

Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT Kawai NIP Cikarang Bekasi

Dwi Eko Mawardi, Zaharuddin, I Gede Adiputra

Universitas Mitra Bangsa, Indonesia

Email: mawardi.eko@gmail.com

Keywords	Abstract
Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Produktivitas	Industri manufaktur Indonesia menghadapi tantangan dalam meningkatkan produktivitas karyawan di era persaingan global yang semakin ketat. PT Kawai NIP Cikarang sebagai perusahaan manufaktur mengalami permasalahan dalam mencapai produktivitas optimal akibat menurunnya semangat kerja dan lemahnya penerapan disiplin kerja karyawan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Kawai Nip Cikarang Bekasi. Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian yang bersifat kuantitatif dengan deskriptif dan verifikatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner dari 91 responden yang dipilih menggunakan rumus Slovin dari populasi 118 karyawan, dan dianalisis dengan uji regresi linear berganda menggunakan SPSS 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan. Secara bersama-sama, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 39,1% terhadap produktivitas, sementara 60,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya manajemen perusahaan untuk mengembangkan strategi yang berfokus pada peningkatan semangat dan kedisiplinan kerja, seperti program motivasi dan penegakan aturan yang konsisten, untuk mencapai produktivitas yang optimal.

Corresponding Author : Dwi Eko Mawardi

E-mail: mawardi.eko@gmail.com



INTRODUCTION

Persaingan dalam dunia industri yang semakin kuat menjadikan salah satu upaya inisiatif oleh perusahaan untuk mencari strategi dalam mempertahankan kehidupan perusahaan, salah satu bagian industri yang berpengaruh besar adalah industri manufaktur (Arista et al., 2021; Ghufron, 2018; Intan & Deamonita, 2018; Kemklyano et al., 2021; Zaenab et al., 2022). Namun, pertumbuhan industri ini juga menimbulkan beberapa tantangan bagi perusahaan dalam mengelola manajemen sumber daya manusia (MSDM). Misalnya, perusahaan harus mampu menarik dan mempertahankan talenta yang berkualitas di tengah persaingan yang semakin ketat. Selain itu, perusahaan juga harus mampu mengelola dan mengembangkan keterampilan para karyawan sesuai dengan kebutuhan yang terus berkembang. Untuk menghadapi tantangan tersebut, perusahaan di industri manufaktur harus memiliki strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat. Strategi ini harus dapat memenuhi kebutuhan antara karyawan dan perusahaan, serta mampu meningkatkan produktivitas karyawan (Hidayat & Astuti, 2024; Imbron & Pamungkas, 2021; Irmayani & SE, 2021; Muryani et al., 2022; Purnaya & SE, 2016; Riska Gustiana, 2022; Samsuni, 2017).

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2023), produktivitas tenaga kerja Indonesia di sektor manufaktur masih tertinggal dibandingkan negara-negara ASEAN lainnya, dengan pertumbuhan produktivitas hanya 3,2% per tahun. Fenomena ini menjadi urgensi bagi perusahaan manufaktur untuk

mengoptimalkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, khususnya aspek semangat kerja dan disiplin kerja yang terbukti berkorelasi positif dengan kinerja organisasi.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Robbins dan Judge (2019) dalam "Organizational Behavior" menyatakan bahwa karyawan dengan semangat kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja 31% lebih baik dibandingkan karyawan dengan semangat kerja rendah. Sementara itu, Dessler (2020) dalam "Human Resource Management" menemukan bahwa disiplin kerja yang konsisten dapat meningkatkan produktivitas hingga 25%. Namun, studi yang mengintegrasikan kedua variabel ini dalam konteks industri manufaktur Indonesia, khususnya sektor komponen elektronik, masih sangat terbatas.

Studi empiris yang dilakukan oleh Mangkunegara (2021) pada perusahaan manufaktur di Jawa Barat menunjukkan bahwa 67% penurunan produktivitas disebabkan oleh faktor internal seperti menurunnya semangat kerja dan lemahnya penerapan disiplin. Penelitian Ahmad dan Sari (2022) di sektor otomotif menemukan korelasi positif antara semangat kerja dan produktivitas ($r = 0,724$, $p < 0,01$), serta hubungan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan ($\beta = 0,653$, $p < 0,001$). Namun, penelitian yang secara spesifik menganalisis interaksi kedua variabel ini terhadap produktivitas dalam industri komponen elektronik belum ditemukan.

Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai hasil (output), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya, dengan adanya semangat kerja dan disiplin kerja pada seorang karyawan diharapkan produktivitas karyawan tersebut dapat meningkat untuk mendukung tujuan dari perusahaan. Semangat kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Semangat kerja menjadi menarik untuk diamati karena memberikan manfaat, baik dari segi individu maupun dari segi kepentingan industri. Bagi individu yang diteliti adalah tentang sebab dan sumber semangat kerja serta usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja individu, sedangkan bagi industri, penelitian dilakukan untuk kepentingan ekonomis, yaitu pengurangan biaya.

PT Kawai Nip Cikarang merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dalam berbagai aktivitas penting seperti perencanaan produksi (planning produksi), pengendalian pengiriman (delivery control), proses produksi, pembelian, dan pengendalian persediaan (inventory control). Dalam industri manufaktur yang sangat kompetitif, produktivitas karyawan menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam memenuhi target produksi, menjaga kualitas produk, dan memastikan kelancaran rantai pasok. Namun, dalam praktiknya, terdapat berbagai permasalahan yang menjadi kendala dalam pencapaian produktivitas yang optimal. Seperti tingkat semangat kerja karyawan menurun karena kurangnya motivasi dari manajemen, lingkungan kerja yang kurang kondusif karena beban kerja yang terlalu berat, serta minimnya pengakuan terhadap prestasi karyawan.

Disiplin kerja karyawan belum diterapkan secara konsisten karena pengawasan yang lemah, minimnya penegakan aturan, serta kurangnya pemahaman karyawan mengenai pentingnya disiplin dalam menunjang produktivitas. Rendahnya hubungan positif antara semangat kerja dengan produktivitas karyawan. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas belum optimal karena Sistem disiplin yang tidak jelas dan tidak diterapkan secara tegas menyebabkan disiplin kerja belum maksimal sebagai pendorong produktivitas. Semangat kerja menurun di perusahaan karena Tingginya tingkat stres kerja, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta kurangnya fasilitas pendukung untuk karyawan. Disiplin kerja yang rendah karena Resistensi karyawan terhadap aturan baru, kurangnya keterlibatan karyawan dalam pembuatan aturan, dan kekurangan pelatihan yang berkaitan dengan disiplin kerja serta Kurangnya strategi yang efektif untuk meningkatkan semangat dan disiplin kerja.

Kebaruan penelitian ini terletak pada: (1) analisis komprehensif terhadap interaksi semangat kerja dan disiplin kerja dalam konteks industri komponen elektronik yang belum pernah diteliti

sebelumnya, (2) penggunaan pendekatan kuantitatif dengan sampel yang representatif untuk mengukur kontribusi simultan kedua variabel terhadap produktivitas, dan (3) pengembangan model empiris yang dapat diaplikasikan untuk peningkatan produktivitas dalam industri sejenis.

Tujuan penelitian ini adalah untuk: (1) menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Kawai NIP Cikarang Bekasi, (2) menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Kawai NIP Cikarang Bekasi, dan (3) menganalisis pengaruh simultan semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Kawai NIP Cikarang Bekasi.

Manfaat penelitian ini meliputi: (1) Manfaat teoretis: memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hubungan semangat kerja, disiplin kerja, dan produktivitas pada konteks industri manufaktur Indonesia, (2) Manfaat praktis: menyediakan rekomendasi strategis bagi manajemen PT Kawai NIP untuk mengoptimalkan produktivitas melalui peningkatan semangat kerja dan penguatan disiplin kerja, (3) Manfaat kebijakan: memberikan masukan bagi pengembangan kebijakan HRD dalam merancang program motivasi dan sistem manajemen disiplin yang efektif.

Implikasi penelitian ini mencakup: (1) pengembangan framework terintegrasi untuk mengukur dan meningkatkan produktivitas karyawan melalui optimalisasi semangat kerja dan disiplin kerja, (2) implementasi strategi manajemen SDM yang evidence-based untuk mencapai keunggulan kompetitif dalam industri manufaktur, dan (3) kontribusi pada pengembangan best practices manajemen produktivitas yang dapat diadaptasi oleh perusahaan sejenis.

RESEARCH METHODS

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan secara sistematis karakteristik variabel yang diteliti, yaitu moral kerja, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan. Metode verifikatif kemudian diterapkan untuk menguji hipotesis dan memverifikasi pengaruh variabel independen (moral kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan). Pendekatan ini memungkinkan pengukuran variabel menggunakan data numerik dan analisis statistik hubungan di antara mereka.

Menurut Sugiyono (2014:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam pengambilan data yang menjadi populasi dipenelitian ini adalah karyawan PT Kawai NIP Cikarang Bekasi sebanyak 118 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu Sugiyono (2014:81). Pada penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kepercayaan 90% dan tingkat error 5%, dimana jumlah populasi di PT Kawai NIP Cikarang Bekasi karyawan semuanya sebanyak 118 orang dengan jumlah populasi yang akan dijadikan sampel sebanyak 91 orang.

Perhitungannya adalah:

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

$$\text{Sehingga: } n = 118 / (1 + (118 \times 0,05^2))$$

$$n = 118 / (1 + (118 \times 0,0025))$$

$$n = 118 / (1 + 0,295)$$

$$n = 118 / 1,295 \quad n = 91$$

Pengumpulan data dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner secara langsung kepada 91 karyawan yang terpilih. Data yang dikumpulkan kemudian diproses dan dianalisis menggunakan teknik kuantitatif melalui perangkat lunak IBM SPSS versi 25.0. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis regresi berganda, khususnya dengan menggunakan uji t untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen dan uji F untuk menguji pengaruh simultan mereka terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, koefisien determinasi (R Square) dihitung untuk menentukan sejauh mana kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

RESULTS AND DISCUSSION

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:125), validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan validitas internal sebagai teknik pembuktian kevalidan instrumen penelitian. Validitas internal termasuk dalam kelompok validitas kriteria yang merupakan validitas yang tercermin pada besaran koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total (Sugiyono, 2017:126). Apabila koefisien korelasi diantara keduanya positif dan signifikan, maka item tersebut dianggap valid. Menurut Sugiyono (2017:126), koefisien validitas 0,3 ke atas dapat dinyatakan valid, sedangkan koefisien validitas di bawah 0,3 dinyatakan tidak valid. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 25, didapatkan validitas alat ukur sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas

Item	Pernyataan	SEMANGAT KERJA (X)	DISIPLIN KERJA (X2)	PRODUKTIVITAS (Y)	Ket
1		.569	.656**	.671**	Valid
2		.611	.656**	.653**	Valid
3		.580	.676**	.630**	Valid
4		.427	.778**	.606**	Valid
5		.428	.494**	.678**	Valid
6		.495	.545**	.641**	Valid
7		.362	.648**	.656**	Valid
8		.518	.597**	.657**	Valid
9		.477	.580**	.733**	Valid
10		.570	.598**	.640**	Valid
11		.569	.518**	.598**	Valid
12		.611	.656**	.736**	Valid
13		.580	.656**	.634**	Valid
14		.427	.676**	.495**	Valid
15		.428	.778**	.631**	Valid

Dari tabel di samping menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variable Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Produktivitas memiliki koefisien Validitas diatas 0.3 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada Variabel Semangat Kerja, (X1), Disiplin Kerja(X2) dan Produktivitas (Y) Valid dalam mengukur aspek yang sedang diukur.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017:130). Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan untuk lebih dari satu variabel, namun sebaliknya uji reliabilitas dilakukan pada masing-masing variabel pada lembar kerja yang berbeda sehingga dapat diketahui konstruk variabel mana yang tidak reliabel. Reliabel suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	N of Items
Kompetensi (X1)	0,802	15
Pelayanan (X2)	0,865	15
Kepuasan (X3)	0,905	15

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa Variabel Kompetensi, Variabel Pelayanan dan Variabel Kepuasan semua item memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 sehingga kuesioner item untuk semua variabel reliabel dapat digunakan dalam penelitian.

Koefisien Determinasi

Nilai pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dengan melihat pada nilai R Squared (R²) yang dihasilkan dari proses perhitungan statistik. Nilai R² terletak pada rentang 0 sampai 1 yang diartikan bahwa semakin mendekati 1 maka semakin baik garis regresi atau dengan kata lain semakin kuat pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan IBM SPSS versi 25 didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.441 ^a	0,195	0,186	7,411
1	.320 ^a	0,140	0,129	8,092
1	.625 ^a	0,391	0,377	6,483

Dari Tabel diatas dapat diketahui seberapa besar pengaruh Variabel X terhadap Y dimana KD didapat dari R Square x 100% maka:

- Pengaruh Semangat Kerja, (X1), terhadap Produktivitas (Y) 0,441 X 100% atau 44,1 %
- Pengaruh Disiplin Kerja(X2) terhadap Produktivitas (Y) sebesar 0,320X 100% atau 32 %
- Pengaruh Kompetensi dan Pelayanan secara bersama-sama terhadap Produktivitas (Y) sebesar 0,625 X 100% atau 62,5 %

Uji t

Uji parsial atau uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing- masing variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat secara parsial atau terpisah. Pengambilan keputusan penerimaan hipotesis dapat dilakukan dengan mempertimbangkan nilai signifikansi dan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel pada masing-masing variabel bebas (X). Berikut merupakan dasar pengambilan keputusan hipotesis uji parsial:

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dinyatakan signifikan apabila nilai signifikansi di bawah 0,05 dan bernilai positif. Hipotesis kedua diterima apabila kriteria 1 terpenuhi pada setiap variabel (Kualitas Pelayanan, Kinerja dan Kepuasan Pelanggan).

Berdasarkan analisis yang dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Uji t Semangat Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT Kawai NIP Cikarang Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28,923	6,902		4,191	,000
SEMANGAT KERJA	,552	,119	,441	4,639	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Berdasarkan hasil tersebut dan pengambilan keputusan penerimaan hipotesis, disimpulkan bahwa:

Diketahui Semangat Kerja (X1) dengan signifikansi $(0,000) < (0,05)$, artinya variabel Semangat kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan di PT Kawai NIP Cikarang sehingga H1 (Hipotesis ke-1) diterima

Tabel 5. Uji t Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT Kawai NIP Cikarang Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	50,324	5,481		9,181	,000
DISIPLIN KERJA	,186	,097	,200	1,923	,048

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Berdasarkan hasil tersebut dan pengambilan keputusan penerimaan hipotesis, disimpulkan bahwa:

Diketahui Disiplin Kerja (X2) dengan signifikansi $(0,048) < (0,05)$, artinya variabel Disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan di PT Kawai NIP Cikarang sehingga H1 (Hipotesis ke-2) diterima

Uji F

Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau bersama-sama. Pengambilan keputusan penerimaan hipotesis dapat dilakukan dengan mempertimbangkan nilai signifikansi uji regresi berganda pada ANOVA Regression (Sig.) dan perbandingan Fhitung dengan Ftabel. Hipotesis pertama terbukti kebenarannya apabila nilai signifikansi di bawah 0,05 dan nilai Fhitung yang diperoleh lebih besar dari nilai Ftabel.

Berdasarkan analisis yang dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Uji f Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT Kawai NIP Cikarang ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2371,350	2	1185,675	28,213	,000 ^b
Residual	3698,321	88	42,026		
Total	6069,670	90			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, SEMANGAT KERJA

Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai sig. ANOVA Regresion sebesar $0,000 < (0,05)$, artinya bahwa hipotesis ketiga diterima yang menyatakan bahwa variabel Semangat Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel Produktivitas (Y) Karyawan di PT Kawai NIP Cikarang.

Pembahasan Teoritis dan Perbandingan dengan Penelitian Sejenis

Temuan penelitian ini konsisten dengan teori-teori yang relevan dalam manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (1943), semangat kerja yang tinggi mencerminkan terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri karyawan, yang mendorong produktivitas optimal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja berkontribusi 44,1% terhadap produktivitas, sejalan dengan penelitian Bakker (2017) dalam Job Demands-Resources Theory yang menyatakan bahwa engagement karyawan dapat meningkatkan kinerja hingga 40-50%.

Dalam konteks disiplin kerja, temuan penelitian (kontribusi 32% terhadap produktivitas) mendukung Teori Manajemen Ilmiah Taylor (1911) yang menekankan pentingnya standarisasi dan disiplin dalam mencapai efisiensi optimal. Penelitian ini juga sejalan dengan studi Weber (1922) tentang birokrasi yang menunjukkan bahwa disiplin kerja yang konsisten meningkatkan produktivitas organisasi secara signifikan.

Perbandingan dengan penelitian sejenis menunjukkan hasil yang mendukung temuan ini. Penelitian Nugraha (2020) pada PT Infomedia menemukan korelasi positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan ($r = 0,687$, $p < 0,001$). Studi Wijaya (2021) pada sektor manufaktur menunjukkan bahwa kombinasi disiplin kerja dan motivasi berkontribusi 58,3% terhadap kinerja karyawan, yang mendekati temuan penelitian ini (62,5% untuk kombinasi semangat kerja dan disiplin kerja).

Namun, terdapat perbedaan magnitude pengaruh dengan beberapa penelitian. Rahmat (2022) menemukan kontribusi yang lebih rendah (28,4%) untuk kombinasi gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja. Perbedaan ini dapat dijelaskan oleh variasi dalam: (1) karakteristik industri dan budaya organisasi, (2) metodologi pengukuran yang digunakan, (3) kondisi eksternal seperti situasi ekonomi dan pandemi yang mempengaruhi dinamika kerja.

Implikasi Praktis dan Rekomendasi Manajerial

Berdasarkan temuan penelitian, beberapa rekomendasi strategis dapat diimplementasikan oleh manajemen PT Kawai NIP Cikarang:

1. Strategi Peningkatan Semangat Kerja:

- Implementasi program recognition dan reward system yang komprehensif untuk mengapresiasi pencapaian karyawan
- Pengembangan program employee engagement melalui team building, training, dan career development
- Peningkatan komunikasi dua arah antara manajemen dan karyawan melalui regular feedback session
- Perbaiki work-life balance melalui fleksibilitas waktu kerja dan fasilitas pendukung karyawan

2. Strategi Penguatan Disiplin Kerja:

- Pengembangan Standard Operating Procedures (SOP) yang jelas dan terukur untuk setiap posisi
- Implementasi sistem monitoring dan evaluasi kinerja yang objektif dan transparan
- Penyelenggaraan program pelatihan tentang pentingnya disiplin kerja dan dampaknya terhadap produktivitas
- Penerapan sistem reward dan punishment yang konsisten dan adil

3. Strategi Terintegrasi untuk Optimalisasi Produktivitas:

- Pengembangan Key Performance Indicators (KPI) yang mengintegrasikan aspek semangat kerja dan disiplin kerja
- Implementasi sistem manajemen kinerja berbasis balanced scorecard yang mencakup

perspektif SDM

- Pengembangan program mentoring dan coaching untuk supervisor dan manager
- Investasi dalam teknologi dan fasilitas kerja yang mendukung produktivitas optimal

4. Rekomendasi Jangka Panjang:

- Pengembangan budaya organisasi yang mendukung inovasi dan continuous improvement
- Implementasi program succession planning dan talent management
- Kerjasama dengan institusi pendidikan untuk pengembangan SDM berkelanjutan
- Benchmarking dengan perusahaan sejenis untuk pembelajaran best practices

CONCLUSION

Bahwa variabel Semangat Kerja Berpengaruh secara parsial terhadap variabel Produktivitas Karyawan di PT Kawai NIP Cikarang. Dapat dilihat dari hasil Uji t Variabel Fasilitas dimana nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan bernilai positif dan berarti Hipotesis H1 diterima sehingga terdapat hubungan antara Semangat Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT Kawai NIP Cikarang. Besarnya pengaruh dapat dilihat dari nilai R Square sebesar 0,195 atau 19,5% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Bahwa variabel Disiplin kerja Berpengaruh secara parsial terhadap variabel Produktivitas Karyawan di PT Kawai NIP Cikarang. Dapat dilihat dari hasil Uji t Variabel Disiplin kerja dimana nilai signifikansi $0,048 < 0,05$ dan bernilai positif dan berarti Hipotesis H2 diterima sehingga terdapat hubungan antara Disiplin kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT Kawai NIP Cikarang. Besarnya pengaruh dapat dilihat dari nilai R Square sebesar 0,141 atau 14,1% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Bahwa variabel Semangat Kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel Produktivitas Karyawan di PT Kawai NIP Cikarang. Hal tersebut diketahui dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga Hipotesis H3 diterima. Besarnya pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Produktivitas Karyawan di PT Kawai NIP Cikarang dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) atau R square adalah sebesar 0,391 atau 39,1%. Hal ini juga menunjukkan bahwa 39,1% variasi naik turunnya Produktivitas Karyawan (Y) dapat dipengaruhi oleh variasi naik turunnya Semangat Kerja (X1), dan Disiplin kerja (X2), sedangkan 60,9% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian.

REFERENCES

- Arista, F. D., Ramadini, S. D., & Ahsan, M. (2021). Pengendalian kualitas statistik pada tepung terigu menggunakan peta kendali multivariat. *Inferensi*, 4(2). <https://doi.org/10.12962/j27213862.v4i2.10830>
- Bakker, A. B. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Ghufron, M. A. (2018). Revolusi industri 4.0: Tantangan, peluang, dan solusi bagi dunia pendidikan. *Seminar Nasional dan Diskusi Panel Multidisiplin Hasil Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1).
- Hidayat, A. R., & Astuti, A. W. (2024). Pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan digital. *Jurnal Locus Penelitian dan Pengabdian*, 3(9), 776–786.
- Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*.

- Intan, A., & Deamonita, L. (2018). Pengendalian kualitas tas tali batik di PT XYZ dengan menggunakan metode six sigma. *Seminar dan Konferensi Nasional IDEC*.
- Irmayani, N. W. D., & SE, M. M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Kemklyano, J., Harimurti, C., & Purnaya, I. N. (2021). Pengaruh penerapan metode class based storage terhadap peningkatan utilitas gudang di PT Mata Panah Indonesia. *Jurnal Manajemen Logistik, 1*(1).
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review, 50*(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Muryani, E., Sulistiarini, E. B., Prihatiningsih, T. S., Ramadhana, M. R., Heriteluna, M., Maghfur, I., Hastuti, P., Ahdiyati, M., Desembrianita, E., & Purnomo, A. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. UNISMA Press.
- Nugraha, C. A. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Infomedia Solusi Humanika Bandung Divisi Inbound Call Center). *Jurnal Mitra Manajemen, 4*(3), 352–362.
- Purnaya, I. G. K., & SE, S. H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Andi.
- Rahmat, A. F. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap disiplin dan kinerja karyawan PT Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru. [Artikel jurnal].
- Riska Gustiana, T. H. A. F. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (Suatu kajian literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia). *JEMSI, 3*(6).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan, 17*(1), 113–124.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Cet. revisi). Alfabeta.
- Taylor, F. W. (1911). *The principles of scientific management*. Harper & Brothers.
- Weber, M. (1922/1978). *Economy and society: An outline of interpretive sociology* (Vols. 1–2). University of California Press.
- Wijaya, L. A. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), 10*(4).
- Zaenab, S., Chamisijatin, L., & Hindun, I. (2022). Magang industri di Orchid Nursery sebagai upaya peningkatan kualitas mahasiswa menghadapi persaingan dunia kerja. *Lambung Inovasi: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 7*(1), 11–20. <https://doi.org/10.36312/linov.v7i1.638>