
**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN ETOS KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PT SANNAGA MANGGALA UTAMA KARANGANYAR**

JURNAL

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Mengikuti Ujian Akhir Program
Sarjana (S1)**



**Nama : Dezania Mersifah Anggi
Nim : 2022515210
Program Studi : S1 Manajemen**

**UNIVERSITAS UNDHA AUB
SURAKARTA**

2026

ProBank : Jurnal Ekonomi dan Perbankan
Vol.xx, No.x, 20xx: 1-xx

LEMBAR PERSETUJUAN JURNAL

Nama : Dezanía Mersifah Anggi
NIM : 2022515210
Program Studi : SI Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja
Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT
Sannaga Manggala Utama Karanganyar.
Nama Pembimbing : Dra. Basuki Sri Rahayu, MM

Surakarta, 21 Februari 2026

Mengetahui,

Ketua Program Studi

Dosen Pembimbing



Deany Mahendra, S.E., M.M
NIDN: 0606077904



Dra. Basuki Sri Rahayu, MM
NIDN: 0603086201

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sannaga Manggala Utama Karanganyar

Dezania Mersifah Anggi¹

Universitas Dharma AUB Surakarta

Corresponding Author: dezaniamersifah@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Work Productivity, Work Discipline, Work Motivation, Work Ethic

Received : 15, January

Revised : 22, January

Accepted: 06, January

©2025 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This study aims to analyze and provide empirical evidence of the influence of work discipline, work motivation, and work ethic on the work productivity of employees in the production department at PT. Sannaga Manggala Utama Karanganyar. This study uses primary data obtained through the distribution of questionnaires to 84 respondents using purposive sampling techniques. The research data were analyzed using instrument tests, namely validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R²). The results of the validity and reliability tests showed that all items of the work discipline, work motivation, and work ethic variables were valid and reliable. The results of the multiple linear regression analysis test showed that the variables of work discipline, work motivation, and work ethic had a positive effect on the work productivity of employees in the production department of PT Sannaga Manggala Utama Karanganyar. The t-test results show that the variables of work discipline, work motivation, and work ethic partially have a significant effect on work productivity. The F-test results show that the variables of work discipline, work motivation, and work ethic together have a significant effect on work productivity. The results of the Coefficient of Determination Test show that the Adjusted R Square value is 0.770. This means that the variables of work discipline, work motivation, and work ethic are able to influence work productivity by 77%, with the remaining 23% influenced by other variables outside the scope of this study. For example: training, work environment, income level.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat saat ini, produktivitas karyawan menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan organisasi di berbagai sektor industri. Produktivitas merujuk pada kemampuan karyawan untuk menghasilkan output yang maksimal dari sumber daya yang tersedia, seperti waktu, tenaga, dan keterampilan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi dan daya saing perusahaan.

PT Sannaga Manggala Utama merupakan perusahaan bergerak di sektor industri dan perdagangan, dengan aktivitas usaha yang berfokus pada pengolahan dan pemasaran produk berbasis kayu, khususnya plywood atau kayu lapis. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur PT Sannaga Manggala Utama membutuhkan Sumber Daya Manusia yang kompeten dalam bidang tersebut dan mampu menjalankan menjalankan proses produksi secara efisien, tepat waktu, dan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, produktivitas kerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting bagi perusahaan agar mampu memenuhi target produksi, menjaga kualitas produk, serta mempertahankan

kepercayaan pelanggan dan mitra usaha.

PT Sanangga Manggala dihadapkan pada berbagai persoalan dalam mempertahankan tingkat produktivitas karyawan di era persaingan global yang semakin kompetitif. Salah satu persoalan utama yang perlu dikelola perusahaan adalah faktor-faktor yang berperan terhadap produktivitas, antara lain disiplin kerja, motivasi kerja, serta etos kerja yang mendukung aktivitas karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Sannaga Manggala Utama.

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas mencerminkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output yang optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien. Menurut pernyataan Sutrisno (2011:99) produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran dan masukan, ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi

dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran dalam ke-satuan fisik, bentuk dan nilai.

Produktivitas mencerminkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan hasil kerja secara maksimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif selama proses pekerjaan berlangsung. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang singkat serta menghasilkan output yang sesuai dengan standar dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. (Eksan & Dharmawan, 2020)

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap karyawan dalam mematuhi aturan dan kebiasaan kerja yang berlaku di tempat kerja dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Menurut Husain dalam (Trisnayani & Irwansyah, 2024) disiplin kerja adalah usaha yang dilakukan pegawai untuk membina dan mengembangkan pengetahuan, sikap, serta perilaku kerja sehingga karyawan secara sadar dan sukarela mampu bekerja sama dengan rekan kerja lainnya serta berupaya meningkatkan kinerja dan prestasi dalam pekerjaannya. Disiplin kerja yang baik mencerminkan tingginya rasa tanggung jawab individu terhadap tugas yang dipercayakan kepadanya. Kondisi tersebut dapat

meningkatkan gairah dan semangat kerja, sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi. (Muhammad Arif et al., 2020)

Indikator disiplin kerja menurut Afandi terbagi menjadi dua dimensi yaitu :

- 1) Indikator ketaatan waktu, seperti:
 - a) Datang ke tempat kerja tepat waktu.
 - b) Menggunakan waktu dengan efektif.
 - c) Tidak pernah mangkir atau tidak masuk kerja dengan sengaja.
- 2) Indikator tanggung jawab kerja, seperti :
 - a) Patuh terhadap semua peraturan organisasi atau perusahaan.
 - b) Target pekerjaan.
 - c) Pembuatan laporan kerja harian.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arief et.al (2023) , Dakhi dan Tanjung (2024) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan faktor penting yang mendorong

karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh semangat agar dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Apabila karyawan memiliki motivasi yang baik, maka produktivitas kerja dapat meningkat sesuai dengan tujuan perusahaan. Hasibuan (2008:132) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Menurut Nurwin Kartika Juanita & Frianto Agus (2021), memotivasi kerja merupakan rangsangan dan dorongan yang mengakibatkan karyawan memiliki semangat dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi menjadi pendorong karyawan untuk bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dengan cara terbaik dan tercepat dengan sumber daya optimal.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam (Fadillah et al., 2013) terdapat beberapa indikator sebagai berikut:

- 1) Tanggung Jawab, Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
- 2) Prestasi Kerja, Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- 3) Peluang Untuk Maju, Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.

- 4) Pengakuan Atas Kinerja, Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

- 5) Pekerjaan yang menantang, Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan menurut Qulub, Ilhami (2024) menyatakan bahwa Motivasi Kerja Berpengaruh **positif tetapi tidak signifikan** terhadap produktivitas kerja.

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

Etos Kerja

Etos kerja dapat diartikan sebagai sikap dan nilai yang dimiliki seseorang dalam memandang pekerjaan, yang tercermin melalui kesungguhan, tanggung jawab, kedisiplinan, serta komitmen dalam melaksanakan tugas. Menurut Tasmara dalam (Dolonseda & Watung, 2010) etos kerja merupakan keseluruhan karakter yang melekat pada pegawai, tercermin dari cara mereka menilai, memahami, meyakini, serta memaknai pekerjaan sehingga mendorong munculnya perilaku kerja yang positif untuk mencapai hasil yang maksimal.

Semakin kuat etos kerja yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kemampuannya dalam mengelola waktu kerja secara efisien sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal dan mendorong peningkatan produktivitas. Etos kerja yang baik juga memberikan dampak positif secara berkelanjutan karena mampu membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku kerja yang berkontribusi besar terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia (Wati & Pradana, 2021).

Adapun indikator etos kerja menurut Sinamo (Lasang, 2022) antara lain :

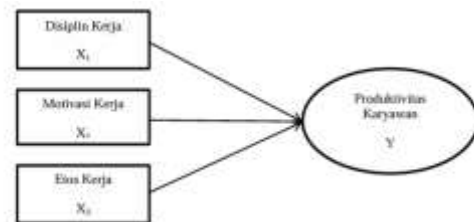
- 1) Penuh tanggung jawab, menjalankan pekerjaan dengan tanggung jawab menjadikan karyawan dengan kualitas sumber daya manusia yang baik.
- 2) Semangat kerja yang tinggi, dimana semangat kerja dapat membuat pekerjaan yang dijalankan lebih mudah dan merasa tempat bekerja membuat nyaman.
- 3) Berdisiplin, karyawan yang disiplin bekerja mencerminkan diri karyawan tersebut.
- 4) Tekun dan serius, karyawan yang tekun dan serius terhadap pekerjaan maka akan semakin cepat sampai ke tujuan dan cita-cita perusahaan.
- 5) Menjaga martabat dan kehormatan, karyawan yang memiliki pekerjaan yang layak dan baik maka akan dihormati dan karyawan tersebut berusaha untuk menjaga martabatnya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan yang dilakukan oleh (Carles & Parameswari, 2023), (Elvatiana et al., 2024) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

H3 : Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan pemaparan teori, kerangka pikir konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian adalah PT Sannaga Manggala Utama dengan objek penelitian karyawan bagian produksi. Populasi berjumlah 122 karyawan, dengan sampel 84 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan

melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, serta regresi linier berganda dengan bantuan SPSS.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas yaitu : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Etos Kerja Karyawan bagian produksi PT Sannaga Manggala Utama. Dari Uji validitas terbukti semua variable bebas mempunyai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (signifikansi pada level 0,05) merupakan item pernyataan yang valid dalam menjelaskan variable yang diuji.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja	X _{1_1}	0,604	0,214	Valid
	X _{1_2}	0,559	0,214	Valid
	X _{1_3}	0,642	0,214	Valid
	X _{1_4}	0,414	0,214	Valid
	X _{1_5}	0,621	0,214	Valid
	X _{1_6}	0,559	0,214	Valid
Motivasi Kerja	X _{2_1}	0,625	0,214	Valid
	X _{2_2}	0,554	0,214	Valid
	X _{2_3}	0,722	0,214	Valid
	X _{2_4}	0,456	0,214	Valid
	X _{2_5}	0,696	0,214	Valid
Etos Kerja	X _{3_1}	0,392	0,214	Valid
	X _{3_2}	0,529	0,214	Valid
	X _{3_3}	0,438	0,214	Valid
	X _{3_4}	0,320	0,214	Valid
	X _{3_5}	0,431	0,214	Valid
Produktivitas Kerja	Y ₁	0,564	0,214	Valid
	Y ₂	0,589	0,214	Valid
	Y ₃	0,510	0,214	Valid
	Y ₄	0,436	0,214	Valid
	Y ₅	0,576	0,214	Valid
	Y ₆	0,511	0,214	Valid

b. Uji Relibilitas

Uji reabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji alpha Cronchbach. Instrumen dalam mengukur setiap variabel dikatakan reliabel apabila nilai yang dihasilkan oleh cronbach's alpha $> 0,60$, dan sebaliknya, jika nilai yang dihasilkan cronbach alpha $< 0,60$ maka instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Cronbach's		Keterangan
	Item	Alpha	
Disiplin Kerja	6	0,808	Reliabel
Motivasi Kerja	5	0,828	Reliabel
Etos Kerja	5	0,667	Reliabel
Produktivitas	6	0,781	Reliabel

Hasil uji reliabilitas data pada tabel diatas menunjukan bahwa semua instrument yang digunakan dalam penelitian ini reliabel. Hal ini ditunjukan dengan koefisien *alpha cronbach* lebih besar dari 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas didapatkan hasil sebesar 0,883 dengan tingkat signifikansi 0,417 $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi secara normal.

Tabel 3.
Uji Normalitas

Variabel/Residual	Statistik K-S	Sig.(p-value)	Keterangan
Unstandardized Residual	0,883	0,417	Berdistribusi normal

Sumber: Data diolah 2026

b. Uji Multikolinieritas
Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan hasil yang diperoleh untuk toleransi variabel disiplin kerja adalah 0,412, lalu untuk toleransi variabel motivasi kerja yaitu 0,330, dan toleransi variabel etos kerja yaitu 0,429. Sedangkan untuk nilai *variance Inflation Factor* (VIF) variabel disiplin kerja yaitu 2,426, lalu variabel motivasi kerja yaitu 3,028, dan variabel etos kerja yaitu 2,332. Jadi dapat disimpulkan bahwa data nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10,0 sehingga tidak ada multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

Tabel 4.
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja	0,412	2,426	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,330	3,028	Tidak terjadi multikolinieritas
Etos Kerja	0,429	2,332	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber:Data diolah 2026

c. Uji Heteroskedastisitas
Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui seluruh variabel independen diuji menggunakan uji *park gleyser* memiliki tingkat ketelitian 0,929 (X_1), 0,722 (X_2), dan 0,955 (X_3) adalah >5% (0,05) atau dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Tabel 4.
Hasil uji Heteroskedastisitas

Variabel Independen	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja	0,929	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,722	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Etos Kerja	0,955	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber:Data diolah 2026

d. Uji Autokorelasi
Berdasarkan hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai Durbin Watson sebesar 1,996. Nilai DW berada diantara 1,5 dan 2 maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada autokorelasi antar variabel.

Tabel 6.
Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson	Keterangan
Regresi Linier Berganda	1,996	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber:Data diolah,2026

3. Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda

$Y = 2,744 + 0,213 X_1 + 0,516 X_2 + 0,294 X_3$ (1). Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat ditarik interpretasi sebagai berikut:

1) Konstanta (α) menunjukkan nilai disiplin kerja (Y) sebesar 2,744. Artinya, apabila disiplin kerja, motivasi kerja dan etos kerja konstan, maka produktivitas kerja karyawan bagian

produksi PT Sannaga Manggala Utama Karanganyar tetap berada pada tingkat positif sebesar 2,744.

- 2) Variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,213 menunjukkan nilai positif dengan asumsi variabel motivasi kerja dan etos kerja konstan. Artinya, apabila disiplin kerja ditingkatkan, maka produktivitas kerja akan meningkat.
- 3) Variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,516 menunjukkan nilai positif dengan asumsi variabel disiplin kerja dan etos kerja konstan. Artinya, apabila motivasi kerja ditingkatkan, maka produktivitas kerja dapat meningkat.
- 4) Variabel etos kerja (X_3) sebesar 0,294 menunjukkan nilai positif dengan asumsi variabel disiplin kerja dan motivasi kerja konstan. Artinya, apabila etos kerja ditingkatkan, maka produktivitas kerja akan meningkat.
- 5) Berdasarkan hasil analisis regresi, diketahui bahwa variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian

produksi pada PT Sannaga Manggala Utama Karanganyar adalah Motivasi Kerja (X_2), yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi terbesar yaitu sebesar 0,516.

b. Uji t

Tabel 7.
Hasil Uji t

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0,007	Signifikan
Motivasi Kerja	0,000	Signifikan
Etos Kerja	0,003	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2026

- 1) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan tabel 7 nilai hasil uji t menunjukkan angka signifikansi sebesar 0,007. Artinya nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$. Menunjukan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT Sannaga Manggala Utama Karanganyar. Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 1 terbukti.

- 2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan tabel 7 nilai hasil uji t menunjukkan angka signifikansi sebesar 0,000. Artinya nilai signifikansi sebesar $0,000 <$

0,05. Menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT Sannaga Manggala Utama Karanganyar. Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 2 terbukti.

3) Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan tabel 7 nilai hasil uji t menunjukkan angka signifikansi sebesar 0,003. Artinya nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Menunjukkan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT Sannaga Manggala Utama Karanganyar. Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 3 terbukti.

c. Uji F

Tabel 8.
Hasil Uji F

Model	F	Sig.	Keterangan
	hitung		
Regresi Linier	93,366	0,000	Model
Berganda			signifikan

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil Uji F didapatkan nilai F sebesar 93,366 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Etos Kerja berpengaruh

signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan bagian produksi pada PT Sannaga Manggala Utama Karanganyar.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
Regresi Linier	0,882	0,778	0,770
Berganda			

Sumber: Data diolah:

Berdasarkan hasil perhitungan Uji Koefisien Determinasi (R^2) dapat dijelaskan bahwa uji koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0,770. Artinya, bahwa Produktivitas Kerja karyawan bagian produksi pada PT Sannaga Manggala Utama Karanganyar mampu dijelaskan oleh variabel disiplin Kerja, motivasi Kerja dan Etos Kerja sebesar 77% sisanya 23% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Misalnya Pelatihan, Ketrampilan dan Lingkungan Kerja.

PEMBAHASAN

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja, artinya semakin baik tingkat disiplin yang diterapkan, maka produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT Sannaga Manggala Utama Karanganyar akan semakin meningkat.

Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Apriliani & Romus, 2023), (Dakhi & Tanjung, 2024) menyatakan dalam penelitiannya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja, artinya semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin besar dorongan untuk bekerja secara optima, sehingga produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT Sannaga Manggala Utama Karanganyar dapat meningkat.

Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Arief et al., 2023), (Iqlal Muhammad Luthfi & Wijaya, 2024) menyatakan dalam penelitiannya bahwa motivasi

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

3. Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja

Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja, artinya semakin tinggi etos kerja yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Sannaga Manggala Utama Karanganyar.

Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Carles dan Parameswari(2023), Elvatiana et al. (2024) menyatakan dalam penelitiannya bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Sannaga Manggala Utama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap

produktivitas kerja. Motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan, yang menunjukkan bahwa motivasi dalam bekerja menjadi faktor utama dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada industri pengolahan kayu (*plywood*).

PENELITIAN LANJUTNAN

Penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain jumlah sampel yang relatif terbatas dan penggunaan variabel independen yang masih terbatas pada disiplin kerja, motivasi kerja, dan etos kerja. Selain itu, penelitian ini menggunakan metode survei dengan kuesioner sehingga sangat bergantung pada persepsi responden. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas jumlah responden, menambahkan variabel lain seperti Pelatihan, Ketrampilan dan Lingkungan Kerja, serta menggunakan pendekatan metode campuran atau kualitatif untuk memperoleh hasil yang lebih mendalam dan komprehensif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada PT Sannaga Manggala Utama Karanganyar yang telah memberikan izin dan dukungan selama proses penelitian. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh responden yang telah berpartisipasi serta kepada pihak-

pihak yang telah membantu penyelesaian penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Apriliani, A., & Romus, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 02(1), 133-141.
- Arief, M., Alkusani, A., & Cahyadi, N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Mas Indah Plywood (Studi Kasus : PT. Sumber Mas Indah Plywood Kab. Gresik). *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 9519-9532. <https://doi.org/10.31004/innovative.v3i6.7680>
- Carles, C., & Parameswari, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. KARYA Megah Gunungmas. *Jurnal Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 1-7.
- Dakhi, M. E., & Tanjung, Y. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas

- Karyawan Pt. Tjipta Rimba Djaja. *Jurnal Widya*, 5(1), 46–60. <https://doi.org/10.54593/awl.v5i1.226>
- Dolonseda, H. P., & Watung, S. R. (2010). *Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Eksan, F., & Dharmawan, D. (2020). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pt astra international daihatsu, tbk cibubur. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21(2), 8–20.
- Elvatiana, A., Lukito, L. E., & Sukaesih, I. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Duta Abadi Primantara Jakarta. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 3(1).
- Fadillah, B., W, H. D., & Budiarmo, A. (2013). Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe Pt . Njonja Meneer Semarang. *Diponegoro Journal of Social an Politic*, 1–9.
- Iqlal Muhammad Luthfi, & Wijaya, F. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Washing pada PT Multi Garmen Jaya Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 704–714. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2074>
- Lasang, G. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi, Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Di Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora*, 1(10), 2077–2086.
- Muhammad Arif, Taufik Maulana, & Muhammad Taufik Lesmana. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 1–14. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/download/515/pdf>
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Trisnayani, N. K., & Irwansyah, M. R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kresna Karya Basecamp Akah Klungkung. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 16(2), 280–293. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v16i2.76800>
- Wati, N., & Pradana, P. A. (2021). Pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan pada masa pandemi. *Journal of Global*

*Business and Management
Review*, 3(2), 51-60.
<https://journal.uib.ac.id/index.php/jgbmr/>