

a.

Dependent Variable: Produktivitas

“Halaman ini sengaja dikosongkan”  
*This page is intentionally left blank*

## BIODATA PENULIS



Nama	: Prasatyo Prabowo
NRP	: 1118040067
Program Studi	: D4 – Manajemen Bisnis, Teknik Bangunan Kapal
Tempat, tanggal Lahir	: Surabaya, 10 September 1997
Alamat	: Kertajaya Indah Timur 7 No. 2, Surabaya
No. Telp	: +6282230687037
Email	: pprabowo10@student.ppns.ac.id
Riwayat Pendidikan	SDN Dr. Sutomo VII (2003 – 2009) SMPN 22 Surabaya (2009 – 2012) SMA Home Schooling kak seto (2014 – 2017) Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya (2018 – 2025)