

Vol. 5 No. 1 (2026)

The Influence of Work Discipline and Work Motivation on the Work Productivity of Computer Stitching Employees at PT Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency

Muhamad Sahrul Ramdan, Khaerul Fahmi
Tanri Abeng University

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how much influence work discipline and work motivation simultaneously have a significant effect on the work productivity of employees in the Computer Stitching section at PT Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency. This study uses a quantitative descriptive method. The research sample consisted of 80 respondents. The technique used to determine the sample in this study was the simple random sampling technique. The results of this study indicate that (1) partially, work discipline significantly influences employee performance in the Computer stitching section at PT. Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency, as indicated by the calculated t value $> t$ table ($6.641 > 1.991$) and the significance value of 0.000 is smaller than the significance value of 0.05. Thus H_a is accepted and H_0 is rejected. (2) Partially, work motivation significantly influences employee performance in the Computer stitching section at PT. Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency, as indicated by the calculated t value $> t$ table ($5.786 > 1.991$) and the significance value of 0.000 is smaller than the significance value of 0.05. Thus H_a is accepted and H_0 is rejected. (3) Simultaneously, human resource development and work motivation significantly influence employee performance in the Computer Stitching section at PT. Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency, as indicated by $F_{count} > F_{table}$ ($97.882 > 3.15$) with a significance level of 0.000, thus H_a is accepted and H_0 is rejected. Based on the results of the study, it can be concluded that the variables of human resource development and work motivation, both partially and simultaneously, have a significant influence on employee performance in the Computer Stitching section at PT. Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency.

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

PENDAHULUAN

Pada umumnya setiap perusahaan yang didirikan bertujuan untuk kelangsungan hidup dan mencapai keuntungan yang diharapkan dimasa mendatang. Mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan berarti juga memperhatikan dan berusaha menjamin serta mempertahankan tenaga kerja yang bekerja. Salah satu faktor penentu keberhasilan suatu usaha adalah tenaga kerja. Oleh karena itu perlu dilakukan perencanaan sumber daya manusia secara baik. Kualitas sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Faktor –

**Vol. 5 No. 1 (2026)**

faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan diantaranya disiplin kerja dan motivasi kerja.

Disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan erat kaitannya dengan produktivitas. Jika karyawan tidak diberikan motivasi, dan disiplin yang baik maka produktivitas dapat menurun. Pada tingkat perusahaan pengukuran produktivitas terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong keefektifan kerja, karena produktivitas merupakan perbandingan hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya sebagai masukan yang digunakan per satuan waktu.

PT Adis Dimension Footwear merupakan salah satu perusahaan padat karya yang bergerak pada bidang sepatu sport, dimana produk yang dihasilkan di ekspor ke luar negeri. PT Adis Dimension Footwear diberikan target oleh *buyer*/pembeli guna pemenuhan ekspektasi pelanggan atau sering disebut *defective return* (kembaliannya kerusakan) atau sering disebut juga kembaliannya yang dilakukan pelanggan karena kualitasnya tidak sesuai dengan standar yang diinginkan. Hasil tersebut dapat dilihat dari beberapa bulan terakhir terkait kualitas beberapa produk yang diterima oleh *customer*/pelanggan.

Berdasarkan data menunjukkan bahwa produktivitas karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dimana *buyer*/pembeli menargetkan untuk *defective return* (DR) hanya 0.3% dari produksi yang dihasilkan tetapi hasilnya pada bulan Agustus-Desember masih di atas angka 0.3%.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa *defective return* (DR) lebih dari 0.3% dari produksi yang dihasilkan pada bulan Oktober-Februari 2025.

Kurang optimalnya penekanan biaya produksi, hal tersebut dapat dilihat dari *defective return* (DR) di atas, semakin tinggi *defective return* (DR) biaya produksi akan semakin membengkak serta masih terdapat beberapa karyawan kurang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, pekerjaan yang semakin bertambah dari waktu ke waktu sehingga menumpuknya pekerjaan tersebut.

Untuk mendapatkan produktivitas kerja karyawan yang optimal dibutuhkan penempatan kerja karyawan pada PT Adis Dimension Footwear, salah satu cara yang dilakukan yaitu dengan melihat hasil kerja dari masing-masing karyawan. Dari cara tersebut akan sedikit tahu bagaimana karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik serta apakah tempat kerja yang sekarang sudah sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan. Berdasarkan PKB (perjanjian kerja bersama) yang berlaku jika karyawan menolak atas tugas yang sudah diberikan dan menolaknya maka akan mendapatkan sanksi sesuai dengan PKB yang sudah disepakati.

Terjadinya penurunan produktivitas kerja secara fluktuasi ini disebabkan oleh faktor tingkat disiplin karyawan menurun serta minimnya motivasi karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan serta target produktivitas yang diinginkan.

Disiplin kerja sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dengan adanya disiplin kerja dari pada karyawan maka produktivitas akan meningkat. Namun, apabila disiplin kerja karyawan kurang baik maka produktivitas akan menurun. Berikut ini adalah tabel absensi karyawan bagian bagian *Computer Stitching* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

Kehadiran karyawan memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Kehadiran yang konsisten mencerminkan kedisiplinan dan tanggung jawab, yang berkontribusi pada produktivitas individu maupun tim. Karyawan yang hadir

Vol. 5 No. 1 (2026)

secara rutin lebih mudah mencapai target kerja, berkoordinasi dengan rekan tim, serta menjaga alur kerja yang efisien. Sebaliknya, ketidakhadiran yang tinggi dapat menghambat penyelesaian tugas, meningkatkan beban kerja rekan kerja, dan mengurangi efektivitas operasional perusahaan. bahwa absensi yang berulang dapat menurunkan moral tim dan menciptakan ketimpangan dalam distribusi kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan kebijakan absensi yang jelas serta memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kehadiran.

Hal ini menunjukkan kurangnya kesadaran karyawan dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Tingginya tingkat absensi tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap jalannya kegiatan operasional perusahaan. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja karyawan sehingga terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik guna tercapainya produktivitas kerja karyawan.

Selain disiplin kerja, produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan. Motivasi pada suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi tercapainya tujuan organisasi. Rendahnya motivasi kerja karyawan bagian bagian *Computer Stitching* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang menyebabkan target atau tujuan perusahaan tidak tercapai.

Dari hasil wawancara penulis dengan beberapa karyawan bagian *Computer Stitching* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang menyebutkan bahwa tidak adanya reward jika target produksi tercapai. Sebelumnya perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang hasil kerjanya baik, namun sekarang tidak lagi. Hal inilah yang membuat karyawan tidak termotivasi untuk melaksanakan tugasnya sehingga target produksi tidak tercapai. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ditambah lagi dengan tingginya tingkat absensi yang membuat beban kerja bertambah bagi karyawan yang lain sehingga membuat motivasi kerja berkurang.

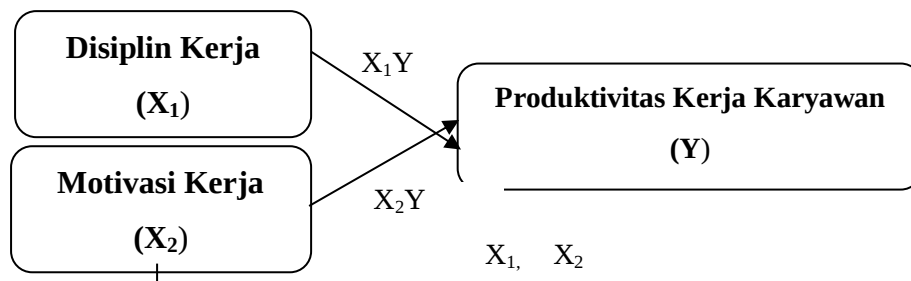
Berdasarkan hasil penelitian Rachmawati (2019) dapat disimpulkan bahwa peran manajer dalam memotivasi kerja karyawan dengan memberikan gaji, bonus dan promosi akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Terlihat adanya suatu permasalahan yang di hadapi bagian *Computer Stitching* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang yaitu naik turunnya tingkat produktivitas kerja karyawan yang terjadi pada tahun 2024 hingga di awal tahun 2025. Untuk tetap eksis dan mampu menghadapi persaingan yang semakin berat, maka harus dapat meningkatkan produktivitasnya. Pencapaian produktivitas kerja karyawan dipengaruhi faktor disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan.

Vol. 5 No. 1 (2026)

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian *Computer Stitching* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang sebanyak 390 karyawan. Jadi sampel yang digunakan penelitian adalah 80 responden.

Dalam kerangka berfikir ini terdiri dari hubungan antar variabel, adapun hubungan antar variabel adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Berfikir

Hipotesis berasal dari kata *Hupo* dan *Thesis*. *Hupo* artinya sementara atau lemah keberadaannya dan *thesis* artinya pernyataan/teori. Hipotesis pada dasarnya merupakan preposisi atau anggapan yang mungkin benar, dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan suatu keputusan/ pemecahan persoalan ataupun dasar penelitian lebih lanjut. anggapan sebagai suatu hipotesis juga merupakan data, akan tetapi, karena kemungkinan bisa salah, apabila digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan harus terlebih dahulu diuji dengan menggunakan data hasil observasi (Junaedi & Wahab, 2023).

Hipotesa yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

1. H_{01} : Tidak terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *Computer Stitching* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang
 Ha_1 : Terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *Computer Stitching* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang
2. H_{02} : Tidak terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *Computer Stitching* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang
 Ha_2 : Terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *Computer Stitching* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang
3. H_{03} : Tidak terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja dan motivasi

**Vol. 5 No. 1 (2026)**

kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *Computer Stitching* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

Ha₃ : Terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *Computer Stitching* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**a. Uji t (Uji Signifikansi)**

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel tersebut signifikan atau tidak. Maka, untuk mengetahui hipotesis tersebut dilakukan pengujian secara parsial yaitu dengan menguji setiap masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil output spss versi 26, hasil uji t variabel disiplin kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.519	2.141		2.111	.038
Disiplin Kerja	.364	.074	.463	4.943	.000
Motivasi Kerja	.357	.082	.409	4.373	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilakukan pengujian mengenai pengaruh disiplin kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dengan melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Pengujian hipotesis disiplin kerja (X₁) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

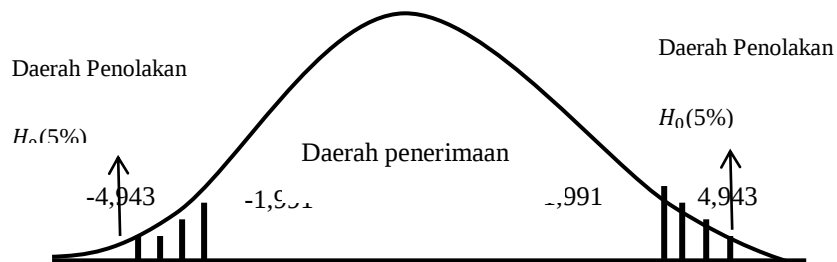
Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₀ : Diduga disiplin kerja tidak ada pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *Computer Stitching* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

Vol. 5 No. 1 (2026)

H_a : Diduga disiplin kerja ada pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *Computer Stitching* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

Dari tabel dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 4,943$ dengan df (*degree of freedom*) = $80-2-1 = 77$, maka nilai t_{tabel} yaitu $t(0,05;77) = 1,991$ (tabel distribusi t). Daerah keputusan untuk menerima H_a atau menolak H_0 dengan derajat bebas 75, taraf nyata 5% untuk uji dua arah adalah sebagai berikut:



Gambar 2
Daerah Keputusan Uji-t Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,943 > 1,991$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) bagian *Computer Stitching* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

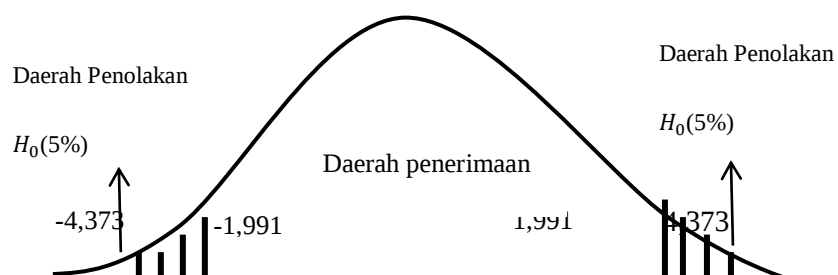
2) Pengujian hipotesis motivasi kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Diduga motivasi kerja tidak ada pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) bagian *Computer Stitching* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

H_a : Diduga motivasi kerja ada pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) bagian *Computer Stitching* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

Dari tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 4,373$ dengan df (*degree of freedom*) = $80-2-1 = 77$, maka nilai t_{tabel} yaitu $t(0,05;77) = 1,991$ (tabel distribusi t). Daerah keputusan untuk menerima H_a atau menolak H_0 dengan derajat bebas 75, taraf nyata 5% untuk uji dua arah adalah sebagai berikut:



Gambar 2
Daerah Keputusan Uji-t Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,373 > 1,991$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel pelatihan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) bagian *Computer Stitching* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

b. Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan hasil output spss versi 26, hasil uji t variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1458.554	2	729.277	68.733	.000 ^b
	Residual	816.996	77	10.610		
	Total	2275.550	79			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

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

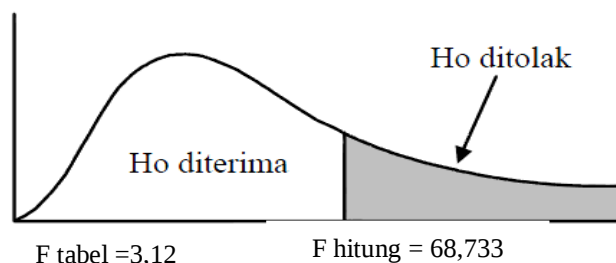
Sumber: Data Olahan (2025)

Kriteria keputusan uji – F yang digunakan adalah:

H_0 : ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_a : diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau terima H_a

Berdasarkan tabel 2 di atas, hasil pengolahan SPSS v.26 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 68,733 hasil ini kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} . Dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% (0,05), dan df: $n-k-1 = 80-2-1 = 77$ maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,12. Karena nilai $F_{hitung} = 68,733$ lebih besar $F_{tabel} = 3,12$ maka H_a diterima.



Gambar 4
Daerah Keputusan Simultan

Berdasarkan tabel 4.16 dan gambar 4 di atas, diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($68,733 > 3,12$) dan nilai sig $F < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara

simultan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) bagian *Computer Stitching* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

A. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan dengan menggunakan prosedur metode ilmiah. Adapun pembahasan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H_1), diketahui bahwa disiplin kerja (X_1) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) bagian *Computer Stitching* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Hasil tersebut didasarkan pada kriteria pengujian hipotesis, yakni t hitung $>$ t tabel ($4,943 > 1,991$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha$ ($0,05$), H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 49,8%.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H_1), diketahui bahwa motivasi kerja (X_2) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) bagian *Computer Stitching* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Hasil tersebut didasarkan pada kriteria pengujian hipotesis, yakni t hitung $>$ t tabel ($4,373 > 1,991$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha$ ($0,05$), H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun besarnya variabel motivasi kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 49,8%.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Hasil Uji F memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari seluruh variabel independen terhadap dependen. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai F hitung $>$ F tabel ($68,733 > 3,12$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) bagian *Computer Stitching* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Adapun besarnya pengaruh variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 64,1%. Hal tersebut mampu menjelaskan bahwa nilai yang dihasilkan dapat berkontribusi dalam keterikatan di antara variabel dependent dan variabel independent.

KESIMPULAN DAN SARAN

B. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *Central Preparation* Produksi pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang sebagai berikut:

1. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) bagian *Computer Stitching* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, diperoleh nilai t hitung (4,943) > t tabel (1,991) artinya positif dan nilai p value pada kolom sig 0,000 < 0,05 artinya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 49,8%.
2. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) bagian *Computer Stitching* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, diperoleh nilai t hitung (4,373) > t tabel (1,991) artinya positif dan nilai p value pada kolom sig 0,000 < 0,05 artinya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun besarnya variabel motivasi kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 49,8%.
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *Computer Stitching* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, diperoleh nilai f hitung (68,733) > f tabel (3,12) artinya positif dan nilai p -value pada kolom sig 0,000 < 0,05 artinya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun besarnya pengaruh variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 64,1%.

C. Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan di atas, maka dengan ini penulis dapat memberikan beberapa saran yang mudah-mudahan dapat memberikan kontribusi pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang sebagai berikut:

1. Perlu disarankan kepada pimpinan atau manajemen PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, agar senantiasa menegakkan kedisiplinan kepada seluruh karyawan perusahaan, baik atasan maupun bawahan secara adil. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dalam perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Atasana memberlakukan sistem dimana atasan dapat memberikan contoh yang baik dalam melakukan pekerjaan dan mentaati peraturan seperti sistem mentoring atau tutoring serta atasan di perusahaan sebaiknya dapat menjalin komunikasi yang baik kepada bawahan agar terdapat hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, karena terkadang bawahan memiliki rasa segan dan sungkan untuk melakukan komunikasi langsung kepada atasan.
2. Untuk pimpinan atau manajemen PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, agar senantiasa memberikan motivasi bagi karyawan agar semangat

Vol. 5 No. 1 (2026)

bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor, karyawan juga melakukan interaksi antara sesama karyawan.

3. Pimpinan hendaknya terus menggali dan berinovasi agar karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut mampu menjawab tantangan yang ada di depan mata maupun tantangan yang akan datang seiring dengan tuntutan dunia bisnis yang berkembang dengan pesat.
4. Untuk peneliti di masa mendatang, disarankan untuk memperluas penelitian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Peneliti dapat mengeksplorasi variabel lain selain disiplin kerja dan motivasi kerja dengan meningkatkan jumlah sampel dan menambah variabel lainnya. Selain itu, menggunakan analisis yang lebih canggih dan menyajikan hasil penelitian yang lebih menarik berdasarkan fenomena yang diamati dapat meningkatkan kualiti

DAFTAR PUSTAKA

- Adhitya Pratama Wisnuwardhana, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Griya Alam Mulya. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 2(1), 13–27. <https://doi.org/10.55606/mri.v2i1.2110>
- Adriana Th. Duka, Theresia Lounggina Luisa Peny, Hermayanti, & Alvonso Fanisius Gorang. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Beban Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(23), 1018–1039.
- Afandi. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Indonesia Kc Baturaja Rahmad Hamidi [Darman*. 19(5), 1–23.
- Agus, A. (2018). Analisis Pengaruh Rasio-Rasio Keuangan Perbankan Terhadap Kinerja Perbankan. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 76. <https://doi.org/10.32493/jk.v6i4.y2018.p76-87>
- Amelia, & Arimbi, S. S. (2022). Pengaruh Motivasi Dalam Pengembangan Organisasi. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 1349–1358.
- Andriani, S., Buana, U., Karawang, P., Mulyadi, D., Buana, U., Karawang, P., Manajemen, P. S., & Perjuangan, U. B. (2024). Analisis motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat dinas tenaga kerja dan transmigrasi karawang. 2(4), 730–739.
- Anggara, A., Auliasari, K., & Agus Pranoto, Y. (2023). Metode Regresi Linier Berganda Untuk Prediksi Omset Penyewaan Kamera Di Joe Kamera. *JATI (Jurnal Mahasiswa*

Vol. 5 No. 1 (2026)

- Teknik Informatika*), 7(1), 852–858. <https://doi.org/10.36040/jati.v7i1.6158>
- Berlianti, D. F., Abid, A. Al, & Ruby, A. C. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah untuk Analisis Data. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 1861–1864.
- Ermawati Agustin, Sari Marlioni, & July Yuliatwati. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Dewi Sri Karawang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(9), 6284–6296. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i9.2614>
- Fatahuiddin, F. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Cv. Makmur Berkah. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 20–28. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2428>
- Fauziah, S., & Handayani, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Tbk Divisi Business Community Officer. *Nusantara Journal of Multidisciplinary Science*, 1(2), 299–310.
- Firmansyah, D. (2022). *Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian : Literature Review General Sampling Techniques in Research Methodology : Literature Review*. 1(2), 85–114.
- Firsti Zakia Indri, & Gerry Hamdani Putra. (2022). Pengaruh Ukuran Perusahaan Dan Konsentrasi Pasar Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Perusahaan Sektor Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2020. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(2), 236–252. <https://doi.org/10.55606/jimek.v2i2.242>
- Fitriana Fitriana, Barin Barlian, & Arif Arif. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pabrik Teh Samijaya. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 1(4), 281–302. <https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v1i4.475>
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Dprd Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535–1545. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496.
- Jenita, N. K. S., Astiti, N. P. Y., & Adhika, I. N. R. (2023). Pengaruh Job Description, Sistem Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar. *Jurnal Emas*, 4(1), 81–93. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/6109>

Vol. 5 No. 1 (2026)

- Junaedi, J., & Wahab, A. (2023). Hipotesis Penelitian dalam Kesehatan. *Jurnal Pendidikan Dan Teknologi Kesehatan*, 6(2), 142–146. <https://doi.org/10.56467/jptk.v6i2.98>
- Juniarsih, A., Ramadhayanti, A., & Masahere, U. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Toko Indomaret . *J-Adbis : Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(2), 58–63.
- Lestari, Y. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi. *Skripsi. Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*, 1(1), 1–12.
- M-progress, J. I., Pengembangan, P., Dan, K., Kerja, D., Wardani, S., Rita, P., & Permatasari, I. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Staf Umum Bagian Pergudangan Penerbangan Angkatan Darat (Penerbad) Di Tangerang. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 13–25. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.862>
- Marero, G., Wijayanto, D., & Budiman, R. (2023). *Usulan Strategi Peningkatan Kualitas Layanan Warung Kopi Aming Podomoro*. 7(2), 85–98. <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jtinUNTAN/issue/view/2162>
- Masiaga, N. R., Worang, F. G., & Mandagie, Y. (2022). Analysis of the Effect of Security and Trust on Customer Satisfaction in Manado City Who Shops Online At Lazada.Com. *Jurnal EMBA*, 10(2), 900–910.
- Mesra Surya Arifien, Arian Yusuf Wicaksono, Muhammad Dafid, & Desy Wulandari. (2022). PENGARUH DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi pada Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Lamongan). *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran Dan Penelitian Mahasiswa*, 4(4). <https://doi.org/10.51903/jurnalmahasiswa.v4i4.492>
- Nafisatur, M. (2024). Metode Pengumpulan Data Penelitian. *Metode Pengumpulan Data Penelitian*, 3(5), 5423–5443.
- Nugraha, R., & Faddila, P. S. (2023). Implementasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Anugrah Firdaus. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5), 1081–1083.
- Pada, K., Aditama, P. T., Asia, I., & Jakarta, D. I. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Aditama Inovasi Asia Di Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14(1), 50–64. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v14i1.1186>
- Permadi, I. K. O., & Rasminingsih, N. K. N. (2023). Peran Motivasi Kerja Dalam

Vol. 5 No. 1 (2026)

- Memoderasi Hubungan Antara Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Maneksi*, 12(4), 738–743. <https://doi.org/10.31959/jm.v12i4.1896>
- Purba, S. D., Tarigan, J. W., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan Regresi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Karya Abdi*, 5(2), 202–208.
- Ramadhan, M. F., Siroj, R. A., & Afgani, M. W. (2024). Validitas and Reliabilitas. *Journal on Education*, 6(2), 10967–10975. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i2.4885>
- Ramadhani, O., Suroso, & Jamaludin, A. (2022). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Adyawinsa Plastics Industry Karawang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi*, 9(3), 1107–1115.
- Retnaningtyas, D. W., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 107–118. <http://117.74.115.107/index.php/jemasi/article/view/537>
- Sa'adah, L., & Munir, F. A. (2020). Kualitas Layanan, Harga, Citra Merk Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Konsumen. *Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah 2023 Vol. 11 No.2 Hal 124-136*, 27(2), 58–66.
- Sari, S. R., Siregar, R. I. D., Simatupang, S. L. ., & Damanik, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Witel Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 12(1), 135. <https://doi.org/10.46930/global.v12i1.3232>
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Ker. *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 51–58. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.428>
- Sosialisman, Sukmawati, & Wicaksono, L. (2023). Motivasi dan Kepribadian dalam Orga. *Sosialisman, Sukmawati, & Wicaksono, L. (2023). Motivasi dan Kepribadian dalam Organisasi. Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 7(2), 1527–1536. <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i2.4263/httpnisasi>. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 7(2), 1527–1536. <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i2.4263/http>
- Sugesti, M., & Gunawan, A. (2024). Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan pada Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(2), 60–67. <https://journal-nusantara.com/index.php/JIM/article/view/2756/2251>
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>

Vol. 5 No. 1 (2026)

- Tertia, D., Handayani, S., & Effendi, Y. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (Dpmd) Provinsi Bengkulu. *Jurnal Multidisiplin Dehasen*, 2(1), 63–76.
- Thoibah, B., Sari, D. P., Ayenti, E., & Sofi, M. (2024). *Studi Literatur : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Literatur Study : The Influence of Work Motivation on Employee Performance in the Company*. 7(7), 2605–2609. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i7.5534>
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–10.
- Waruwu, M. (2024). Metode Penelitian dan Pengembangan (R&D): Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(2), 1220–1230. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i2.2141>
- Yusri, A. Z. dan D. (2020). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Kampus IV Kediri Poltekkes