PENGARUH PEMBINAAN DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BERDASARKAN PERSEPSI ATASAN LANGSUNG DEPARTEMEN PRODUKSI BAGIAN ASSEMBLING PT CHITOSE INTERNASIONAL TBK

^{1*}Adjat Sudrajat, ²Aldi Muhamad Ibrahim

¹Program Studi Komputer Akuntansi Perbankan STMIK Mardira Indonesia

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Ahmad Yani

*ajat.@stmik-mi.ac.id, 2aldiibrahimiyusuf@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pembinaan disiplin dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada departemen produksi bagian assembling PT Chitose Internasional Tbk Kota Cimahi. Teknik penentuan sample dengan menggunakan metode cluster sampling. Metode penumpukan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner dan dalam menganalisis data menggunakan kuesioner dan dalam menganalisis data menggunakan analisis jalur dengan bantuan program SPSS V.22. Responden dalam penelitian adalah sejumlah 48 orang pekerja di Departemen Produksi Steel PT. Chitose Internasional Tbk Kota Cimahi. Hasil penelitian bahwa: (1) Pembinaan disiplin secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada Departemen Produksi Bagian Assembling PT Chitose Internasional Tbk Kota Cimahi. (2) Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada departemen produksi bagian Assembling PT. Chitose Internasional Tbk Kota Cimahi. (3) Pembinaan disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada departemen produksi bagian assembling PT Chitose Internasional Tbk Kota Cimahi.

Kata Kunci: Pembinaan Disiplin, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja

This study aims to determine the effect of discipline development and work motivation on employee work productivity in the production department of the assembly section of PT Chitose Internasional Tbk, Cimahi City. The technique of determining the sample using the cluster sampling method. The data collection method used is by using a questionnaire and in analyzing the data using a questionnaire and in analyzing the data using path analysis with the help of the SPSS V.22 program. The respondents in the study were a number of 48 workers in the Steel Production Department of PT. Chitose Internasional Tbk Cimahi City. The results of the study that: (1) Discipline development partially has a positive effect on work productivity in the Production Department of the Assembling Section of PT Chitose Internasional Tbk, Cimahi City. (2) Work motivation partially has a positive effect on work productivity in the production department of the Assembling section of PT. Chitose Internasional Tbk Cimahi City. (3) Discipline development and work motivation simultaneously affect work productivity in the production department of the assembly section of PT Chitose Internasional Tbk, Cimahi City.

Key Word: Discipline Development, Work Motivation, Work Productivity

PENDAHULUAN

Peran sumberdaya manusia tentu sangat dibutuhkan di berbagai perusahaan, menurut Hasibuan(2017:14) Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM) berperan penting serta dominan dalam mengelola SDM. Untuk mewujudkan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan, ternyata terdapat hambatan dalam pelaksanaannya, sehingga hal tersebut menjadi suatu

permasalahan dalam perusahaan. Hal lain yang menyebabkan sulitnya mewujudkan tujuan perusahaan adalah pengintegrasian antara kepentingan anggota karyawan yang bekerja dengan tujuan perusahaan.

Penerapan disiplin kerja pada perusahaan tentu sangatlah penting, menurut (putra, 2008) bahwa hilangnya disiplin kerja akan mempengaruhi efisiensi dan efektifitas penyelesaian tugas, dengan

adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan seefektif mungkin. Menurut Hasibuan (2017:193) “ Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal”.

Motivasi merupakan sebuah dorongan dan gerakan yang timbul dari diri manusia. Motivasi ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan khususnya kepada bawahannya, pentingnya motivasi untuk giat dalam bekerja dan melakukan suatu pekerjaannya. Semakin baik motivasi maka semakin baik juga kinerja perusahaan, apabila motivasi buruk maka perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuan. Menurut Siagian (2018:287), “ Motivasi merupakan suatu dorongan hasrat yang ada pada diri manusia untuk melakukan suatu kegiatan dengan semaksimal mungkin.”

Produktivitas secara umum merupakan ukuran efisiensi produktif dan suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja sedangkan keluaran dapat diartikan sebagai hasil, bentuk dan nilai. Sumberdaya manusia merupakan elemen strategis pada perusahaan untuk membantu karyawan dalam meningkatkan produktivitas. Menurut Sutrisno (2019:104) “ Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif”. Sedangkan menurut Widodo (2005) “ Produktivitas merupakan konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil jumlah dengan sumber tenaga kerja”.

Pembinaan disiplin adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk membina karyawan agar mampu bekerja sesuai dengan ketentuan peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Disiplin karyawan sangat berperan dalam membangun kelangsungan perusahaan, dengan disiplin yang tinggi, dengan dilakukan pembinaan kedisiplinan maka karyawan akan mampu menjalankan tugas – tugasnya sesuai yang diembannya. Dengan kedisiplinan ini akan mencapai

suatu tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. PT. Chitose Internasional Tbk di Kota Cimahi merupakan perusahaan yang bergerak bidang manufaktur mebel dengan hasil produksi berupa kursi berbahan logam, meja, lemari dari kayu dan matras. Dalam penelitian ini, karakteristik populasi yang akan memberikan tanggapan mengenai pembinaan disiplin, motivasi kerja yaitu karyawan Departemen produksi bagian Assembling PT. Chitose Internasional Tbk di Kota Cimahi yang berstatus sudah bekerja setahun lebih dan sebagai karyawan tetap. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini yang sesuai dengan karakteristik yaitu berjumlah 91 orang. Pada Departemen Produksi bagian Assembling PT Chitose Internasional Tbk Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pembinaan Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Berdasarkan Persepsi Atasan Langsung Departemen Produksi Bagian Assembling PT. Chitose Internasional Tbk Kota Cimahi.”**.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Dengan teknik pengumpulan data berupa penelitian lapangan (field research) penelitian secara langsung di perusahaan. Meliputi wawancara dengan para responden dan kuesioner. Untuk memudahkan penelitian karena keterbatasan waktu maka sampel yang digunakan untuk variabel pembinaan disiplin dan motivasi kerja yaitu menggunakan rumus Solvin. Adapun rumus yang digunakan untuk menentukan sampel dengan taraf kesalahan 10% digunakan adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{Ne^2 + 1}$$

$$N = \frac{91}{91(0.1)^2 + 1}$$

$$N = 47.643 \sim 48$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

C= Taraf kesalahan yang masih bisa di tolerir besarnya 10 %

Berdasarkan perhitungan diatas, maka jumlah sample yang akan digunakan sebanyak 48 karyawan pada bagian Assembling untuk menjawab variable pembinaan disiplin dan motivasi kerja. Untuk mengetahui berapa jumlah sampel proporsi, berikut adalah perhitungan jumlah sampel proporsi dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$S = \frac{n}{N} \times s$$

Keterangan :

S = Jumlah Sampel setiap unit secara proporsi

n = Jumlah masing – masing unit populasi

N = Jumlah seluruh populasi

S = Jumlah seluruh sampel yang didapatkan

Untuk dapat melihat data responden berdasarkan perhitungan secara proporsi maka dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Responden Berdasarkan Perhitungan

NO	SUB BAGIAN	JUMLAH KARYAWAN	UNIT PROPORSI	UNIT SAMPEL (ORANG)
1	Ass Folding Chair 1	10	(10/91)X 48	5,27=5
2	Ass Folding Chair 2	10	(10/91)X 48	5,27=5
3	Ass Folding Chair 3	8	(8/91)X 48	4,21=4
4	Ass Folding Chair 1	10	(10/91)X 48	5,27=5
5	Ass Folding Chair 1	10	(10/91)X 48	5,27=5
6	Ass Folding Chair 1	10	(10/91)X 48	5,27=5
7	Ass Folding Chair 1	10	(10/91)X 48	5,27=5
8	Ass Folding Chair 1	10	(10/91)X 48	5,27=5
8	Ass Folding Chair 1	10	(10/91)X 48	5,27=5
8	Ass Folding Chair 1	10	(10/91)X 48	5,27=5

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tanggapan Responden Terhadap Pelaksanaan Pembinaan Disiplin Pada Departemen Produksi Bagian Assembling PT. Chitose Internasional Tbk

Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden mengenai variable pembinaan disiplin dengan sub variable Menciptakan peraturan – peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan oleh

para karyawan serta menciptakan dan menetapkan sanksi.

1. Menciptakan peraturan – peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan oleh para karyawan.

Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variable Pembinaan Disiplin Dengan Sub Variable Menciptakan Peraturan – peraturan dan tata tertib yang harus Dilaksanakan oleh karyawan.

Tabel 2. Tanggapan Responden

NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN	S	F	(S)x(F)
1	Kesesuaian peraturan dengan tujuan pembinaan disiplin	Sangat Tidak Sesuai	1	3	3
			2	11	22
			3	9	27
			4	29	116
		Sangat Sesuai			
		5	6	30	
	Total				198
	Rata – Rata				4.13

	KRITERIA	SESUAI
--	----------	--------

Sumber;Kuesioner, Diolah Kembali pada 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variable pembinaan disiplin dengan sub variable menciptakan peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan oleh karyawan memiliki skor 4,13 skor tersebut masuk kedalam

Tabel 3. Total Rata - rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variable Pembinaan Disiplin

Sub Variable	Total rata - rata	Kriteria
Menciptakan peraturan - peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan oleh para karyawan	4,13	Sesuai
Menciptakan dan menerapkan sanksi	3,44	Sesuai
TOTAL SKOR RATA - RATA = $(4,13+3,44)/2=3,79$		
KRITERIA = BAIK		

Berdasarkan tabel diatas setelah dilakukan perhitungan total rata-rata pada setiap sub variable pembinaan disiplin pada Departemen Produksi bagian Assembling PT. Chitose Internasional Tbk. Secara keseluruhan pembinaan disiplin memiliki rata - rata 3,79. Dari rata - rata tersebut pelaksanaan pembinaan disiplin berada pada Kriteria baik. Hal ini ditunjukan oleh sub variable pembinaan disiplin yaitu: menciptakan peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan karyawan termasuk kriteria sesuai.

Tabel 4. Total Rata - rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variable Motivasi Kerja

SUB VARIABLE	TOTAL RATA - RATA	KRITERIA
Keberhasilan/Prestasi	3,97	Tinggi
Pengakuan	3,65	Tinggi
Kemungkinan pengembangan karir	3,63	Tinggi
Tanggung jawab	3,53	Tinggi
TOTAL SKOR RATA - RATA = $(3,97+3,65+3,65+3,53)/4=3,7$		
Motivasi Kerja = Tinggi		

Sumber : Kuesioner, Diolah Kembali pada 2020

Berdasarkan tabel diatas setelah dilakukan perhitungan rata - rata pada setiap sub variable motivasi kerja pada Departemen Produksi bagian Assembling PT. Chitose Internasional Tbk secara keseluruhan motivasi kerja memiliki rata - rata 3,7 dari rata - rata tersebut motivasi kerja berada pada kriteria **tinggi**. Hal ini ditunjukan oleh sub variable motivasi kerja yaitu :

kriteria **sesuai**. Hal tersebut menunjukan bahwa peraturan kedisiplinan telah sesuai dengan tujuan pembinaan disiplin pada karyawan Departemen Produksi bagian Assembling PT. Chitose Internasional Tbk.

Pelaksanaan pembinaan disiplin dengan sub variable menciptakan dan menerapkan sanksi masih harus perlu diperhatikan, karena hal tersebut dapat mempengaruhi disiplin pegawai apabila tidak adanya perubahan pada sistem pelaksanaan pembinaan disiplin. Dalam menciptakan dan menerapkan sanksi biasanya karyawan akan merasakan apakah tindakan indisipliner yang telah dilakukannya sudah sesuai dengan sanksi atau teguran yang diberikan oleh atasan.

kberhasilan / prestasi termasuk kriteria tinggi, pengakuan termasuk kriteria tinggi, kemungkinan pengembangan karir termasuk kriteria tinggi dan tanggung jawab termasuk kriteria tinggi. Berdasarkan rata - rata tabel bahwa sub variable tanggung jawab memiliki skor paling rendah dibandingkan denan sub variable lainnya. Artinya , tanggung jawab karyawan masih rentan dan hal ini

tentunya akan menimbulkan turunnya motivasi karyawan dan juga akan berdampak kepada kinerja perusahaan. Karena tanggung jawab dalam pekerjaan harus dimiliki oleh setiap karyawan agar mampu bekerja dengan baik, taat kepada peraturan dan memberikan hasil yang sesuai dengan harapan perusahaan.

2. Produktivitas Kerja Karyawan Berdasarkan Persepsi Atasan Langsung pada Departemen Produksi Bagian Assembling PT. Chitose Internasional Tbk.

Tabel 5. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variable Produktivitas Kerja Dengan Sub Variable Meningkatkan Hasil Yang Dicapai.

NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN	S	F	(S)X(F)
1	Kemampuan memberikan hasil kerja sesuai standar perusahaan	Sangat Tidak Mampu <div></div> Sangat Mampu	1	2	2
			2	4	8
			3	11	33
			4	27	108
			5	4	20
	Total				173
	Rata - Rata				3,60
	KRITERIA				Tinggi

Kuesioner , diolah Kembali pada 2020

Berdasarkan tabel. diatas diketahui bahwa variable produktivitas kerja dengan sub variable meningkatkan hasil yang dicapai memiliki skor **3,60** skor tersebut masuk kedalam kriteria Tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada Departemen Produksi Bagian Assembling PT. Chitose Internasional Tbk memiliki kemampuan yang tinggi untuk memberikan hasil yang sesuai standar perusahaan.

3. Pengaruh Pembinaan Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Berdasarkan Persepsi Atasan Lansung pada Departemen Produksi Bagian Assembling PT. Chitose Internasional Tbk

Untuk mengetahui tentang produktivitas kerja karyawan pada Departemen Produksi bagian Assembling PT. Chitose Internasional Tbk sebelumnya kuesioner dibagikan kepada 48 responden, berdasarkan hasil uji validitas dan realibilitas seluruh item pertanyaan mengenai produktivitas kerja sudah valid dan realiable, sehingga sudah dapat dilakukan pengolahan data untuk variable produktivitas kerja dengan sub variable meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, mutu dan efisiensi.

Untuk menjawab identifikasi pembinaan disiplin dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan menurut persepsi atasan langsung baik secara parsial maupun simultan pada Departemen Produksi Bagian Assembling PT. Chitose Internasional Tbk dengan menggunakan metode path analisis (Path Analysis).

Sebelum melanjutkan perhitungan menggunakan metode path analysis maka langkah awal dalam perhitungan adalah menentukan besaran koefisien jalur dari pembinaan 119 disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut.

Tabel 6. Besaran Koefisien Jalur

VARIABLE	KOEFESIEN JALUR	Sig	Rx1x2	R2	Pyf
Pembinaan Disiplin	PyX1 0,397	0,009	0,570	0,375	0,625
Motivasi Kerja	0,296	0,054			

Sumber Output Program SPSS versi 25, diolah kembali tahun 2020.

Koefesien jalur untuk pengaruh dari masing – masing variable terlihat dari tabel 4.14 dari perhitungan SPSS versi 22. Diperoleh dari masing – masing variable yaitu pengaruh secara parsial pembinaan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan (ρ_{yx1}) memiliki nilai sebesar 0,397 dan untuk pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (ρ_{yx2}) memiliki nilai sebesar 0,296.

Nilai korelasi antara pembinaan disiplin dan motivasi kerja (r_{x1x2}) adalah 0,570. Besar pengaruh secara simultan pembinaan disiplin dan motivasi kerja (r^2_{yx1x2}) adalah 0,570.

Besar Pengaruh secara simultan pembinaan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai koefesien determinasi (R^2), yaitu sebesar 0,375 menunjukkan bahwa pengaruh cukup berarti.

Koefesien jalur variable lain diluar ($\rho_{y\epsilon}$) pembinaan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh 100% - R^2 yaitu 0,625.

Berikut gambar hubungan pengaruh pembinaan disiplin dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan :

Gambar 1. Diagram Jalur Variabel Pembinaan Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Berdasarkan Persepsi Atasan Langsung pada Departemen Produksi Bagian Assembling PT. Chitose Internasional Tbk Cimahi

Sumber : Output SPSS V. 22, Diolah Kembali, 2020.

Diagram jalur di atas, dapat dituliskan dalam persamaan structural sebagai berikut :

$$Y = \rho_{yx1} \text{ Pembinaan Disiplin} + \rho_{yx2} \text{ Motivasi Kerja} + \epsilon$$

$$= 0,393(X1) + 0,296(X2) + 0,625(\epsilon)$$

mengetahui pengaruh antara variabel eksogen terhadap endogen secara individual. Adapun hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut :

Pembinaan disiplin berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen Produksi Bagian Assembling, untuk menguji hipotesis maka dapat dilakukan menggunakan program SPSS V22, dimana hasil perhitungannya sebagai berikut:

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (uji t)

Uji parsial digunakan untuk

Tabel 7. Hasil Uji Parsial antara Pembinaan disiplin dan Produktivitas Kerja dengan Menggunakan SPSS

VARIABLE	KOEFISIEN JALUR	NILAI t TABEL	NILAI t HITUNG	Sig	PROBABILITAS	KET
Pembinaan disiplin	0,393	1,680	2,741	0,009	0,005	significant

Sumber: Output SPSS V. 22, Diolah Kembali, 2020

Berdasarkan tabel diatas besarnya pengaruh dari pembinaan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,393 standar deviasi dengan nilai *signifikansi* sebesar 0,009, nilai *sig* ini lebih kecil dibandingkan dengan probabilitas yang digunakan yaitu 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya pembinaan disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan tabel diatas besarnya pengaruh dari pembinaan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,393 standar deviasi dengan nilai *signifikansi* sebesar 0,009, nilai *sig* ini lebih kecil dibandingkan dengan probabilitas yang digunakan yaitu 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya pembinaan disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Adapun hasil pengujian satu pihak untuk variabel pembinaan disiplin dapat digambarkan sebagai berikut :

$$T_{tab}=1.680 \quad t_{hit}=2.741$$

Gambar 2. Hasil Pengujian Satu Pihak Variabel Pembinaan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa pada variabel pembinaan disiplin nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,741 > 1,680$

dimana t_{tabel} didapat dari tabel uji t dengan dk $(n-k-1) = 48-3-1 = 44$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya pembinaan disiplin berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen Produksi Bagian Assembling, untuk menguji hipotesis maka dapat dilakukan menggunakan program SPSS V22, dimana hasil perhitungannya sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Parsial antara Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja dengan Menggunakan SPSS

VARIABLE	KOEFISIEN JALUR	NILAI t TABEL	NILAI t HITUNG	Sig	PROBABILITAS	KET
Motivasi Kerja	0,296	1,680	2,056	0,045	0,05	significant

Berdasarkan tabel diatas besarnya pengaruh dari motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,296 standar deviasi dengan nilai *signifikansi* sebesar 0,045, nilai *sig* ini lebih kecil dibandingkan dengan probabilitas yang digunakan yaitu 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Adapun hasil pengujian satu pihak untuk variabel pembinaan disiplin dapat digambarkan sebagai berikut :

$$T_{tab}=1.680 \quad t_{hit}=2.741$$

Gambar 3. Hasil Pengujian Satu Pihak Variabel Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa pada variabel motivasi kerja nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,056 > 1,680$ dimana t_{tabel} didapat dari tabel uji t dengan dk $(n-k-1) = 48-3-1 = 44$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak

yang artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

b. Uji Simultan (uji f)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap dependen secara simultan. Adapun kriterianya sebagai berikut :

- i. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pembinaan disiplin dan motivasi

kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja secara simultan.

- ii. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pembinaan disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja secara simultan.

Untuk menguji hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan SPSS berikut hasil uji simultan

Tabel 9. Uji Simultan

VARIABLE	KOEFISIEN JALUR	NILAI t TABEL	NILAI t HITUNG	Sig	PROBABILITAS	KET
Motivasi Kerja	0,296	1,680	2,056	0,045	0,05	significant

Sumber : Ouput SPSS V.22

Hasil ini menggambarkan bahwa sebesar 37,5% perubahan yang terjadi pada variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh perubahan yang terjadi pada variabel pembinaan disiplin dan motivasi kerja

Perhitungan uji f memberikan nilai F hitung sebesar 13,512 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Nilai Sig lebih kecil dari probabilitas yang digunakan, yaitu 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh

signifikan secara simultan pada variabel pembinaan disiplin dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh pembinaan disiplin dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja berdasarkan persepsi atasan langsung pada Departemen Produksi bagian Assembling PT. Chitose Internasional Tbk. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Tanggapan responden terhadap pelaksanaan pembinaan disiplin pada Departemen Produksi bagian Assembling PT. Chitose Internasional Tbk, termasuk ke dalam kriteria **Baik**,

2. Motivasi kerja karyawan pada Departemen Produksi bagian Assembling PT. Chitose Internasional Tbk. termasuk ke dalam kriteria **tinggi**,
3. Produktivitas kerja karyawan pada Departemen Produksi bagian Assembling PT. Chitose Internasional Tbk. termasuk kedalam kriteria **tinggi**,
4. Pengaruh pembinaan disiplin dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja berdasarkan persepsi atasan langsung pada Departemen Produksi bagian Assembling PT. Chitose Internasional Tbk. baik secara parsial maupun simultan.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, A., et al.. (2020). Optimization of MSMEs Empowerment in Facing Competition in the Global Market during the COVID-19 Pandemic Time. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1506-1515.
- Alya, dkk. (2019). Pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Semen Baturaja (PERSERO) TBK Palembang. *Jurnal manajemen, kepemimpinan dan supervisi pendidikan* VOL 4, NO 1 HAL 97-103

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka cipta.
- Azizah, P. d. (April 2015). Pengaruh pembinaan disiplin dan Lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil bagian lapangan pada satuan polisi Pamong Praja Kabupaten Cianjur. *JURNAL EMBA* 87 VOL 4 NO 1 , Hal 57-89.
- Diana, L. (2014). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di KP-RI mekar kecamatan Kutoarjo kabupaten Purworejo. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gusti, P. N. F., et al.. (2021). Pengaruh Human Relation Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Cabang Sorong. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 456-463.
- Handoko, T. (2014). *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumberdaya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Bandung: Alfabeta.
- Metode Riset Bisnis dan Manajemen*. Bandung: Guardaya Intimarta.
- Muslimat, A., et al.. (2020). Effect Of Organizational Commitment On The Sustainability Performance Of Indonesian Industries. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 8330-8347.
- Nurjaya, N., et al.. (2020). The Effect of Work Stress and Work Conflict on Employees Turnover Intention In Middle Small Micro Enterprises (MSMEs) In South Tangerang Region. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 51-62.
- Saksono, F.B. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. *Jurnal Menara Ekonomi*, ISSN : 2407-8565; E-ISSN : 2579-5295 Vol. V No. 2, 10-18.
- Saleh, A. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. INKO JAVA SEMARANG. *Among makarti* Vol.11 No.21, 28-50
- Santoso B, A. & Ramadhan N, K. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rice Bowl Indonesia di Plaza Asia Sudirman. *Jurnal Disrupsi Bisnis* Vol. 3 No. 1, 60-77.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana. (2013). *Metode statistika*. Bandung: Tarsito. Sugiana, A. Gima. 2014.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri, L., et al.. (2020). The Role of Decision Support System and Risk Management Using Social Media Promotion. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(1).
- Suwanto, S., et al.. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546-554.
- Widodo, E, S. (2015) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.