

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVAS TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. MULTISPORT INDONESIA
JAKARTA BARAT**



Diajukan Oleh : Nama:

Yansen Guslieno NIM :

115180529

Untuk Memenuhi Sebagai Dari Syarat-Syarat Guna Mencapai

Gelar Sarjana Ekonomi

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA JAKARTA
JAKARTA
2022**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVAS TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. MULTISPORT INDONESIA
JAKARTA BARAT**



Diajukan Oleh : Nama :

Yansen Guslieno NIM :

115180529

Untuk Memenuhi Sebagai Dari Syarat-Syarat Guna Mencapai

Gelar Sarjana Ekonomi

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA JAKARTA
JAKARTA
2022**



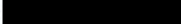
SURAT PERNYATAAN



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Yansen Guslieno
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115180529
Program Studi : S1 Manajemen
Alamat : 
Telp: 
HP: 

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 31 December 2022



Yansen Guslieno

Nama Lengkap Mahasiswa

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : yansen guslieno
NIM : 115180529
PROGRAM/JURUSAN : S1 Manajemen
KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan PT. Multisport
Indonesia Wilayah Jakarta Barat

Jakarta, 30 December 2022

Pembimbing,



Kurniati W. Andani S.E., M.M.

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : YANSEN GUSLIENO
NIM : 115180529
PROGRAM/JURUSAN : S1 MANAJEMEN DAN BISNIS
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT MULTISPORT INDONESIA DI
JAKARTA BARAT

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 19 Januari 2023 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : - M. Tony Nawawi, Drs., M.M.
2. Anggota Penguji : - Carol Daniel Kadang, S.E., M.M.
- Kurniati W. Andani, S.E., M.M.

Jakarta, 19 Januari 2023

Pembimbing,



(Kurniati W. Andani, S.E., M.M.)

ABSTRACT

(A) Yansen Guslieno

(B) *The Effect of Work Discipline and Motivation on Employee Productivity of PT*

Multisport Indonesia

(C) xvi Pages+ 59 Pages, 15 Table, 6 Picutres

(D) *Human Resource Management*

(E) *Abstract: This study aims to determine the effect of work discipline and motivation on work productivity, the sample used in this study were 54 respondents who were employees of PT Multisport Indonesia. In this study I collected the data using the Google form platform. The sample selection technique that I used was SmartPLS software version 3.2.9. The results of this study indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee work productivity. significant to work productivity.*

Keywords: *Work discipline, Motivation, Work Productivity.*

(F) *Bibliography: 21 References (2004-2022)*

(G) Dra. Kurniati. W. Andani, MM

ABSTRAK

(A) Yansen Guslieno

(B) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan PT Multisport Indonesia

(C) xvi Halaman 59 Halaman, 15 Tabel, 6 Gambar

(D) Manajemen Sumber Daya Manusia

(E) Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja, sample yang di gunakan dalam penelitian ini sebanyak 54 responden yang merupakan karyawan PT Multisport Indonesia. Dalam penelitian ini saya mengumpulkan datanya menggunakan platform google form, Teknik pemilihan sampel yang saya gunakan adalah software SmartPLS versi 3.2.9 Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, selain itu terdapat bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

(F) Kata Kunci: Disiplin kerja, Motivasi, Produktivitas kerja.

(G) Daftar Pustaka: 21 Referensi (2004-2022)

(H) Dra. Kurniati. W. Andani, MM

HALAMAN MOTTO

"Jalan masih teramat jauh, mustahil berlabuh bila dayung tak terkayuh."

Iwan Fals

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Orang Tua

Teman – Teman

Seluruh karyawan PT Multisport Indonesia Daerah Jakarta Barat

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena dengan berkat yang selalu di berikan oleh-Nya saya dapat kuat menjalani masa – masa kuliah. Selain itu dengan berkat-Nya juga saya dapat menyelesaikan skripsi ini, dan dapat menyelesaikan kuliah dengan tepat waktu. Dalam menyusun skripsi ini tentu saya tidak akan melupakan jasa – jasa dari semua orang yang membantu saya, baik dengan secara doa, menghibur, serta memotivasi, yang dimana hal tersebut membuat saya lebih semangat lagi dalam menyusun skripsi ini. Ucapan terimakasih ini saya berikan kepada:

1. Dra. Kurniati. W. Andani, MM. Terimakasih bu Kurniati, sudah selalu sabar dalam memberikan arahan kepada saya dalam menyusun skripsi, dan juga terima kasih bu atas segala waktu dan tenaga yang sudah ibu luangkan dalam memotivasi saya agar saya selalu semangat dalam menyusun skripsi ini.
2. Dekan dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara yakni bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA.
3. Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara yakni bapak Dr. Keni, S.E., M.M.
4. Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara yakni bapak Franky Slamet, S.E., M.M.
5. Para dosen, asisten dosen dan para pengajar yang telah memberikan saya ilmu, yang dimana ilmu tersebut dapat saya gunakan baik dalam dunia kerja dan dalam kehidupan sehari – hari.
6. Orang tua tercinta, terimakasih karena selalu memberikan saya semangat, dan selalu menopang saya dalam keadaan patah semangat, terima kasih juga berkat kesabaran dan kasih sayang kalian dalam mendidik dan membesarkan saya.

7. Teman – teman, terimakasih atas hiburan yang kalian berikan kepada saya, berkat kalian saya mampu menjalani masa perkuliahan tanpa rasa sedih dan kesepian. Terimakasih teman, saya tidak akan melupakan persahabatan kita ini.

Akhir kata saya menyadari bahwa skripsi yang saya buat ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu saya ingin minta maaf yang sebesar-besarnya kepada semua pihak agar dapat memaklumi dan dapat memberikan saya saran agar kedepannya saya dapat menulis suatu karya dengan lebih bagus lagi.

Jakarta, Desember 2022

Penulis,

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'Y' followed by a horizontal line and a vertical line, with a small flourish at the end.

Yansen Guslieno

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN COVER	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN MOTTO.....	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Permasalahan	1
1. Latar belakang masalah	1
2. Identifikasi Masalah.....	5
3. Batasan Masalah	5
4. Rumusan Masalah.....	5
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1. Tujuan	6
2. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Gambaran Umum Teori	7
B. Definisi Konseptual Variabel	9
1. Disiplin Kerja.....	9
2. Sikap	12
3. Norma	12
4. Motivasi Kerja	13
5. Produktivitas kerja	17
C. Kaitan Antara Variabel-Variabel	20
1. Kaitan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja	20
2. Kaitan Antara Motivasi Dengan Produktivitas Kerja	20

3. Penelitian yang relevan.....	21
D. KERANGKA PEMIKIARAN DAN HIPOTESIS	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
A. Desain Penelitian.	30
B. Populasi, Teknik, pemilihan sampel, dan ukuran sampel	30
1. Populasi.....	30
2. Teknik Sampling.....	30
3. Ukuran sampel	31
C. Operasionalisasi Variabel dan instrumen	31
1. Disiplin kerja.....	32
2. Motivasi Kerja	33
3. Produktivitas kerja	34
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas	36
1. Validitas	36
2. Uji Reliabilitas	37
E. ANALISIS DATA.....	41
1. Koefisien Determinasi (R^2).....	41
2. Predictive Relevant (Q^2)	41
3. Effect Size (F^2).....	42
4. Goodness of Fit (GOF)	42
5. Uji Hipotesis	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
A. DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN	43
1. Jenis Kelamin.....	43
2. Usia	44
3. Lama bekerja.....	44
B. OBJEK PENELITIAN	45
1. Disiplin Kerja (X1)	46
2. Motivasi kerja (X2).....	47
3. Produktivitas Kerja	48

C. HASIL ANALISIS DATA.....	49
1. Uji Model Pengukuran (Outer Model Analysis).....	49
2. Uji Model Struktural (Inner Model Analysis)	49
D. ANALISIS R-SQUARE (R^2).....	49
E. ANALISIS RELEVANSI PREDIKTIF (Q^2)	50
F. ANALISIS <i>EFFECT SIZE</i> (F^2)	50
G. Uji Goodness of Fit (GoF)	51
H. PEMBAHASAN	53
1. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja	53
2. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja.....	54
BAB V PENUTUP	55
A. Kesimpulan	55
B. Keterbatasan dan saran.....	55
1. Keterbatasan.....	55
2. Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN.....	59
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	72
HASIL TURNITIN.....	73

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian yang relevan	22
Tabel 3.1 Operasional variabel disiplin kerja	33
Tabel 3.2 Operasional variabel Motivasi	34
Tabel 3.3 Operasional variabel produktivitas kerja	35
Tabel 3.4 Hasil Analisis Average Variance Extracted (Convergent Validity)	38
Tabel 3.5 Hasil Outer loading	39
Tabel 3.6 Hasil Cross Loading	41
Tabel 4.1 Indikator Disiplin kerja (X1)	47
Tabel 4.2 Indikator Kondisi kerja (X2)	48
Tabel 4.3 Indikator Produktivitas Kerja (Y)	49
Tabel 4.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	50
Tabel 4.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Q ²)	51
Tabel 4.6 Hasil Uji Effect Size (F ²)	51
Tabel 4.7 Hasil Uji Goodness of Fit	52
Tabel 4.8 Hasil Analisis Path Coefficient	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran.....	30
Gambar 3.1 Hasil Outer Loading.....	40
Gambar 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Gambar 4.2 Profil Responden Berdasarkan usia	45
Gambar 4.3 Profil Responden Berdasarkan lama bekerja	46
Gambar 4.4 Hasil Pengujian Bootstraping	53

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. LAMPIRAN KUESIONER	59
LAMPIRAN 2. LAMPIRAN DATA DAN HASIL KUESIONER	63
LAMPIRAN 3. HASIL UJI OUTER MODEL	68
LAMPIRAN 4. HASIL UJI INNER MODEL.....	70
LAMPIRAN 5 SURAT KETERANGAN PENELITIAN.....	71

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar belakang masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah orang-orang produktif yang berfungsi sebagai kekuatan penggerak organisasi, baik dalam institusi maupun bisnis yang berfungsi sebagai aset dan harus menjaga dan mengembangkan kemampuannya. definisi

Secara umum SDM makro terdiri dari dua komponen yaitu SDM makro atau jumlah penduduk usia produktif di suatu wilayah dan SDM mikro atau pegawai suatu organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek krusial yang harus dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan aspek terpenting dari suatu organisasi dibandingkan dengan unsur sumber daya lainnya seperti modal dan teknologi, karena manusia mempengaruhi semua faktor lainnya.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek krusial yang tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik institusi maupun bisnis. SDM juga menjadi faktor penentu pertumbuhan perusahaan. SDM pada hakikatnya adalah orang-orang yang dilibatkan oleh suatu organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

Kemajuan terkini tidak lagi menganggap karyawan hanya sebagai sumber daya, melainkan sebagai modal atau aset bagi institusi atau perusahaan. Alhasil, muncul istilah baru di luar H.R. (Human Resources) yaitu H.C. atau Modal Manusia. Di sini, SDM dipandang tidak hanya sebagai aset utama, tetapi juga sebagai aset berharga yang dapat dilipatgandakan dan dikembangkan

(dibandingkan dengan investasi portofolio), dan bukan sebagai liabilitas (beban). Di sini, penekanannya adalah pada SDM sebagai investasi bagi institusi atau perusahaan.

Pengertian sumber daya manusia dapat dipisahkan menjadi pengertian mikro dan makro. Definisi mikro dari sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan menjadi anggota suatu organisasi, perusahaan, atau lembaga dan biasanya disebut dengan pegawai, buruh, buruh, tenaga kerja, dll. Sedangkan pengertian SDM dalam arti luas adalah orang. suatu negara yang telah mencapai usia kerja, apakah mereka sudah bekerja atau belum.

Sumber Daya Manusia, didefinisikan secara luas, mengacu pada individu yang berfungsi sebagai penggerak organisasi, termasuk lembaga dan bisnis, dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan.

Sumber daya manusia pada dasarnya merupakan faktor yang paling signifikan dalam menyelesaikan suatu tujuan secara maksimal (SDM). Oleh karena itu, dituntut untuk melakukan pengelolaan atau pengembangan yang diupayakan untuk menghasilkan manusia yang produktif. Dengan pengembangan atau manajemen SDM yang kuat, seorang karyawan dapat dengan mudah memenuhi persyaratan pekerjaan yang sukses saat ini dan di masa mendatang.

Seiring berjalannya waktu, akan sulit bagi karyawan untuk memperoleh prestasi dan keterampilan jika mereka hanya mengandalkan apa yang sudah mereka miliki dan tidak pernah terlibat dalam penyediaan atau pengembangan proses. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan terhadap efektivitas dan produktivitas bisnis.

Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki keterampilan, keinginan, dorongan, dan karya. Potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh besar terhadap pencapaian suatu perusahaan.

Perkembangan teknologi yang semakin canggih menuntut semua karyawan untuk mengikuti perkembangan zaman tersebut, tidak terkecuali karyawan disuatu perusahaan. Perubahan teknologi canggih tersebut menuntut individu untuk berkreaitif, berkeja dengan cepat untuk menjadi pribadi yang mampu bersaing (Nasution dan Lesmana, 2018). Perkembangan teknologi semakin canggih, perkembangan informasi, kesterediaan bahan dan material yang cukup, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai target atau tujuan yang ingin dicapainya. Untuk mewujudkan pencapaian suatu perusahaan maka diperlukan disiplin dan motivasi dalam bekerja, sehingga menciptakan produktivitas kerja yang tinggi. perusahaan adalah suatu sistem yang terbuka, Agar dapat bersaing secara kompetitif dalam era globalisasi ini maka dari itu perusahaan membutuhkan karayawan berkualitas yang dapat memberikan dukungan untuk perusahaan agar mencapai tujuan dengan baik serta memilk disiplin dan motivasi kerja yang baik, sehingga dapat memanfaatkan dan mengendalikan sumber daya lainnya.

Dalam lembaga yang baik yang melayani kepentingan publik, seperti lembaga pemerintah atau perusahaan swasta, penekanan maksimum harus ditempatkan pada peningkatan hasil kerja untuk memenuhi tujuan organisasi. Untuk memenuhi tujuan organisasi, salah satu faktor penting ada.

Pertimbangan sumber daya manusia harus dilakukan. Ini disebabkan oleh sumber daya individu yang melakukan dan mengatur kegiatan organisasi. Seiring dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, menuntut sumber daya manusia yang berkualitas dan berkualitas. Sumber daya manusia saat ini memainkan peran penting dalam berbagai industri. Individu adalah kekuatan pendorong institusi dan. Pencapaian tujuan instansi yang pencapaiannya sangat tergantung pada kinerja staf. Untuk mendongkrak kinerja pegawai, pimpinan instansi harus memperhatikan dengan seksama dalam memimpin dan mendorong pegawai.

Disiplin adalah kemauan seseorang untuk mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di lingkungannya. Pada umumnya perusahaan yang didirikan selalu berusaha meningkatkan produktivitas agar mencapai tujuan yang ingin di capainya, Sehingga perusahaan membutuhkan disiplin kerja karyawan yang memuaskan bagi perusahaan. Hal ini merupakan peran penting bagi pemimpin perusahaan untuk memotivasi karyawan agar dapat menjadi karyawan yang produktif dalam pekerjaan, dan memotivasi karyawan juga dapat meningkatkan produktivitas kerja sehingga tanggung jawab untuk meningkatkan produksi semakin besar. Semakin besarnya motivasi untuk karyawan semakin besar pencapaian peningkatan perusahaan. Disiplin kerja dalam perusahaan dapat dilihat dari perilaku yang dilakukan secara pribadi pada setiap karyawan dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Faktor disiplin kerja adalah salah satu yang penting dalam produktivitas kerja disetiap perusahaan. Disetiap perusahaan memiliki peraturan dan ketentuan kerja yang harus dilaksanakan setiap karyawan dari jabatan terendah hingga jabatan tertinggi, setiap tindakan yang dilakukan oleh karyawan wajib mengikuti aturan yang telah disediakan oleh pemimpin perusahaan. Akan tetapi diperusahaan tersebut sering terjadi pelanggaran jam kerja yang telah ditentukan dari perusahaan tersebut, hal ini dikarenakan kurangnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap kewajiban yang diterapkan sehingga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Motivasi seseorang adalah dorongan yang berasal dari dalam diri untuk menyelesaikan tugas yang telah ditentukan. Karyawan yang bersemangat untuk menambah beban kerjanya karena keinginan yang kuat untuk memenuhi tuntutan yang belum terpenuhi, serta proses aktualisasi diri yang ditunjukkan dengan kemampuan melakukan aktivitas dan tugas dengan benar. Dalam mengejar kinerja karyawan, motivasi mengambil peran penting.

Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang menentukan gairah, arah, dan pemeliharaan perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Karyawan yang

memiliki keinginan kuat untuk terlibat dan berpartisipasi dalam Badan sebagai konsekuensi dorongan dari dalam akan terus mengabdikan diri melalui tugas dan bekerja secara sukarela karena kenyamanan dan rasa kebahagiaan yang mendukung motivasi yang kuat.

Produktivitas secara umum dapat di artikan sebagai hubungan antara masukan tenaga kerja dan bahan dengan keluaran barang atau jasa. Produktivitas merupakan ukuran yang efisiensi dalam produktif. Masukan dapat dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran dapat diukur dengan kesatuan fisik.

Dengan adanya motivasi kerja dan disiplin dalam bekerja maka perusahaan dapat memberikan tambahan pada produktivitas kerja karyawan, sehinggann perusahaan dapat mencapai target yang ingin dicapai. Karyawan yang dpat meningkatkan disiplin dan motivasi kerja yang tinggi, sehingga mengalami peningkatan produktivitas kerja, akan tetapi jika disiplin dan motivasi kerja rendah dapat menurunkan produktivitas kerja.

2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang di atas dapat di indentifikasikan masalah yang terjadi adalah :

- a. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan
- b. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

3. Batasan Masalah

Agar dapat mengukur atau mencari tahu tingkat produktivitas kerja karyawan dapan di ukur dari beberapa variabel yaitu dari sikap karyawan, lingkungan pekerjaan, upah, dan masih banyak variabel atau indicator lainnya akan tetapi, pada proposal kali ini, saya hanya membatasi variabelnya saja menjadi “disiplin dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja”.

4. Rumusan Masalah

Dari latar belakan di atas dapat di tentukan rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Multisport Indonesia?
- b. Apakah motivasi kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Multisport Indonesia?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini dilakukan adalah

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Multisport Indonesia.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Multisport Indonesia.

2. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat untuk pihak yang berkepentingan. Manfaat yang diharapkan adalah sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pemilik dan pengelola perusahaan mengenai apa saja yang harus diperhatikan dalam mengelola produktivitas kerja karyawan PT. Multisport Indonesia.

b. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam mengevaluasi produktivitas kerja karyawan PT. Multisport Indonesia.

c. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan penjelasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan dan menambah literatur untuk dijadikan referensi penelitian di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, Yulia, Yusniar Lubis, and Rahma Sari Siregar. 2019. "PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) UNIT USAHA PABATU." *Jurnal Agriuma* 14-23.
- Cohen, L., L. Manion, and K. Morrison. 2018. *Research Methods in Education*. New York: London Routledge.
- Faslah, Roni, and Meghar Tremtari Savitri. 2013. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. KABELINDO MURNI, Tbk. ." *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)* 40-53.
- Ghozali, Imam, and Hengky Latan. 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*. Semarang: BP Undip.
- Hair, J. F., C. M. Ringle, and M. Sarstedt. 2011. "PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet." *Journal of Marketing Theory and Practice* 19 (2): 139-152.
- Hair, J. F., J. J. Risher, M. Sarstedt, and C. M. Ringle. 2019. "When to Use and How to Report the results of PLS-SEM." *European Business Review* 2-24.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, J. S., and R. Handayani. 2017. "Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan." *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara* 418-428.

- Horsta, Diogo José, Evandro Eduardo Broday, Roberto Bondarickc, Luis Filippe, and Luiz Alberto Pilatti. 2014. "Quality of Working Life and Productivity: An Overview of the Conceptual Framework." *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)* 87-98.
- Jasmani. 2021. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Beringin Life Di Jakarta." *Jurnal Disrupsi Bisnis* 53-60.
- Labudo, Yusritha. 2013. "Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan." *Jurnal EMBA* 1-109.
- Laksmiar, Ni Putu Pradita. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 54-63.
- Ordelia, Sherlie, and Kurniati W. Andani. 2022. "Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Santa Great Industry Di Jakarta." *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* 214-221.
- Rumondor, Vico Wentri. 2013. "Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Minahasa Selatan." *Jurnal EMBA* 936-1053.
- Sekaran, Uma, and Bougie. 2016. *Research Methods For Business: A Skill Building Approach, 7th Edition*. New Jersey: Wiley.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinungan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.
- . 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Press.

Zameer, Hashim, Shehzad Alireza, Waqar Nisar, and Muhammad Amir. 2014. "The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan." *International Journal of Academic Research in Accounting Finance and Management* 1-13

