

# Analisis Disiplin , Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Adi Satria Abadi Bantul

*(Discipline Analysis, Work Culture and Motivation on Work Productivity of Employees in PT. Adi Satria Abadi Bantul)*

**Jalal Firdaus<sup>a</sup>**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

**Kusuma Chandra Kirana<sup>b</sup>**

Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

**Prayekti<sup>c</sup>**

Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

---

## **ARTICLES INFORMATION**

### **EBBANK**

Vol. 10, No. 2, Desember 2019  
Halaman : 49 – 58  
© LP3M STIEBBANK  
ISSN (online) : 2442 - 4439  
ISSN (print) : 2087 - 1406

### **Keywords :**

*Keywords: Discipline, Work Culture, Motivation, Employee Productivity*

### **JEL classifications :**

### **Contact Author :**

<sup>a</sup> [Jalalfirdaus444@gmail.com](mailto:Jalalfirdaus444@gmail.com)

<sup>b</sup> [yekti\\_feust@yahoo.co.id](mailto:yekti_feust@yahoo.co.id)

<sup>c</sup> [kusumack@ustjogja.ac.id](mailto:kusumack@ustjogja.ac.id)

Ibu Kusuma Chandra Kirana dan Ibu Prayekti selaku dosen pembimbing terbaik yang senantiasa dengan sabar membimbing saya, dan tidak lupa untuk Ibu Nonik Kusuma Ningrum sebagai Dosen akademik selama ini, serta bapak Dosen Didik subianto selaku ketua penguji sidang skripsi.

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to describe (1) The Effect of Discipline on Employee Productivity at PT. Adi Satria Abadi Bantul. (2) Effect of Work Culture on Employee Productivity at PT. Adi Satria Abadi Bantul. (3) The Effect of Motivation on Employee Productivity at PT. Adi Satria Abadi Bantul. (4) Effect of Discipline, Work Culture, and Motivation on Employee Productivity at PT. Adi Satria Abadi Bantul.*

*The research population is employees of PT. Adi Satria Abadi Bantul, amounting to 300 employees. The sample of this study was taken by 60 employees by using accidental sampling technique, a technique that does not provide the same opportunity / opportunity for each member of the population to be selected as sample members. Data analysis used is multiple linear regression to identify independent variables that affect the dependent variable.*

*The results show that (1) Discipline does not have a significant positive effect on Employee Productivity (2) Work culture has a significant positive effect on Employee Productivity. (3) Motivation has a significant positive effect on Employee Productivity. (4) Discipline, Work Culture, and Motivation have a significant positive effect on Employee Productivity.*

## PENDAHULUAN

PT. Adi Satria Abadi (PT. ASA) adalah salah satu perusahaan yang berada di wilayah Banyakan, Sitimulyo, Piyungan, Bantul, Yogyakarta yang bergerak dibidang produksi sarung tangan golf berbahan baku kulit domba. Didalam menjalankan usahanya, PT. ASA sudah memanfaatkan faktor – faktor pendukung yang ada agar usahanya berhasil. PT. ASA Bantul, pasar sarangnya terdiri dari negara baik Eropa, Amerika, maupun Asia. Agar dapat memberikan produk yang baik sudah tentu diperlukan produktivitas karyawan yang baik, oleh karena itu pihak perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas karyawan.

Menghasilkan karyawan yang produktif dan berkompeten bukanlah satu-satunya hal yang diharapkan perusahaan, tetapi juga terdapat hal yang tidak kalah pentingnya yakni bagaimana produktivitas karyawan dapat meningkat. Sumber daya manusia (SDM) yang produktif akan dapat merancang dan mengaplikasikan semua rancangan yang menjadi sasaran atau target dari suatu organisasi. SDM dikatakan produktif, apabila mempunyai produktivitas kerja yang tinggi serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu.

Produktivitas kerja karyawan yang tinggi sangat tidak mudah dikarenakan produktivitas karyawan akan muncul apabila disiplin kerja, budaya kerja dan motivasi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhinya dapat berjalan dengan serasi, selaras dan seimbang sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif bagi karyawan dan dapat diterima oleh semua karyawan di dalam suatu perusahaan (Murtadho, 2017).

Disiplin kerja adalah fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling penting karena dengan disiplin kerja karyawan yang tinggi, maka kinerja yang dicapai akan semakin baik pula. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai warning alarms terhadap karyawan yang sifat dan perilakunya tidak mau berubah. Sehingga seorang karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin yang baik.

Faktor lain yang tidak kalah penting selain disiplin adalah budaya kerja dan motivasi. Budaya kerja menurut (Robbins, 2006) adalah sebuah persepsi yang dipegang oleh para anggota organisasi, suatu sistem tentang keberanian bersama. Menurut Greenberg dan Baron dikutip dalam (wibowo, 2010) menyatakan bahwa budaya kerja sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi.

Hal yang memungkinkan untuk mengamati wujud dari motivasi, namun tidak bagi motivasi itu sendiri. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Hal ini Sependapat dengan (Osei et al., 2015) yang mendefinisikan motivasi sebagai kecenderungan untuk melakukan suatu tindakan yang tepat untuk mencapai suatu hal yang dibutuhkan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Adi Satria Abadi Bantul.
2. Mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Adi Satria Abadi Bantul.
3. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Adi Satria Abadi Bantul.
4. Mengetahui pengaruh disiplin, budaya kerja, dan motivasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Adi Satria Abadi Bantul.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Disiplin**

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Sedang keluhan-keluhan digunakan oleh pegawai yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh organisasi. Dengan kata lain, disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja (Rivai, 2004).

Adapun indikator disiplin menurut Singodimejo dalam (sutrisno, 2011) yaitu: 1) Taat terhadap aturan waktu: Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan. 2) Taat terhadap peraturan perusahaan: Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. 3) Taat terhadap perilaku dalam bekerja: Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain . 4) Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan: Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

### **2. Budaya Kerja**

Budaya kerja menurut Robins dikutip dalam (wibowo, 2010) adalah sebuah persepsi yang dipegang oleh para anggota organisasi, suatu sistem tentang keberanian bersama. Menurut Greenberg dan Baron dikutip dalam (wibowo, 2010), menyatakan bahwa budaya kerja sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi.

Adapun indikator budaya kerja menurut (Moekijat, 2010), cakupan makna setiap nilai budaya kerja antara lain: 1) Disiplin: Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku didalam maupun diluar perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, prosedur, berlalu lintas, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya. 2) Keterbukaan: Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan. 3) Saling menghargai: Perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja. 4) Kerja sama: Kesiapan untuk member dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.

### **3. Motivasi**

Motivasi merupakan hal penting yang harus dimiliki setiap individu, karena dengan adanya motivasi akan mampu mendorong seseorang untuk lebih giat melakukan sesuatu. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. (Masrukhin dan Waridin., 2004). Terciptanya motivasi didasari akan kebutuhan seseorang untuk mencapai sesuatu. Kebutuhan merupakan hal yang harus terpenuhi bagi seseorang. Untuk memperoleh kebutuhan yang diinginkan maka karyawan akan berusaha untuk melakukan suatu aktivitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan melakukan aktivitas yang lebih banyak dan lebih baik karyawan akan memperoleh hasil yang lebih baik pula sehingga untuk mencapai hal itu maka diperlukan motivasi yang tinggi baik yang berasal dalam diri karyawan maupun dari luar dirinya, atau yang berasal dari lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya.

Adapun indikator motivasi adalah sebagai berikut : 1.) Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan untuk berprestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. 2) Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*), merupakan keinginan memiliki kebutuhan untuk bersosialisasi dan ineraksi dengan individu lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan dengan orang lain. 3) Kebutuhan kekuatan (*need for power*), merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja pegawai dengan mengarahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik didalam organisasi.

#### **4. Produktivitas Kerja Karyawan**

Pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. (sinungan, 2010). Produktivitas merupakan sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisatoris dan teknis sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi.

Faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini: 1) Kuantitas kerja. 2) Kualitas kerja. 3) Ketepatan waktu.

### **HIPOTESIS**

Berdasarkan pembahasan dalam latar belakang, landasan teori, dan kerangka berpikir, maka formulasi hipotesis yang diajukan untuk diuji kebenarannya dalam penelitian yang dilaksanakan di PT. Adi Satria Abadi, yaitu:

#### **a. Hubungan antara disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan**

Adapun menurut Singodimenjo dalam (sutrisno, 2011) bahwa: “Disiplin ialah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.” Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Sedang keluhan-keluhan digunakan oleh pegawai yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh organisasi.

Hipotesis 1 : disiplin berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan karyawan

#### **b. Hubungan antara budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan**

Budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan. Budaya kerja adalah berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa atau masyarakat Indonesia yang diolah sedemikian rupa menjadi nilai-nilai baru yang akan menjadi sikap dan perilaku manajemen yang diharapkan dalam upaya menghadapi tantangan baru budaya kerja tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat system, alat-alat dan teknik-teknik pendukung.

Hipotesis 2 : Budaya kerja berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan karyawan

**c. Hubungan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan**

Masalah yang ada di PT Adi Satria Abadi menunjukkan bahwa motivasi kerja dalam kebutuhan penghargaan dan kebutuhan akulturasi diri kurang karena karyawan yang tidak peduli dengan kemajuan diri karyawan tersebut. Sehingga membuat karyawan bekerja kurang teliti, kurang memahami alat untuk bekerja, kurang nyaman dengan lingkungan kerja dan mengalami titik jenuh pada pekerjaan. Memajukan diri sendiri artinya karyawan bertambah keahliannya dimana akan membantu karyawan memiliki kualitas kerja. Sedangkan kualitas kerja yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan karyawan tersebut baik. Apabila seorang karyawan termotivasi kerja lebih baik menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Sehingga pengalaman dapat dikatakan menjadi hal yang penting dalam menjalankan pekerjaannya agar dapat lebih berhasil guna dan berdaya guna.

Hipotesis 3 : motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan karyawan

**d. Hubungan antara disiplin, budaya kerja, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan**

Disiplin kerja merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai warning alarms terhadap karyawan yang sifat dan perilakunya tidak mau berubah. Sehingga seorang karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin yang baik. Budaya perusahaan adalah nilai praktik yang dimiliki bersama diseluruh kelompok dalam satu perusahaan, sekurang-kurangnya dalam manajemen senior. Budaya suatu organisasi terdiri dari nilai yang dianut bersama dan norma perilaku kelompok, menurut Kotter dan Heskett (dikutip dalam (wibowo, 2010). Motivasi didasari akan kebutuhan seseorang untuk mencapai sesuatu. Kebutuhan merupakan hal yang harus terpenuhi bagi seseorang. Untuk memperoleh kebutuhan yang diinginkan maka karyawan akan berusaha untuk melakukan suatu aktivitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hipotesis 4 : disiplin, budaya kerja dan motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan karyawan

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Sugiyono (2011:29) mendefinisikan statistik deskriptif adalah statik yang berfungsi untuk mendiskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Populasi yang digunakan berjumlah 75 karyawan yang bekerja di PT. Adi Satria Abadi Bantul, sampel yang digunakan sebanyak 60 orang karyawan dengan teknik *Non-Probability Sampling* yaitu *Accidental Sampling*. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin, budaya kerja, dan motivasi. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda yang didukung dengan uji asumsi klasik, dan uji t, uji F, uji  $R^2$

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Untuk melihat hasil analisis pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen terdapat di tabel 4.17

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.764	2.206		2.159	.035
Disiplin	.069	.125	-.080	-.549	.585
Budaya	.278	.122	.288	2.282	.026
Motivasi	.265	.108	.352	2.445	.018

a. Dependent Variable: Produktivitas

Hasil analisis diatas dapat dibuat persamaan linier sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

$$Y = 4,764 + 0,069X_1 + 0,278X_2 + 0,265X_3 + \varepsilon$$

Berdasarkan persamaan diatas, dapat diketahui: 1) Konstanta (a) mempunyai nilai positif sebesar 4,764, maka hal ini mempunyai arti apabila variabel independen (disiplin, budaya kerja, dan motivasi) adalah tetap, maka besarnya variasi perubahan variabel dependen (produktivitas kerja karyawan) adalah positif. 2) Variabel disiplin mempunyai nilai sebesar 0,069, maka hal ini mempunyai arti bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. 3) Variabel budaya kerja mempunyai nilai sebesar 0,278, maka artinya budaya kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. 4) Variabel motivasi mempunyai nilai sebesar 0,265, maka artinya motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

**1. Uji t**

**Hasil Uji t**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.764	2.206		2.159	.035
Disiplin	-.069	.125	-.080	-.549	.585
Budaya	.278	.122	.288	2.282	.026
Motivasi	.265	.108	.352	2.445	.018

a. Dependent Variable: Produktivitas

- a. Hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa variabel disiplin mempunyai tingkat signifikan sebesar 0,585 dimana nilai ini lebih besar dari 0,05, dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b. Hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa variabel budaya kerja mempunyai tingkat signifikan sebesar 0,026 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- c. Hasil uji hipotesis yang ketiga menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai tingkat signifikan sebesar 0,018 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## 2. Uji F

### Hasil Uji F

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.451	3	4.817	3.671	.017 <sup>a</sup>
	Residual	73.482	56	1.312		
	Total	87.933	59			

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

b. Dependent Variable: Produktivitas

Hasil uji pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil dari nilai F hitung  $>$  F tabel atau 3,671  $>$  2,77 maka dengan hasil ini  $H_a$  diterima, sehingga dapat diketahui bahwa pengaruh disiplin, budaya kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja berpengaruh secara simultan.

## PEMBAHASAN

### a. Pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja

Hasil uji hipotesis berdasarkan uji t, diketahui bahwa variabel disiplin mempunyai tingkat signifikan sebesar 0,585 dimana nilai ini lebih kecil dari pada 0,05, dengan demikian dapat diartikan bahwa disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Apabila disiplin meningkat maka produktivitas kerja juga akan semakin baik.

### b. Pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja

Hasil uji hipotesis berdasarkan uji t, diketahui bahwa variabel budaya kerja mempunyai tingkat signifikan sebesar 0,026 dimana nilai ini lebih kecil dari pada 0,05, dengan demikian dapat diartikan bahwa budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Semakin baik budaya kerja maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerjanya.

### c. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja

Hasil uji hipotesis berdasarkan uji t, diketahui bahwa variabel motivasi mempunyai tingkat signifikan sebesar 0,018 dimana nilai ini lebih kecil dari pada 0,05, dengan demikian dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Semakin tinggi motivasi maka akan semakin baik produktivitas kerjanya.

d. Pengaruh disiplin, budaya kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil uji F dapat diketahui bahwa hasil dari uji F hitung  $> F$  tabel atau  $3,671 > 2,77$  maka dengan hasil ini  $H_a$  dapat diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh disiplin, budaya kerja dan motivasi terhadap produktivitas berpengaruh positif dan signifikan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Disiplin tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,585 dimana nilai ini lebih besar dari 0,05, dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b. Budaya Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,026 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- c. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,018 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## SARAN

a. Bagi Pihak Perusahaan

Berdasarkan hasil penilaian karyawan PT Adi Satria Abadi diketahui bahwa variabel disiplin memiliki kontribusi sebesar 0,585 yang membuat variabel mendapatkan nilai lebih besar daripada kontribusi motivasi dan budaya kerja yaitu pada indikator terendah kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan penghargaan. Oleh karena itu, pimpinan PT Adi Satria Abadi disarankan untuk selalu memberikan disiplin kerja, yaitu dapat dengan perhatian lebih terhadap tata tertib kerja peraturan kerja dan kegiatan yang dapat meningkatkan disiplin kerja para karyawan. Adapun beberapa hal yang perlu diperhatikan agar perusahaan mampu menciptakan karyawan yang profesional dan berkualitas menurut hasil penelitian yang saya lakukan adalah meningkatkan disiplin sebagai acuan karyawan agar lebih produktif dalam bekerja.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian sejenis perlu dilakukan evaluasi terhadap disiplin, budaya kerja dan motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Adi Satria Abadi misalnya dengan meningkatkan kedisiplinan, ketekunan, dan kerjasama serta menambahkan variabel lain yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Bagi penelitian yang akan datang hendaklah mengembangkan lebih jauh model ini dengan menambahkan variabel yang lain yang masih ada kaitan yang erat dengan produktivitas kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ananta, I. K. F., Adnyani, I. G. A. D., Ekonomi, F., & Udayana, U. (2016). Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 1103–1130.
- Bilson, Simamora. (2004). *Riset pemasaran*. jakarta: gamedia utama.
- Bilson, Simamora. (2004a). *riset pemasaran*. jakarta: gamedia utama.
- Bilson, Simamora. (2004b). *Riset pemasaran*. jakarta: gamedia utama.
- Bilson, Simamora. (2004c). *Riset Pemasaran*. jakarta: gamedia utama.
- Firmani, P. S. (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Ikip Pgri Bali*. 3(1), 63–77.
- dessler, g. (2000). *Dessler, G. (2000). Human Resource Management*. (Eighth Edi). usa: Prentice Hall International Inc.,.
- Hani, H. T. (2010). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, Malayu. (2004). *Hasibuan, Malayu. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta*. jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, A. (2016). *Uji Heterokedastisitas*. Retrieved from <https://www.statistikian.com/2013/01/uji-heteroskedastisitas.html>
- Ilham, M. (2017). Manajemen dewantara. *Manajemen Dewantara*, 1(2), 25–37.
- Masrukhin dan Waridin. (2004). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. . EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 197-209.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta*. jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Robbins, S. P. dan M. C. 200. (2006). *Manajemen*. (5th ed.). jakarta: PT INDEKS Kelompok Gramedia.
- Rohyani, I. (2015). Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin, Iklim Organisasi dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Seretariat Daerah Kabupaten Kebumen. *Jurnal Fokus Bisnis STIE Putra Bangsa*, 14(02), 68–88. Retrieved from <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/fokbis/article/view/172/143>
- Sinungan. (2005). *produktivitas : apa dan bagaimana* (edisi kedu). bumi aksara.
- Suranta B. S, E. (2014). Daftar Pustaka. *Igarss 2014*, 72(1), 1–5. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Tohardi. (2002). *Tohardi, 2002, Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung*.
- Sugiyono. (2011). *metode penelitian kualitatif dan kuantitatif R&D*. bandung: alfabeta.
- Sutrisno, edy. (2011). *Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana*. jakarta: kencana.
- Wijayanto, A. (2010). *Analisis Regresi Linear Berganda*.
- Wiyono, G. (2011). *merancang penelitian bisnis dengan alat analisis spss spss 17.0 dan smartPLS 2.0*. yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Halaman ini sengaja dikosongkan