

The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Production Employee Work Productivity at PT. Smartfen Telecom Tbk BSD South Tangerang

Pusporini Palupi Jamaludin^{1*}, Ratih Purwasih², Paringsih³

^{1,2}Universitas Pamulang, ³Universitas Muhammadiyah Sukabumi

Corresponding Author: Pusporini Palupi Jamaludin dosen01399@unpam.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords: Work Discipline,
Work Motivation, Employee
Productivity, Production

Received : 3 March

Revised : 15 March

Accepted: 20 April

©2023 Jamaludin, Purwasih,
Paringsih: This is an open-access article
distributed under the terms of the
[Creative Commons Atribusi 4.0
Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This study examines the effect of work discipline and motivation on the productivity of production workers at PT Smartfen Telecom Tbk BSD-Tangerang Selatan. Total population of 90 employees of PT Smartfen Telecom participated in this study; The sampling technique used is saturated sampling technique, and the data collection technique is a questionnaire sampling technique. The results of the linear regression analysis show that $Y = 4.864 + 0.170X_1 + 0.702X_2$ is correct. Conversely, the correlation elasticity coefficient of 0.591 indicates that the variables of work discipline (X_1) and work motivation (X_2) have a current threshold relationship with employee productivity (Y)

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Smartfen Telecom Tbk BSD Tangerang Selatan

Pusporini Palupi Jamaludin^{1*}, Ratih Purwasih², Paringsih³

^{1,2}Universitas Pamulang, ³Universitas Muhammadiyah Sukabumi

Corresponding Author: Pusporini Palupi Jamaludin dosen01399@unpam.ac.id

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan, Produksi

Received : 3 March

Revised : 15 March

Accepted: 20 April

©2023 Jamaludin, Purwasih, Paringsih: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pengaruh dari disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas pekerja produksi di PT Smartfren Telecom Tbk BSD-Tangerang selatan. Jumlah populasi 90 karyawan PT Smartfren Telecom berpartisipasi dalam penelitian ini dalam teknik sampling teknik sampling jenuh semua karyawan dijadikan sebagai sampel, dan teknik pengumpulan data adalah teknik sampling angket atau kuesioner. Hasil analisis regresi linier menunjukkan yaitu dengan nilai $Y = 4,864 + 0,170X_1 + 0,702X_2$ benar. Dan dalam koefisien elastisitas korelasi sebesar 0,591 menunjukkan nilai dari variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) yaitu ada ambang batas saat ini hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan (Y)

PENDAHULUAN

Didalam suatu lingkungan organisasi memiliki suatu hal yang dituju dalam keuntungan signifikan dalam bisnis mereka dan bercita-cita untuk meningkatkan produktivitas pekerja.

Perusahaan membutuhkan beberapa faktor yang berhubungan dengan produksi, termasuk pengetahuan, keuletan di tempat kerja, uang, dan karakter, untuk mencapai tujuannya. Faktor keempat yang dipersoalkan tidak dapat berdiri sendiri; sebaliknya, dari faktor tersebut harus selalu ada agar tercapai dengan cara efisien dan efektif.

Ketidakmampuan untuk dengan mudah mengintegrasikan nilai-nilai setiap karyawan dengan tujuan perusahaan menjadi penyebab dari situasi ini, yang menyebabkan sulitnya mencapai tujuan yang terkadang mengalami kemunduran didalam suatu perusahaan.

Setiap karyawan dalam perusahaan sangat dianjurkan untuk menjunjung tinggi disiplin yang ketat sejalan dengan nilai-nilai inti dan tujuan untuk pertumbuhan dan efisiensi. Etos kerja yang baik dapat mempengaruhi bagaimana beban kerja karyawan laksanakan.

Tabel 1. Sanksi Hukuman PT Smartfren Telecom Tbk BSD-Tangsel

No	Jenis kesalahan	SP 1	SP 2	SP 3
1	Mencuri barang asset Perusahaan	x	x	✓
2	Sakit tanpa ada surat dokter	✓	x	x
3	Terjadi kesalahan didalam proses didalam kerja	x	✓	x
4	Melanggar peraturan didalam perusahaan	✓	x	x
5	Mangkir kerja tanpa alasan sebanyak 3x	x	x	✓

Sumber : Admin Produksi PT Smartfren Telecom Tbk BSD-Tangsel, 2018

“Kedisiplinan kerja adalah kesadaran dan ketetapan seseorang terhadap semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku,” demikian pendapat Malayu S.P. Hasibuan (2012: 193).

Pada tabel di atas disebutkan bahwa ada beberapa batasan kedisiplinan bagi mahasiswa yang menyelesaikan tugasnya. meliputi disiplin ringan (SP1 dan hanya lisan), teguran tertulis (SP 2), dan pemberhentian kontrak kerja (PHK) untuk siswa SP 3. Menurut penelitian ini, kedisiplinan sangat penting bagi setiap individu karyawan. Untuk meningkatkan kedisiplinan di tempat kerja.

Tabel 2. Data Kehadiran Karyawan PT Smartfren Telecom Tbk BSD-Tangsel dari Tahun 2015-2017

Tahun	Data Absensi Karyawan								Jumlah Karyawan	Prosentase
	Sakit		Izin		Alfa		Cuti			
	JML	%	JML	%	JML	%	JML	%		
2015	20	25%	0	0%	0	0%	18	22%	81	47%
2016	28	33%	4	5%	0	0%	22	26%	85	64%
2017	36	40%	6	7%	4	4%	34	38%	90	89%

Sumber : Admin Produksi PT Smartfren Telecom Tbk BSD-Tangsel, 2018

Terlihat pada data diatas bahwa ambang batas ketidakhadiran pada karyawan untuk produk BSD-Tangsel PT Smartfren Telecom Tbk sangat tinggi dan terus mengalami peningkatan. Dari data tersebut di atas terlihat bahwa tingkat produktivitas karyawan dalam pekerjaannya semakin meningkat dari tahun ke tahun. Cutis dan penyakit adalah dua kontributor utama ketidakhadiran paling umum yang terus meningkat setiap tahun. Setiap karyawan suatu perusahaan diharapkan memiliki tingkat motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya,

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut Terry dalam Sutrisno (2014:87), disiplin merupakan alat untuk mengevaluasi karir seseorang. Setiap proyek harus diawasi untuk memastikan disiplin yang baik jika ingin berjalan lancar. Sutrisno (2014:89) menegaskan pengertian disiplin pegawai adalah kepatuhan individu terhadap hukum, adanya tata tertib kerja atau disiplin dapat dimaknai dengan sebagai sikap, tingkah laku, dan tingkah laku yang mematuhi hukum dari suatu organisasi, baik itu apakah sah atau tidak. Disiplin positif menekankan komitmen seseorang untuk menerima tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Ini memengaruhi moral karyawan, kebahagiaan di tempat kerja, dan tujuan bisnis dengan tepat. Melalui disiplin biasanya seseorang yang berhasil dalam pekerjaannya.

Indikator Disiplin Kerja

H. Malayu Hasibuan (2012) mengemukakan dari teori ini tentang indikator yang mempengaruhi disiplin profesional sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan,

Sasaran dan daya sumber direkomendasikan untuk meningkatkan tingkat dalam kedisiplinan seorang karyawan. Dari Tujuan dapat dicapai ini harus dapat memberikan kejelasan dan dinyatakan dengan jujur.

2. Teladan Pimpinan

Pimpinan panutan terhadap bawahannya, teladan kepemimpinan sangat efektif dalam membangun sikap disiplin, Pemimpin harus memberikan contoh

yang cermat, disiplin yang baik, lugas, adil, dan mengikuti aturan tata bahasa. Kedisiplinan bawahan akan baik dengan teladan dari pimpinan yang mencontohkan hal yang baik.

3. Balas Jasa

Sikap Balas Jasa dapat mampu mempengaruhi dalam Kedisiplinan Karyawan Dikarenakan dapat menjadikan suatu Kepuasan juga Kecintaan dalam suatu pekerjaannya. Jika sikap kandidat tentang pekerjaan mereka meningkat, disiplin mereka juga akan meningkat. Balas Jasa Berpotensi Penting untuk Mengembangkan Disiplin Karyawan. Akibatnya, ada perbedaan yang semakin besar antara ukuran lembaga peradilan dan kualitas anggotanya. Demikian pula ketika jumlah jasa sedikit, kedisiplinan karyawan menjadi buruk. Ketika kebutuhan yang mendesak muncul, mungkin sulit bagi orang untuk mempertahankan disiplin yang baik.

4. Keadilan

Dalam Keadilan ini dapat terciptanya suatu kedisiplinan karyawan, dari perilaku manusia yang selalu mementingkan untuk dirinya, dan ini diberi perlakuan seperti dengan manusia lainnya. Keadilan yang dikenal sebagai dasar keahlian dalam diberikan balas jasa (pengakuan) dan juga hukuman ini dapat menunjukkan adanya disiplin karyawan menajdai baik.

5. Waskat

(Pengawasan melekat) adalah cara yang paling pasti dan efektif untuk mencapai tata kelola perusahaan. Waskat berarti cita-cita seseorang harus giat dan senantiasa menjunjung tinggi integritas, moral, kebajikan, etos kerja, dan kinerja profesional. Artinya, jika ada anggota tim Anda yang mengalami kesulitan saat menjalankan tugasnya, Anda harus selalu hadir di ruang kerja Anda setiap saat untuk mendukung mereka dan memberikan petunjuk. Secara efektif meningkatkan karakter moral dan rasa disiplin seseorang. Karyawan benar-benar menerima pertimbangan, perhatian, petunjuk, pengarahan, dan bimbingan dari lawan.

6. Sanksi Hukuman,

Sansi hukuman sangat penting dalam membangun kedisiplinan seorang karyawan. Dengan tumbuhnya rasa urgensi, karyawan akan lebih mahir dalam memahami kebijakan perusahaan, dan perilaku terkait disiplin mereka akan meningkat.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan berdampak negatif terhadap disiplin karyawan perusahaan. Untuk mendisiplinkan setiap siswa sesuai dengan standar hukum yang telah ditetapkan, pimpinan harus tegas dan gigih. Hukum bagi karyawan yang indiscipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya, menerapkan pimpinan yang berani

menindak dengan tegas. Dalam hal ini pimpinan akan merusak disiplin pegawai perusahaan.

8. Hubungan Kemanusiaan,

Dalam Kerja tim dapat terjalin harmonis di antara rekan kerja mengarah pada pembentukan disiplin yang baik dalam bisnis tertentu. Hubungan antar manusia, baik vertikal maupun horizontal.

Motivasi Kerja

Di Menurut Hasibuan (dalam Sutrisno, 2014:110), motivasi berfokus pada bagaimana membuat karyawan bekerja keras dalam pekerjaannya sambil menyediakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Mangkunegara (2013: 93) menegaskan bahwa motivasi merupakan kondisi yang mendorong orang untuk mencapai tujuannya dalam rangka memenuhi tujuan motif tersebut. Motif adalah kebutuhan tertentu dalam karakter seseorang yang harus dipenuhi agar orang tersebut dapat memuaskan diri sendiri dengan lingkungannya. mensi dan Indikator Motivasi.

Dimensi Abraham Maslow menyatakan bahwa hirarki kebutuhan adalah sebagai berikut dalam Mangkunegara (2011: 11):

a. Kebutuhan Fisiologi

Ini termasuk makanan, tidur, pengekangan fisik, stabilitas emosi, dan kebutuhan seksual. Ini adalah salah satu kebutuhan yang paling signifikan. Sehubungan dengan kebutuhan ini, pimpinan harus memberikan lelucon yang bersih kepada wali. Ada satu indikator kebutuhan fisik, yaitu gaji yang terdengar timpang.

b. Kebutuhan akan rasa yang bermanfaat

Ini persyaratan perlindungan dari kantor, rumah, dan lingkungan. Untuk memenuhi kebutuhan itu, pimpinan harus menyediakan asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan uang tip. Perlindungan dari lingkungan kerja dan jaminan kesehatan adalah indikator lain dari watak jantan.

Kebutuhan atau perasaan sosial, seperti kebutuhan untuk diterima dalam kelompok rekan kerja, untuk berpartisipasi dalam diskusi dan interaksi, dan untuk merasakan rasa tidak aman saat berbicara dengan orang lain.

c. Harga Diri Butuh

adalah kebutuhan untuk dipenuhi, yang dibebankan oleh orang lain. Karena kebutuhan mereka untuk dihormati dan diberi peringatan atas kualitas pekerjaan mereka, pimpinan tidak dapat dengan mudah memenuhi kebutuhan ini dalam hubungan ini. Hanya ada satu indikator perlunya harga yang lebih tinggi, yaitu ekspresi hormansi.

- d. **Kebutuhan akan aktualisasi diri**
kebutuhan dalam mengembangkan potensi diri, menggali dalam ide, memberikan suatu kritik, dan mempertahankan harga diri. Karena keterkaitannya dengan kebutuhan ini, pimpinan harus bisa memberikan dukungan yang diperlukan kepada bawahannya agar mereka dapat memperbarui informasi pribadinya dengan baik dan tepat waktu di dalam organisasinya.

Produktivitas

Untuk satu bisnis tertentu, produktivitas karyawan sangat penting sebagai ukuran keberhasilan saat meluncurkan inisiatif. Karena produktivitas karyawan di tempat kerja semakin meningkat, hal ini menandakan bahwa produktivitas perusahaan juga akan semakin meningkat.

Produktivitas yang dikatakan oleh Hasibuan (2012) adalah proses peningkatan output suatu (hasil) yang mengikuti suatu input (masukan). Dalam produktivitas jika terjadi penurunan hal itu hanya mungkin terjadi karena perbaikan efisiensi (waktu, material, dan tenaga kerja) dan sistem kerja, serta perbaikan produksi dan produktivitas dalam tenaga kerja.

Dari apa yang dikemukakan Sutrisno (2011:104), produktivitas adalah faktor terpenting untuk setiap karyawan yang bekerja untuk suatu organisasi tertentu. Setiap produktivitas di tempat kerja memastikan bahwa pekerjaan akan dilakukan ini dapat menjadi efisien dan efektif karena semua yang ada di sini sangat penting untuk mencapai tujuan sesuai regulasi.

- a. **Kemampuan**

Memiliki bagian sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan tugas. Potensi seseorang sangat dipengaruhi oleh keterampilan dan profesionalisme yang dimilikinya saat bekerja. Ini menyediakan untuk melakukan tugas-tugas yang telah diberikan.

- b. **Upping hasil yang dilaporkan**

Fokus pada peningkatan hasil saat ini. Hasil adalah satu-satunya hal yang dapat dikomunikasikan oleh siapa saja, baik mereka yang aktif bekerja maupun sekadar menerima hasil dari usahanya. Dan karenanya, ajakan bertindak untuk memaksimalkan produktivitas pekerja bagi setiap orang yang menganggur dalam situasi tertentu.

- c. **Semangat Kerja**

adalah strategi yang dapat menguntungkan dari waktu sebelumnya. Acuan atau tolak ukur dari hal ini dapat ditunjukkan dengan membandingkan hasil kerja terhadap hasil yang sebelumnya dilakukan.

d. Pengembangan Diri

Adalah suatu dalam diri dalam pengembangan diri ini dapat menambah kapasitas kerja. Mengembangkan diri ini dilakukan dengan cara mengamati tantangan, sikap, lingkungan terkait dengan apa yang akan diungkapkan. Pengembangan diri mutlak dilaksanakan selama tantangannya lebih kuat. Selain itu, keinginan karyawan untuk meningkatkan kapasitasnya akan sangat terhambat oleh keinginan mereka untuk lebih berhasil dalam usahanya.

e. Mutu

Bersikaplah gigih dalam upaya Anda untuk meningkatkan moral melebihi sebelumnya. Mutu adalah contoh hasil terkait pekerjaan yang dapat mengungkapkan tingkat kualitas pekerjaan seseorang. Dengan cara ini, meningkatkan motivasi untuk menghasilkan hasil terbaik akan sangat bermanfaat baik bagi bisnis maupun individu.

f. Efisiensi

Hasil dari Perbandingan antara yang diperoleh dari jumlah yang digunakan. Masukan dan keluaran adalah dua indikator produktivitas yang menawarkan dari hasil manfaat signifikan bagi karyawan.

METODOLOGI

Suatu jenis penelitian deskriptif kuantitatif untuk memahami dari suatu variabel dependen atau variabel terikat dan independen atau variabel bebas. Disiplin kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Suatu uji data dalam menentukan pada variabel merupakan data regresif, distribusi residual, atau keduanya, digunakan uji normalitas. Pegambilan dasar keputusan. Jika diagonal data, atau jika grafik histogram menunjukkan distribusi normal, maka model regresi akan menantang asumsi normalitas.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.90547878
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.051
	Negative	-.047
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Nilai percobaan ditunjukkan data tersebut , dan tingkat signifikansi diberikan dengan angka =0,200, yang lebih besar dari angka 0,050. Mengingat hal ini, mengasumsikan bahwa distribusi dalam uji ini adalah normal.

a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonialitas ini merupakan uji dimana ini dapat mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara variabel basis dalam model regresi. (mandiri). Untuk mendeteksi tidak adanya beberapa colinearities, seseorang dapat menggunakan tingkat toleransi atau faktor inflasi varians (VIF) dengan prinsip-prinsip berikut:

Faktor Inflasi Variabel (VIF) mendekati 10.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficiens Metode VIF

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.864	6.090		.799	.427		
disiplin kerja	.170	.165	.100	1.029	.306	.786	1.272
motivasi kerja	.702	.127	.538	5.513	.000	.786	1.272

Uji Autokorelasi

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi Dengan *Durbin-Watson*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.591 ^a	.349	.334	3.95011	1.614

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, disiplin kerja

b. Dependent Variable: produktivitas kerja karyawan

2. Uji Signifikan (Uji Statistik t)

Uji t ini adalah untuk menilai suatu penilaian terhadap koefisien regresi setiap variabel individu terhadap satu sama lain. Dalam pengujian dengan uji t ini digunakan dalam penelitian untuk mengetahui adanya korelasi positif antara dua variabel utama, berikut disiplin kerja dan motivasi kerja, dan produktivitas kerja (Y).

Berdasarkan dari hasil analisis dengan menggunakan teknik analisis data yaitu aplikasi SPSS versi 22, variabel X1 dan X2 diperiksa hubungannya dengan Y sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Statistik T Variabel X1 Terhadap Variabel Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.391	6.606		2.481	.015
DISIPLIN KERJA	.590	.169	.349	3.494	.001

- a. Adalah mencari T-tabel, menggunakan tingkat T Nyata 5% atau Keyakinan 1-5% tingkat 95% karena hasilnya akan lebih akurat semakin tinggi tingkat kepercayaan.
- b. Rumus tabelnya adalah: $t(w/2)(n-k-1) = t(0,05/2)(90-2-1) = t(0,025)(87) = 1.99$
- c. Statistika menggunakan SPSS versi 22 dengan total 3.494 disiplin ilmu yang aktif
- d. Kriteria penilaian dalam kasus thitung tercantum dalam tabel di bawah ini: Data tabular: Ha diterima atau Ho ditolak
- e. Pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), dan menunjukkan perhitungan pada (uji t) terlihat nilai signifikan pada variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0.001 0,05 dan dengan hasil Uji t hitung dipin kerja (X1).

Dalam uji F berguna mengetahui sejauh mana tingkat signifikan pengaruh variabel bebas secara simultan. Berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Statistik F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	728.293	2	364.146	23.338	.000 ^b
Residual	1357.496	87	15.603		
Total	2085.789	89			

- a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan
- b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Karyawan, Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil percobaan yang ditunjukkan pada tabel berikut, hubungan Fhitung > Ftabel atau disebut juga ($23,338 > 3,10$), didukung oleh tingkat signifikansi probabilitas sekitar 0,000 hingga 0,05. Dengan demikian hipotesis bahwa terdapat interaksi positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan motivasi dengan produktivitas kerja karyawan dapat dikonfirmasi.

PEMBAHASAN

1. Implikasi Perilaku Profesional terhadap Produktivitas Karyawan pada lokasi tempat Kerja, dari hasil pada penelitian analisis regresi dapat menggunakan rumus koefisien determinasi dari variabel disiplin kerja diperoleh R2 sebesar 0,122 atau alternatifnya 12,2%. Berdasarkan hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa $Y = 4,864 + 0,170X1$ menunjukkan bahwa ketika disiplin kerja pekerja (X1) mencapai taraf nol maka output mereka akan mencapai 4,864, akan didasarkan pada perhitungan garis regresi.

2. Meningkatkan Motivasi Kerja Dalam Hubungannya Dengan Produktivitas Pegawai
Berdasarkan hasil analisis regresi variansi dengan menggunakan variabel “motivasi kerja” sebagai variabel dependen diperoleh R^2 0,341 atau alternatifnya 34,1%. Berdasarkan hasil uji regresi, $Y = 4,864 + 0,702X_2$ menunjukkan bahwa ketika motivasi pekerja (X_2) mencapai tingkat nol maka produktivitas pekerja (Y) akan mencapai 4,864.
3. Dari hasil penelitian pada disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan berdasarkan perhitungan statistik atau analisis simultan yang dilakukan dengan cara yang sama, korelasi antara variabel pada disiplin kerja dengan motivasi kerja dan produktivitas karyawan mencapai nilai 23.338 pada tabel ANOVA, sebagaimana dinyatakan oleh Fhitung. Berdasarkan hasil yang dilaporkan, $F_{hitung} = 23,338 > F_{tabel}$ 3,10 dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 dan X_2 berhubungan dengan model regresi tersebut di atas atau dengan kata lain bahwa dari memiliki hasil dengan signifikan.

KESIMPULAN

1. Hasil survey dari variabel produktivitas kerja dipengaruhi disiplin kerja sekitar 12,2%. Berdasarkan hasil perhitungan rumus pengujian tersebut di atas, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,494 > 1,99$) menunjukkan bahwa H_a telah diterima ulang dan H_o telah ditolak.
2. Hasil survey terhadap produktivitas pegawai dapat dipengaruhi pada motivasi kerja sebesar 34,1%. Berdasarkan hasil rumus pengujian tersebut di atas, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,752 > 1,99$) menunjukkan bahwa H_a telah diterima ulang dan H_o telah ditolak.
3. Disiplin di tempat kerja (X_1) dan motivasi di tempat kerja (X_2) bekerja sama secara simultan dan sesuai, berdampak positif sebesar 35% terhadap produktivitas karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami ucapkan terimakasih kepada semua pihak dalam proses pembuatan penelitian ini hingga dapat terselesaikan, kepada pihak PT. Smartfren Telecom Tbk BSD Tangerang Selatan. Semoga karya penulis bermanfaat bagi para pembaca, akademisi, pemerintah dan masyarakat setempat.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta, 2012.

Assagaf, Shannon Cecilia Y. *Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado*, Skripsi. Universitas Sam Ratulangi, 2015.

Diana, Leni. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada KP-RI Mekkar Kecamatan Kutoarjo Kabupaten Purworejo)*, Skripsi. Purworejo: Universitas Muhammadiyah, 2014.

Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.

Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2012.

Kadarisman. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012.

Khaerunnisa. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama, Bogor)*, Skripsi, Universitas Pamulang, 2017.

Maharlin, Renindia, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Robinson Supermarket Samarinda*, Skripsi, Universitas Mulawarman, 2013.

Mangkunegara, Anwar Prabu AA. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*, Rosda, Bandung, 2011.

Mangkunegara, Anwar Prabu AA. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2013.

Pedoman Penulisan Skripsi, Universitas Pamulang Tangerang Selatan, Banten, 2012.

Salju. dan Lukman, Muhammad. *Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo*, Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah, 2018.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Afabeta, Bandung, 2011.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Afabeta, Bandung, 2012.

Sunyoto, D. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS, Yogyakarta, CAPS, 2012.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta, 2011.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta : Kencana, 2013.

Usman, Ismail. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT ALLO JAYA DI BONTANG*, Skripsi. Universitas Mulawarman. 2016

Veithzal, Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi Keempat, PT. Raja Gafindo, Jakarta, 2011.