
Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan pada Industri Garmen

Ni Putu Ari Trisna Dewi⁽¹⁾

Dewa Nyoman Benni Kusyana⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail : arikdewi91@gmail.com

ABSTRACT

Work productivity problems experienced by CV. Bad Ass Garment is not achieving the production target every month throughout 2019. Productivity is influenced by motivation, discipline, and job satisfaction. This study was conducted to determine the effect of motivation, discipline, and job satisfaction on work productivity of employees in the production division of CV. Bad Ass Garment. This research was conducted at CV. Bad Ass Garment which is located in Pemogan, South Denpasar, involving 60 respondents who are employees of the production division of a total of 153 employees and is determined by the proportional random sampling and simple random sampling method. Data was collected using interview and questionnaire methods equipped with a Likert Scale as a scale for measuring respondents' perceptions of the variables studied with five answer choices in each statement item. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results of the study show that motivation, discipline, and job satisfaction have a positive and significant effect on employee work productivity

Keywords: motivation; discipline; job satisfaction; work productivity

ABSTRAK

Permasalahan produktivitas kerja yang dialami CV. Bad Ass Garment adalah tidak tercapainya target produksi setiap bulannya sepanjang tahun 2019. Produktivitas dipengaruhi oleh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Bad Ass Garment. Penelitian ini dilakukan di CV. Bad Ass Garment yang berlokasi di Pemogan, Denpasar Selatan dengan melibatkan 60 orang responden yang merupakan karyawan bagian produksi dari total karyawan sebanyak 153 orang dan ditentukan dengan metode proporsional random sampling dan *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode wawancara dan kuisioner yang dilengkapi dengan Skala Likert sebagai skala pengukuran persepsi responden terhadap variabel yang diteliti dengan lima pilihan jawaban di setiap *item* pernyataan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Kata kunci: motivasi; disiplin; kepuasan kerja; produktivitas kerja

Pendahuluan

Aset terpenting yang dimiliki oleh setiap perusahaan, apapun bidang bisnisnya adalah sumber daya manusia atau karyawan. Kualitas suatu perusahaan tentu saja dapat dilihat dari

kualitas atau mutu karyawan pekerjanya. Setiap perusahaan memiliki kemungkinan gagal yang sangat besar ketika perusahaan tersebut tidak mampu mengelola karyawannya. Apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka setiap perusahaan dituntut untuk bijak dan cerdas dalam mengelola karyawannya agar karyawan tersebut membantu perusahaan mencapai tujuan. Untuk tetap dapat bersaing atau bahkan lebih baik lagi yaitu memenangkan persaingan maka salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan adalah produktivitas karyawan.

Tinggi rendahnya produktivitas karyawan dapat dilihat dari kegiatan operasional perusahaan seperti salah satunya di CV. Bad Ass Garment yang berada di Denpasar. CV Bad Ass Garment merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang produksi. Konsumen perusahaan ini tidak hanya terbatas pada konsumen domestik namun juga hingga konsumen dari negara lain. Produktivitas karyawan perusahaan ini salah satunya dapat dilihat dari kinerja bagian produksi. Permasalahan produktivitas karyawan bidang produksi ditandai dengan tidak pernah tercapainya target produksi minimal 95 persen dari total pesanan yang diterima oleh perusahaan. Produktivitas terendah terjadi pada bulan Januari 2019 di mana karyawan hanya mampu menyelesaikan pesanan sebesar 89% dari total pesanan yang diterima yaitu sebanyak 19.875 *pieces*. Produktivitas tertinggi ditunjukkan pada bulan Juli 2019 di mana bagian produksi mampu menyelesaikan pesanan sebanyak 94% dari total 28.752 *pieces*. Pencapaian produksi sebesar 94% meskipun terlihat tinggi namun belum mampu memenuhi target minimal kapasitas produksi setiap bulan dan kondisi ini tentu tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan, diketahui perusahaan mengalami kerugian akibat adanya penurunan jumlah pesanan yang terjadi pada bulan Mei 2019. Hal ini disebabkan karena konsumen menganggap perusahaan tidak mampu memenuhi pesanan sesuai jumlah yang ditetapkan.

Pra survey yang dilakukan dengan mewawancarai kepala bagian produksi memberikan gambaran penyebab tidak tercapainya target produksi sepanjang tahun 2019, yaitu salah satunya disebabkan oleh rendahnya disiplin kerja karyawan yang ditunjukkan oleh tinggi absensi karyawan atau melebihi batang ambang atas yang ditentukan perusahaan. Data absensi karyawan sepanjang tahun 2019 menunjukkan tingkat absensi karyawan lebih dari 5% sebagai batas maksimal absensi karyawan sehingga dapat dikemukakan disiplin karyawan bagian produksi tergolong rendah. Rendahnya kedisiplinan karyawan tentu saja akan mengganggu kegiatan proses produksi karena mengakibatkan tidak optimalnya pemanfaatan waktu kerja oleh karyawan dan juga mengganggu pekerjaan karyawan lain yang terkait, sehingga sangat wajar apabila kemudian target produksi tidak tercapai.

Perusahaan tentu saja tidak tinggal melihat situasi ini karena akan sangat merugikan perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan adalah dengan memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dari hasil wawancara dengan kepala bagian produksi, diketahui perusahaan secara berkala telah memberikan pelatihan kerja setidaknya satu kali dalam satu tahun. Pelatihan ini ternyata belum mampu menciptakan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan, seperti terlambat datang ke tempat kerja, istirahat melebihi bata swaktu yang ditetapkan, hingga tidak masuk bekerja tanpa keterangan yang menyebabkan karyawan tidak produktif. Dari hasil wawancara dengan karyawan diketahui penyebab rendahnya motivasi dan disiplin karyawan adalah masih kurangnya perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan.

Wibowo & Listen (2019) mengatakan bahwa produktivitas kerja lebih melihat manajemen kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi untuk hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, individu dengan cara memahami dan mengolah kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, persyaratan atribut yang dipakati. Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok terutama dilihat dari sisi kuantitasnya (Marwansyah, 2016). Menurut Robbins & Coutler (2016:218) produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan individu setiap karyawan dan perbedaan kemampuan antar karyawan bisa disebabkan oleh perbedaan pendidikan, pengalaman kerja, dan pengetahuan sehingga semakin tinggi kemampuan karyawan maka semakin tinggi produktivitas yang dihasilkan. Produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya adalah motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja.

Menurut Hasibuan (2019:141) motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan. Gomes (2015) mengemukakan efisiensi perusahaan dapat tercapai apabila perusahaan mampu meningkatkan motivasi karyawan dan juga perumusan strategi retensi yang tepat, sehingga produktivitas dan profitabilitas perusahaan juga akan meningkat yang pada akhirnya perusahaan akan mampu memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan sehingga stres kerja dan rasa ketidakamanan dalam bekerja dapat dikurangi sekaligus meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja. Shaban *et al.*, (2017) mengemukakan rendahnya motivasi karyawan merupakan indikasi awal dari rendahnya produktivitas kerja karyawan karena keberhasilan dan efektivitas operasional perusahaan sangat bergantung pada tinggi rendahnya motivasi karyawan itu sendiri. Semakin banyak karyawan memiliki motivasi tinggi, mereka pun akan memberikan hasil terbaik untuk perusahaan. Banerjee (2015) mengatakan adanya motivasi dalam diri karyawan akan

memberikan dampak yang signifikan dalam menaikkan kinerja perusahaan karena karyawan yang termotivasi akan menunjukkan produktivitas tinggi.

Hasibuan (2018) mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai praturan dari perusahaan dalam bentuk tertulis maupun tidak. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien (Sutrisno, 2017). Pendapat Hasibuan (2018) menyatakan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan menunjukkan moralitas kerja yang baik seperti tidak membolos kerja dan akan bekerja dengan baik. Panji (2014) juga mengatakan agar produktivitas kerja pegawai dapat terlaksana sesuai dengan harapan organisasi, maka tiada lain kuncinya adalah disiplin. Disiplin harus ditegakkan baik kepada individu maupun kelompok dan kepada seluruh mereka yang terlibat di dalam organisasi.

Menurut Mathis & Jackson (2016) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Fassoulis & Alexopoulos (2015) berpendapat terdapat ikatan yang berkesinambungan antara kepuasan kerja dan produktivitas karyawan, yaitu semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan mendorong karyawan semakin produktif, namun begitu juga sebaliknya. Pernyataan tersebut didukung oleh Tepret & Tuna (2015) yang menjelaskan adanya kepuasan kerja pada diri karyawan akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan produktivitas yang tinggi dan pada akhirnya akan mempengaruhi pendapatan yang akan diterima oleh karyawan sebagai balas jasa perusahaan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan.

Besarnya produktivitas kerja karyawan sangat ditentukan oleh tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan karena motivasi merupakan faktor penentu atau pendorong tindakan seorang karyawan (Rondonuwu *et al.*, 2016). Semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan maka semakin tinggi juga produktivitas yang dihasilkan (Parwati *et al.*, 2021). Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Purnami & Utama (2019), Santoni & Suana (2018), Purwanto & Wulandari (2016), Sunarsi (2018), dan Suryadewi *et al.*, (2020) menyimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas yang artinya semakin semakin baik motivasi maka akan meningkatkan produktivitas pegawai.

H1 : semakin tinggi motivasi maka produktivitas karyawan akan meningkat dengan signifikan.

Disiplin kerja sangat menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan sehingga sangat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan karena karyawan yang disiplin akan

menunjukkan perilaku kerja tepat waktu, taat pada aturan yang ditetapkan, dan memiliki moralitas kerja yang baik (Agustini & Dewi, 2019). Semakin tinggi disiplin kerja maka produktivitas karyawan akan meningkat dengan signifikan (Ananta & Adnyani, 2016). Peningkatan produktivitas karyawan secara signifikan sebagai konsekuensi dari meningkatnya disiplin kerja telah terbukti secara empiris dalam penelitian yang dilakukan oleh Ginting & Suana (2020), Sumajow *et al.*, (2018), Sunarsi (2018), Santoni & Suana (2018) Suryadewi *et al.*, (2020), dan Tilaar *et al.*, (2017).

H2 : semakin tinggi disiplin kerja maka produktivitas karyawan akan meningkat dengan signifikan

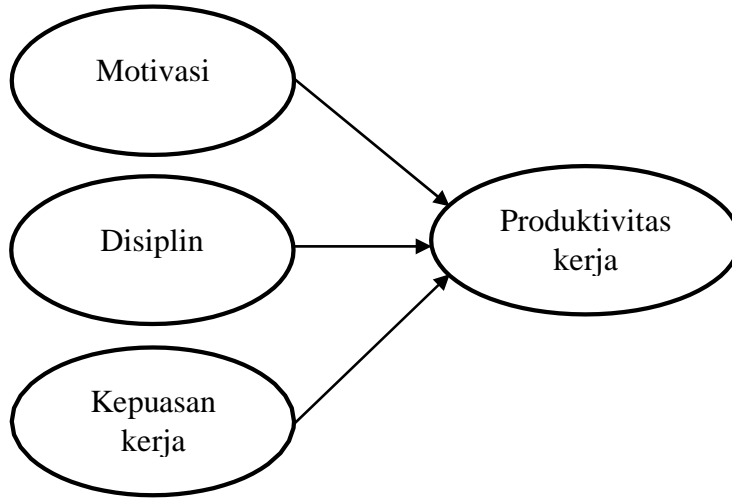
Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka produktivitas karyawan akan ikut meningkat (Adiwinata & Sutanto, 2014) dan hal ini disebabkan karena karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan menyukai pekerjaan tersebut dan merasa nyaman dalam bekerja (Sutrisno, 2012). Penelitian oleh Iskandar (2018) membuktikan apabila kepuasan kerja mengalami peningkatan maka produktivitas kerja akan meningkat dengan signifikan. Lilia *et al.*, (2020) membuktikan kepuasan kerja sebagai anteseden peningkatan produktivitas kerja karyawan di mana kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dari sektor pendidikan, Lucia *et al.*, (2015) membuktikan kepuasan kerja karyawan universitas dapat meningkatkan produktivitas kerja secara signifikan. Meningkatnya produktivitas kerja secara signifikan karena kepuasan kerja yang meningkat juga terbukti pada perusahaan milik negara (Mandik *et al.*, 2019). Pebriana *et al.*, (2021) juga membuktikan peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas dengan signifikan.

H3 : semakin tinggi kepuasan kerja maka produktivitas karyawan akan meningkat dengan signifikan.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan data primer karena mendapatkan informasi dari sumber pertama dengan cara melakukan survey. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif yang dilakukan di CV. Bad Ass Garment, Gg. Dewi Sri No.2, Pemogan, Denpasar Selatan. Populasi yang dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada CV. Bad Ass Garment yang berjumlah 153 karyawan dan dengan menggunakan rumus Slovin maka ditetapkan jumlah sampel sebanyak 60 responden dengan menggunakan teknik *proposional random sampling* dan *simple random sampling*. data primer yang telah terkumpul melalui kuisioner selanjutnya diuji validitas dan reliabilitasnya, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik dan

analisis regresi linear berganda untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan. Kerangka konsep penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Uji Instrumen

Variabel	Item pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
		Koefisien korealsi	Ket.	<i>Cronbach's alpha</i>	Ket.
Produktivitas kerja	1	0,716	Valid	0,745	Reliabel
	2	0,565			
	3	0,574			
	4	0,686			
	5	0,688			
Motivasi	6	0,585	Valid	0,775	Reliabel
	7	0,664			
	8	0,634			
	9	0,788			
	10	0,481			
	11	0,706			
	12	0,639			
	13	0,793			
Disiplin	14	0,509	Valid	0,833	Reliabel
	15	0,664			
	16	0,567			
	17	0,566			
	18	0,491			
Kepuasan kerja	19	0,698	Valid	0,857	Reliabel
	20	0,476			
	21	0,584			
	22	0,705			

Sumber: data diolah (2021)

Dari hasil uji instrumen dengan uji validitas dan reliabilitas yang ditampilkan pada Tabel 1 maka dapat dinyatakan untuk uji validitas menggunakan nilai koefisien korelasi setiap *item*

pernyataan dari setiap variabel telah memenuhi syarat minimal 0,30 sehingga instrumen dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas dengan syarat nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,60 juga telah terpenuhi dimana setiap variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Berdasarkan data yang dikumpulkan, diperoleh karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, dan pekerjaan yang dapat dilihat pada Tabel 2. Jumlah responden adalah sebanyak 100 orang karyawan bagian produksi CV. Bad Ass Garment. Berdasarkan jenis kelamin maka dapat diketahui bahwa responden laki-laki sebanyak 30 orang atau 50% dari total responden dan perempuan sebanyak 30 orang atau 50% dari total responden. Berdasarkan usia maka dapat diketahui responden dengan usia 21 – 30 tahun sebanyak 21 orang (35%), responden dengan usia 31 – 40 tahun sebanyak 27 orang (45%), dan responden dengan usia 41 – 50 tahun sebanyak 12 orang (20%). Dari segi pendidikan, diketahui responden dengan latar belakang pendidikan SMP sebanyak 14 orang atau 23,33% dari total responden, kemudian responden dengan latar pendidikan SMA/SMK sebanyak 32 orang atau 53,33% dari total responden, dan terakhir karyawan berpendidikan Diploma sebanyak 14 orang atau 23,33%. Berdasarkan masa kerja, diketahui karyawan dengan masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 27 orang atau 45%, karyawan dengan masa kerja 5 – 10 tahun sebanyak 28 orang atau 46,67%; dan karyawan dengan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 5 orang atau 8,33%.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kategori	Pilihan	Jumlah	
		Orang	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	30	50
	Perempuan	30	50
	Total	60	100
Usia	21 - 30 tahun	21	35
	31 - 40 tahun	27	45
	41 - 50 tahun	12	20
	Total	60	100
Pendidikan	SMP	14	23.33
	SMA/SMK	32	53.33
	Diploma	14	23.33
	Total	60	100
Masa kerja	< 5 tahun	27	45
	5 - 10 tahun	28	46.67
	> 10 tahun	5	8.33
	Total	60	100

Sumber: data diolah (2021)

Hasil uji asumsi klasik pada Tabel 3 menunjukkan untuk uji normalitas diperoleh nilai *Asymp.Sig(2-tailed)* sebesar 0,207 yang berarti lebih dari 0,05 sehingga telah memenuhi syarat uji normalitas. Uji multikolinearitas menunjukkan tidak ada gejala intrkorelasi antar variabel bebas

dengan nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Model regresi tidak terdeteksi mengalami heteroskedastisitas yang dibuktikan dengan nilai Sig masing-masing variabel bebas lebih dari 0,05. Dengan demikian maka model regresi dapat diteliti lebih lanjut.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas	Multikolinearitas		Heteroskedastisitas
	Asymp.Sig(2-tailed)	Tolerance	VIF	Sig.
Motivasi		0.849	1.178	0.069
Disiplin	0,207	0.800	1.250	0.98
Kepuasan kerja		0.839	1.192	0.298

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan hasil analisis determinasi pada Tabel 4 diperoleh informasi tentang nilai koefisien determinasi (D) pada kolom *R square* sebesar $0,716 \times 100\% = 71,6\%$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 71,6% terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Bad Ass Garment, sedangkan sisanya sebesar 28,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada analisis ini.

Tabel 4. Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	0.716	0.636	1.66767

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 5 maka dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 76,482. Untuk menentukan kelayakan model maka cara pertama adalah dengan membandingkan nilai Sig. dengan nilai probabilitas, yaitu 5% atau 0,05. Berdasarkan kriteria tersebut maka dapat dikemukakan bahwa $\text{Sig. } (0,000) < \alpha (0,05)$. Cara kedua adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel dan diketahui $F \text{ hitung } (16,833) > F \text{ tabel } (2,772)$. Dengan demikian model regresi yang diajukan dalam penelitian ini adalah layak, atau dengan kata lain variabel bebas (motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja) dapat diandalkan untuk memprediksi nilai atau kinerja variabel terikat (produktivitas kerja).

Tabel 5. Hasil Uji Kelayakan Model

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	140.441	3	46.814	16.833	.005 ^b
	Residual	55.742	56	2.781		
	Total	196.183	59			

Sumber: data diolah (2021)

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Bad Ass Garment. Sebagai dasar perhitungan model regresi linier berganda yaitu: $Y = a + b_1X_1$

+ $b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + e$. Dari hasil tersebut dapat disusun persamaan regresi linier berganda $Y = 2,866 + 0,367X_1 + 0,264X_2 + 0,119X_3$. Nilai konstanta sebesar 2,860 menggambarkan bahwa jika motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja sama dengan 0 maka produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Bad Ass Garment adalah sebesar 2,860 satuan. Koefisien regresi motivasi adalah sebesar 0,367; koefisien regresi disiplin sebesar 0,264; dan koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,119. Dari ketiga koefisien regresi tersebut maka diketahui bahwa motivasi merupakan variabel yang berpengaruh paling besar terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Bad Ass Garment dengan koefisien regresi sebesar 0,367.

Tabel 6. Hasil Uji Signifikansi Parsial

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.866	5.474		0.524	0.603
1 Motivasi	0.367	0.142	0.334	2.587	0.012
Disiplin	0.264	0.096	0.204	2.75	0.011
Kepuasan Kerja	0.119	0.019	0.013	6.263	0

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 6, maka dinyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,367 (positif), serta $t_{hitung} (2,587) > t_{tabel} (2,003)$ dan nilai sig. $0,012 < \alpha 0,05$ maka H_1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi memang memiliki peranan yang sangat vital dalam meningkatkan kinerja perusahaan dengan adanya peningkatan produktivitas karyawan yang signifikan. Apabila karyawan memiliki motivasi yang rendah maka perusahaan akan memperoleh produktivitas yang rendah atau cenderung fluktuatif karena melakukan pekerjaan tidak dengan sepenuh hati yang akhirnya mempengaruhi keuntungan perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rondonuwu *et al.*, (2016), Parwati *et al.*, (2021), Purnami & Utama (2019), Santoni & Suana (2018), Purwanto & Wulandari (2016), Sunarsi (2018), dan Suryadewi *et al.*, (2020) yang menyimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja yang artinya semakin baik motivasi maka akan meningkatkan produktivitas pegawai

Hasil uji hipotesis 2 atau H_2 dapat dinyatakan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi disiplin sebesar 0,264 (positif), serta $t_{hitung} (2,750) > t_{tabel} (2,003)$ dan nilai sig. $0,011 < \alpha 0,05$ maka H_2 diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Indriyani (2012), bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan disiplin

kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Agustini & Dewi (2019), Ananta & Adnyani (2016), Ginting & Suana (2020), Sumajow *et al.*, (2018), Sunarsi (2018), Santoni & Suana (2018) Suryadewi *et al.*, (2020), dan Tilaar *et al.*, (2017) yang telah membuktikan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Hasil analisis menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,119 (positif), serta $t_{hitung} (6,263) > t_{tabel} (2,003)$ dan nilai sig. $0,000 < \alpha 0,05$ maka H3 diterima. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Adiwinata & Sutanto (2014), Iskandar (2018), Lilia *et al.*, (2020), Lucia *et al.*, (2015), Mandik *et al.*, (2019) dan Pebriana *et al.*, (2021) yang membuktikan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Simpulan

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *produktivitas kerja* karyawan yang artinya setiap terjadinya peningkatan motivasi maka akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Bad Ass Garment. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap *produktivitas kerja* karyawan yang artinya setiap terjadinya peningkatan disiplin maka akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Bad Ass Garment. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *produktivitas kerja* karyawan yang artinya setiap terjadinya peningkatan kepuasan kerja maka akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Bad Ass Garment.

Untuk variabel motivasi maka manajemen sebaiknya mampu memberikan motivasi kepada karyawan dengan memberikan pelatihan secara berkala kepada karyawan sehingga kemampuan dan keahlian karyawan meningkat. Untuk variabel disiplin maka manajemen perlu menerapkan pemberian sanksi kepada karyawan yang tidak menggunakan seragam, namun di sisi lain perlu juga diperhatikan jumlah seragam yang dimiliki oleh karyawan agar karyawan memiliki seragam sebanyak jumlah hari kerja dalam satu minggu karena selama ini karyawan hanya mendapatkan satu pakaian seragam. Selain sanksi juga perlu diterapkan *reward* atau penghargaan kepada karyawan yang disiplin seperti memberikan bonus atau insentif untuk karyawan yang datang kerja dan pulang kerja sesuai jadwal yang ditetapkan. Untuk variabel kepuasan kerja manajemen sebaiknya mulai melakukan pendataan ulang terhadap kompetensi yang karyawan agar penempatan karyawan sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan dan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Adiwinata, I., & Sutanto, E. M. (2014). "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Intaf Lumajang." *Agora*, 2(1), 1–9.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. A. S. K. (2019). "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan." *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 7191–7218.
- Ananta, I. K. F., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar." *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 1103–1130.
- Banerjee, A. (2015). "Integrating human motivation in service productivity." *Procedia Manufacturing*, 3, 3591–3598.
- Fassoulis, K., & Alexopoulos, N. (2015). "The Workplace as a Factor of Job Satisfaction and Productivity: A Case Study of Administrative Personnel at the University of Athens." *Journal of Facilities Management*, 13(4), 332–349.
- Ginting, B. A., & Suana, I. W. (2020). "Disiplin Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sariasih Garment." *E-Jurnal Manajemen*, 9(6), 2107–2126.
- Gomes, F. C. (2015). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*." Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*." Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*." Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Iskandar, D. (2018). "Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan." *Jurnal JIBEKA*, 12(1), 23–31.
- Lilia, W., Lombu, J. W., & Napitupulu, P. (2020). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan." *Cermin: Jurnal Penelitian*, 4(1), 24–38.
- Lucia, R. H., Kawet, L., & Trang, I. (2015). "Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Katolik De La Salle Manado." *Jurnal EMBA*, 3(3), 719–728.
- Mandik, G. N., Adolfini, A., & Sendow, G. M. (2019). "Pengaruh Pendidikan, Penempatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Paniki Manado." *Jurnal EMBA*, 7(3), 4367–4376.
- Marwansyah, M. (2016). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*." Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: CV. Alfabeta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*." Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Panji, A. (2014). "*Psikologi Kerja*." Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Parwati, N. M. D., Sri, A. A. P., & Sari, N. P. R. (2021). "Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di komaneka resorts, komaneka bisma ubud." *Jurnal Kepariwisata Dan Hospitalitas*, 5(1), 119–137.
- Pebriana, I. M. W., Ambarawati, I. G. A. A., & Djelantik, A. A. A. W. S. (2021). Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Koperasi Serba Usaha SuksmaningIdep Drana Ika (SIDI)". *Jurnal Agribisnis Dan Agrowisata*, 10(1), 206–216.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). "Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(9), 5611–5631.

-
- Purwanto, A. B., & Wulandari, O. (2016). "Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Buletin Bisnis & Manajemen*, 2(1), 9–26.
- Robbins, P. S., & Coutler, M. (2016). "*Human Resources Management*." Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Rondonuwu, L., Kawatu, P. A. T., & Malonda, N. S. H. (2016). "Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Tenaga Harian Lepas di Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup." *PHARMACON: Jurnal Ilmiah Farmasi*, 5(2), 304–312.
- Santoni, N. P. C. C., & Suana, I. W. (2018). "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Di Honda Denpasar Agung." *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(10), 5379–5406.
- Shaban, O., Al-Zubi, Z., Ali, N., & Alqtish, A. (2017). "The Effect of Low Morale and Motivation on Employees' Productivity & Competitiveness in Jordanian Industrial Companies". *International Business Research*, 10(7), 1–7.
- Sumajow, E. N., Tewal, B., & Lumintang, G. G. (2018). "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara." *Jurnal EMBA*, 6(4), 3513–3522.
- Sunarsi, D. (2018). "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi." *Jurnal Semarak*, 1(1), 66–82.
- Suryadewi, M. D., Sintaasih, D. K., & Giantari, I. G. A. K. (2020). "Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Unud*, 9(9), 3383–3402.
- Sutrisno, E. (2012). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*." Surabaya: Gramedia.
- Tepret, N. Y., & Tuna, K. (2015). "Effect of Management Factor on Employee Job Satisfaction: An Application in Telecommunication Sector." *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 195, 637–679.
- Tilaar, N. R., Sendow, G. M., & Jorie, R. J. (2017). "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara." *Jurnal EMBA*, 5(2), 2070–2078.
- Wibowo, F. P., & Listen, G. (2019). "Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Media Bernas Jogja." *Primanomics: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1), 93–103.