



Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas dan Implementasi pada Kinerja Karyawan PT. Nippon Paint Indonesia (*Studi Khusus Bagian Painting*)

Dwiki Darmawan¹, Rahmat Hidayat²

^{1,2}Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

E-mail: dwiky Darmawan662@gmail.com, rahmat_hidayat@pelitabangsa.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-07-12 Revised: 2023-08-22 Published: 2023-09-01 Keywords: <i>Discipline;</i> <i>Motivation;</i> <i>Productivity;</i> <i>Employee Performance.</i>	This study aims to determine the effect of discipline and work motivation on productivity and implementation on the performance of employees of PT. Nippon Paint Indonesia. The total population in this study was 152 people by determining the number of samples using the slovin formula which produced 102 respondents. This study uses Structural Equation Modeling (SEM) analysis to determine how much independent influence the dependent variable has through the intervening variables, carried out using the Lisrel 8.8 program. This research test succeeded in concluding that Discipline has no significant effect on productivity. Motivation has a positive and significant effect on productivity. Discipline has a significant effect on Employee Performance. Motivation has no significant effect on Employee Performance. Productivity has a positive and significant effect on Employee Performance. Discipline, motivation has a positive and significant effect on productivity. Discipline, motivation, productivity have a positive and significant effect on employee performance. For the productivity variable to be a mediator between the Discipline and Employee Performance variables. Meanwhile, the productivity variable is not a mediator between motivational variables on employee performance.

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-07-12 Direvisi: 2023-08-22 Dipublikasi: 2023-09-01 Kata kunci: <i>Disiplin;</i> <i>Motivasi;</i> <i>Produktivitas;</i> <i>Kinerja Karyawan.</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap produktivitas dan implementasi pada kinerja karyawan PT. Nippon Paint Indonesia. Jumlah populasi yang ada dalam penelitian ini sebanyak 152 orang dengan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin yang menghasilkan 102 responden. Penelitian ini menggunakan analisa model <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh <i>independent</i> terhadap variabel <i>dependent</i> melalui variabel <i>intervening</i> , dilakukan dengan menggunakan program lisrel 8.8. Uji penelitian ini berhasil menyimpulkan bahwa bahwa Disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas. Disiplin, Motivasi, produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Untuk variabel produktivitas menjadi mediator antara variabel Disiplin dan Kinerja Karyawan. Sedangkan variabel produktivitas tidak menjadi mediator antara variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Dengan demikian SDM adalah aset yang sangat berharga dan memiliki peran sangat penting dalam sebuah perusahaan. Kualitas sumber daya manusia pada saat ini sangat berpengaruh terhadap kesuksesan dan juga keberlangsungan suatu perusahaan sakarang ataupun dimasa mendatang. Menurut (Sunarsi, 2018) dalam Henry Simamora MSDM adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau

kelompok bekerja. Sedang kan Menurut (Fauzi, 2017) Manusia (MSDM) merupakan penerapan pendekatan SDM dimana secara bersama-sama terdapat 2 tujuan yang ingin dicapai, yaitu tujuan untuk perusahaan dan untuk karyawan.

Pt. Nippon Paint Indonesia Perusahaan yang Didirikan sejak tahun 1881, Nippon Paint adalah perusahaan manufaktur cat pertama dan pelopor industri cat di Jepang. Saat ini, Nippon Paint merupakan pemimpin pasaran cat di Jepang. Dari Jepang, Nippon Paint berekspansi dengan cepat ke negara-negara lainnya. Salah satunya, Nippon Paint Indonesia yang berdiri pada tahun 1969. Saat ini, Nippon Paint identik dengan produk

berkualitas tinggi dan terobosan yang inovatif, yang menjadikan kami sebagai merek cat nomor satu di kawasan Asia Pasifik. Pt Nippon Paint Indonesia masih memerlukan perubahan dari berbagai aspek, antara lain ialah dengan mengelola HRM (Human Resoure Management)/SDM yang baik, ini merupakan salah satu factor yang vital bagi sebuah organisasi/badan/perusahaan untuk meningkatkan produktivitas. Karyawan Pt. Nippon Paint Indonesia pun juga memerlukan hak-hak mereka untuk keberlangsungan kerja mereka, sehingga muncul Kinerja yang tinggi dari karyawan tersebut. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain yaitu bagaimana ke Disiplinan perusahaan tersebut serta bagaimana dengan Motivasinya. Jika karyawan pada suatu perusahaan dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dengan baik, sudah dapat dipastikan bahwa karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi serta rasa disiplin atas pekerjaannya.

Keberhasilan suatu organisasi/perusahaan terlihat dari kinerja yang dihasilkan karyawannya. Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di instansi baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Murti & Purwoto, 2021) dalam M. Abdullah, 2014: 4. Permasalahan muncul akibat menurunnya kinerja yang dimiliki karyawan, dengan menurunnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi pencapaian target perusahaan/badan/organisasi, akan mengakibatkan perusahaan/badan/organisasi mengalami kerugian karena target yang tidak tercapai. Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor yakni sebagai berikut gaya kepemimpinan, disiplin, kompensasi, motivasi. Berdasarkan data diagram Kinerja Karyawan PT. Nippon Paint Indonesia menunjukkan bahwa penurunan target pencapaian perbagian setiap tahunnya. Berdasarkan data dibawah, dapat dilihat pada 2 tahun terakhir penurunan target pencapaian karyawan setiap bagian. Persentase penurunan target dapat menjadi tolak ukur kinerja suatu perusahaan/badan/organisasi. Alasan dari penurunan target beragam, mulai dari disiplin yang kurang baik atau motivasi yang kurang balance dengan pekerjaan.



Gambar 1. Data Pencapaian Target Pt. Nippon Paint Indonesia Tiap Bagian Perbulan
Sumber: PT. Nippon Paint Indonesia 2022

Menurut (Iskandar, 2018) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998 :15). Menurut (Soejarminto & Hidayat, 2022) Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak oleh karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Ekonomi & Diponegoro, 2010) Adapun indikator kinerja karyawan dalam Bambang Guritno dan Waridin (2005) adalah sebagai berikut:

1. Mampu meningkatkan target pekerjaan
2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
3. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan
5. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan

Disiplin kerja adalah sesuatu alat yang digunakan para manajemen perusahaan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah sesuatu alat yang digunakan para manajemen perusahaan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai (2009) dalam (Sadat et al., 2020)

Menurut (Tamba et al., 2018) Indikator pengembangan Disiplin menurut Sinungan (2000) yaitu terdiri atas beberapa hal yaitu Absensi; Sikap; dan Tanggung jawab. Menurut (Riyadi & Mulyapradana, 2017) motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan Menurut (Adha et al., 2019) dalam Hasbuan (2008) menafsirkan indikator Motivasi kerjas berikut yaitu :

1. Kebutuhan Fisik. Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. Kebutuhan rasa aman. Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti: takut, cemas, bahaya.
3. Kebutuhan sosial. Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama Pengaruh.

Menurut (Iskandar, 2018) Produktivitas kerja adalah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber kerja yang digunakan (input). Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar daripada sumber kerja yang digunakan. Menurut (Wahyuningsih, 2018) dalam Hasibuan (2012) Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat kerja
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.
4. Pengembangan diri
Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan juga harapan dengan apa yang dihadapi.
5. Mutu
Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.
6. Efisiensi
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat dinilai untuk mengetahui menurun atau meningkat. Produktivitas karyawan yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat dicapai melalui peningkatan produktivitas karyawan, menurunkan perputaran kerja dan juga mengurangi tingkat absensi sekaligus meningkatkan kepuasan kerja karyawan Produktivitas.

II. METODE PENELITIAN

A. Variable Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel Disiplin (X1) dan variabel Motivasi (X2) sebagai variabel independent, variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependent, dan variabel Produktivitas (Z) sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif dengan secara pengambilan sampel menggunakan model Structural Equation Modeling (SEM) dan diolah menggunakan aplikasi lisrel 8.8 untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan PT. Nippon Paint Indonesia. Sampel merupakan bagian dari populasi yang hendak diteliti. Pengambilan Populasi penelitian ini adalah 152 seluruh divisi produksi PT. Nippon Paint Indonesia dengan jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus slovin sehingga menghasilkan 102 responden dan juga pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner.

B. Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2014) dalam tulisan (Rekutmen & Dan, 2022) Sebuah kesimpulan yang diambil setelah mempelajari suatu objek ataupun subjek yang memiliki karakteristik atau kuantitas tertentu dalam suatu wilayah

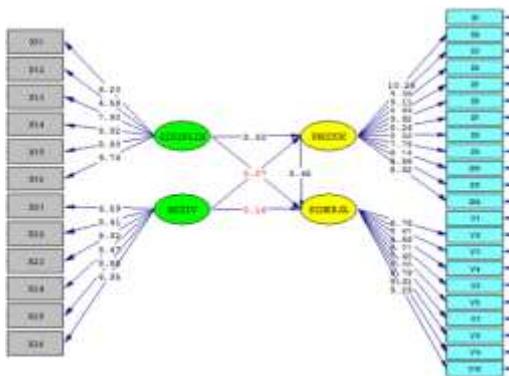
yang telah digeneralisir oleh seorang peneliti disebut dengan populasi. Berdasarkan pendapat ahli tersebut, maka yang dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah 152 orang pekerja pada PT NIPPON PAINT INDONESIA.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Pengujian ini digunakan untuk dapat mengetahui ketepatan dan menentukan tolak ukur suatu perusahaan. Pengujian validitas ini digunakan untuk mengukur apa yang ingin diukur dan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisioner. Uji Validitas kuisioner bertujuan untuk mengukur valid tidaknya kuisioner atas pertanyaan-pertanyaan yang diberikan kepada subjek penelitian. Dengan ketentuan jika r hitung $\geq r$ tabel maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi terhadap skor total, maka dinyatakan valid dan jika r hitung $< r$ tabel maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi terhadap skor total, maka dinyatakan tidak valid. Sudirman et al., (2020) dalam Santoso (2018) Metode pengujian validitas menggunakan aplikasi lisrel 8.8. Kriteria pengambilan keputusan uji validitas dengan mengamati nilai *factor loadings*. Secara umum jika nilai *factor loadings* lebih besar dari 0,50 maka item pernyataan dinyatakan valid.



Gambar 2. Diagram Uji Validitas semua Indikator Variabel

Sumber: Pengolahan data 2023

Data diatas adalah data yang sudah dimodifikasi dengan menghilangkan item yang kurang dari 0,50. Berdasarkan hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dari masing-masing konstruk memiliki *factor loadings*

lebih besar dari 0,50, dengan demikian hasil pengujian validitas dari seluruh item pernyataan pada masing-masing konstruk dapat dinyatakan valid.

2. Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ukuran konsistensi internal dari indikator-indikator variabel penelitian yang menunjukkan derajat sampai dimana masing-masing indikator itu mengindikasikan sebuah variabel bentukan yang umum. Terdapat dua cara yang dapat digunakan, yaitu composite construct reliability dan juga variance extracted. cut-off value untuk construct reliability cut-off value minimal adalah 0,70 sedangkan cutoff value untuk variance extracted minimal 0,50.

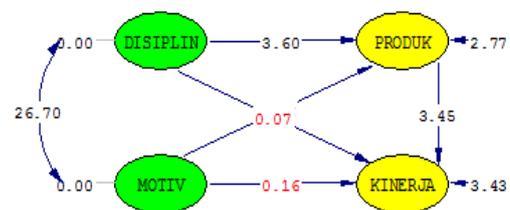
Tabel 1. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Uji Reliabilitas Variabel		Kesimpulan
	Construct Reliability (CR)	Variance Extracted (VE)	
Disiplin	0.72	0.62	Reliabel
Motivasi	1.81	0.50	Reliabel
Produktivitas	0.87	0.56	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.88	0.56	Reliabel

Dari tabel diatas Construct Reliability mendapatkan t-hitung $> 0,7$ dan Variance Extracted mendapat t-hitung $> 0,5$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel dapat dikatakan reliabel.

3. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan pengolahan data menggunakan aplikasi lisrel 8.8, didapatkan hasil sebagai berikut:



Gambar 3. Structural Model Estimates T-Values

Structural Equations

PRODUK = 0.93*DISIPLIN + 0.015*MOTIV, Errorvar = 0.11, R ² = 0.99
(0.20) (0.25) (0.041)
3.60 0.088 2.77
KINERJA = 0.57*PRODUK + 0.026*DISIPLIN + 0.036*MOTIV, Errorvar = 0.15, R ² = 0.85
(0.25) (0.37) (0.23) (0.044)
3.45 0.071 0.16 3.43

Gambar 4. Structural Equations

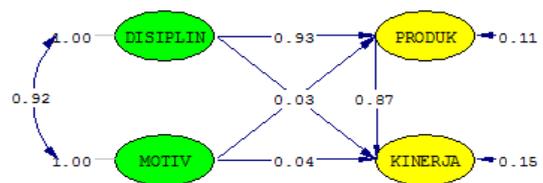
Uji statistik T ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya variabel

bebas terhadap variabel terikat secara individual. Tingkat signifikan dalam penelitian ini adalah 5%. Adapun kriterianya yaitu apabila t-hitung > t-tabel maka ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dan juga sebaliknya.

- a) **Hipotesis pertama:** Uji terhadap variabel Disiplin (X1) didapatkan t-hitung sebesar 3,60. Karena t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($3,60 < 1,9$) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Disiplin (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas (Z). Dengan demikian hipotesis 1 tidak dapat diterima.
- b) **Hipotesis kedua:** Uji terhadap variabel Motivasi (X2) didapatkan t-hitung sebesar 0,060. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel ($0,060 > 1,9$) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas (Z). Hal ini berarti jika Motivasi ditingkatkan maka akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya jika Motivasi menurun maka mengakibatkan penurunan kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis 2 tidak dapat diterima.
- c) **Hipotesis ketiga:** Uji terhadap variabel Disiplin (X1) didapatkan t-hitung sebesar 0,71. Karena t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($0,71 > 1,9$) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Disiplin (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian Hipotesis 3 tidak dapat diterima.
- d) **Hipotesis Keempat:** Uji terhadap variabel Motivasi (X2) didapatkan t-hitung sebesar 0,16. Karena t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($0,16 < 1,9$) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Maka dengan demikian Hipotesis 4 tidak dapat diterima.
- e) **Hipotesis Kelima:** Uji terhadap variabel Produktivitas (Z) didapatkan t-hitung sebesar 3,45. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,45 > 1,9$) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Produktivitas (Z) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja

Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis 5 dapat diterima.

- f) **Hipotesis Keenam:** Uji terhadap variabel Disiplin (X1), Motivasi (X2) didapatkan t-hitung sebesar 2,77. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,77 > 2,45$) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Disiplin (X1), Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas (Z). Dengan demikian hipotesis 6 dapat diterima.
- g) **Hipotesis Ketujuh:** Uji terhadap variabel Disiplin (X1), Motivasi (X2), dan Produktivitas (Z) didapatkan t-hitung sebesar 3,43. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,43 > 2,45$) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Disiplin (X1), Motivasi (X2), dan Produktivitas (Z) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis 7 dapat diterima.



Gambar 5. Structural Model Estimates Standardized Solution

Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel

Pengaruh	Langsung (L) Kinerja Karyawan	Tidak Langsung (TL) Melalui Produktivitas	Kesimpulan
Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan	$(0,27)^2 \times 100 = 7,29\%$	$(0,27) \times 0,68 \times 100 = 18,36\%$	TL < L (mediating)
Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	$(0,64)^2 \times 100 = 40,96\%$	$0,64 \times 0,68 \times 100 = 43,52\%$	TL < L (mediating)

B. Pembahasan

1. Pengaruh langsung dan tidak langsung Disiplin terhadap Kinerja Karyawan
 - a) Pengaruh langsung Disiplin terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar $(0,27)^2 \times 100 = 7,29\%$
 - b) Pengaruh tidak langsung Disiplin terhadap kinerja Karyawan melalui Produktivitas yaitu $(0,27) \times 0,68 \times 100 = 18,36\%$
 - c) Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa Disiplin tidak dapat meningkatkan kinerja Karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Produktivitas. Dengan demikian pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Karyawan variabel Produktivitas merupakan variabel *mediating*.

2. Pengaruh langsung dan tidak langsung Motivasi terhadap Kinerja Karyawan
 - a) Pengaruh langsung Disiplin terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar $(0,64)^2 \times 100 = 40,96\%$
 - b) Pengaruh tidak langsung Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas yaitu $0,91 \times 0,68 \times 100 = 61,88\%$
 - c) Demikian dengan pengaruh langsung dan tidak langsung Motivasi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa Motivasi dapat meningkatkan Kinerja Karyawan secara tidak langsung melalui Produktivitas, namun pengaruh langsung lebih dominan. Dengan demikian pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, variabel Produktivitas bukan merupakan variabel *mediating*.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa Disiplin (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas (Z). Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas (Z). Disiplin (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Motivasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Produktivitas (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Disiplin (X1), Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas (Z). Disiplin (X1), Motivasi (X2), Produktivitas (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Untuk variabel produktivitas menjadi mediator antara variabel Disiplin (X1) dan Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan variabel produktivitas (Z) tidak menjadi mediator antara variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

B. Saran

Penelitian ini masih terdapat keterbatasan yaitu hanya menggunakan dua variabel independen yaitu Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) untuk mengukur seberapa pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan produktivitas (Z) pada PT. Nippon Paint Indonesia, sehingga kedua variabel independen ini masih terbatas dalam kemampuan

untuk menjelaskan variabel mediator yaitu produktivitas (Z) dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan keterbatasan penelitian ini, berikut terdapat saran yang dapat diberikan, yaitu penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen yaitu Disiplin (X1) dan Motivasi (X2), disarankan untuk menambah variabel lain seperti partisipasi, kompensasi, penghargaan, dan pengakuan untuk mengukur seberapa besar pengaruhnya terhadap variabel Produktivitas (Z) dan Kinerja Karyawan (Y).

DAFTAR RUJUKAN

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Ekonomi, F., & Diponegoro, U. (2010). TERHADAP KINERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.
- Fauzi, R. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Upaya Meningkatkan Pelayanan Nasabah. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(April), 49-58.
- Iskandar, D. (2018). STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PERUSAHAAN MELALUI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23-31. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.8>
- Murti, W., & Purwoto, C. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Denso Indonesia Departemen Production Control dan Logistic. 9(1), 72-88.
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13, 106-117. <https://doi.org/10.54911/litbang.v13i0.60>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M.

- (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23.
<https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22–32.
<https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465>
- Sudirman, A., Efendi, E., & Harini, S. (2020). Kontribusi harga dan kepercayaan konsumen untuk membentuk kepuasan pengguna transportasi berbasis aplikasi. *Journal of Business and Banking*, 9(2), 323.
<https://doi.org/10.14414/jbb.v9i2.2078>
- Sunarsi, D. (2018). Buku Ajar Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia. *Tangerang : Asmoro Media Tama*, 3–214.
- Tamba, A., Pio, R., & Sambul, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 7(001), 33–41.
- Wahyuningsih, S. (2018). Jurnal Warta Edisi : 60 April 2019 | ISSN : 1829-7463 Universitas Dharmawangsa Jurnal Warta Edisi : 60 April 2019 | ISSN : 1829-7463 Universitas Dharmawangsa. *Warta Edisi 60, April*, 91–96.