

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA
PT INTERNASIONAL KREASI NUSANTARA DI TANGERANG**

Dela Lestari¹, Agustina Mogi²

Ekonomi dan Bisnis, Univeritas Pamulang

Corresponding author: delalestari2906@gmail.com

ABSTRACT IN ENGLISH

The purpose of this research is determine the influence of work discipline and motivation on employee productivity at PT International Creation of the Archipelago in Tangerang both partially and simultaneously. The method used in the study is quantitative with a descriptive approach. The sampling technique in this study used all employees as many as 58 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. The results of this study are that Discipline and Work Motivation have a positive and significant effect on employee productivity with the regression equation $Y = 4.889 + 0.602X_1 + 0.295X_2$. With a simultaneous determination coefficient value of 67,7%. The hypothesis test is partially obtained by the Discipline variable (X_1) as much as the $t_{count} > t_{table}$ or $(10.095 > 2.003)$. This means that there is a positive influence and significance between the variables between disciplines (X_1) and employee productivity (Y). Work motivation (X_2) is affected by employee productivity (Y) $t_{hitung} > t_{table}$ or $(8,495 > 2,003)$ this shows that there is a significant influence between discipline and employee productivity. The Hypothesis Test obtained an $F_{value} > F_{table}$ or $(57.573 > 3,16)$. which means that there is a significant influence of discipline on employee productivity. This means that discipline (X_1) and work motivation (X_2) together have a positive effect on employee productivity (Y). The Hypothesis Test obtained an $F_{value} > F_{table}$ or $(57.573 > 3,16)$ which means that there is a significant influence of discipline on employee productivity. This means that discipline (X_1) and work motivation (X_2) together have a positive effect on employee productivity (Y).

Keywords: Discipline, Work Motivation, Employee Productivity

ABSTRAK BAHASA INDONESIA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi Kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Internasional Kreasi Nusantara di Tangerang baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh karyawan sebanyak 58 responden. Analisis data menggunakan program SPSS versi 26. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Disiplin dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas. Dengan Nilai koefisien determinasi secara simultan sebesar 67,7%. Uji Hipotesis secara parsial diperoleh angka Disiplin (X_1) sebesar diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(10,095 > 2,003)$, Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikansi antara variabel antara disiplin (X_1) terhadap produktivitas karyawan (Y). Motivasi kerja (X_2) terhadap produktivitas karyawan (Y) sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,495 > 2,003)$, Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap produktivitas karyawan. Uji

Hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(57,573 > 3,16)$ artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin terhadap produktivitas karyawan. Artinya disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama sama berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan (Y).

Kata Kunci : Disiplin, Motivasi Kerja, Produktivitas Karyawan

1. Pendahuluan

PT Internasional Kreasi Nusantara berdiri sejak tahun 2017 adalah perusahaan penyedia dan konsultan di bidang alat peraga , furniture dan peralatan penunjang pendidikan pada seluruh pendidikan vokasi dan pembuatan keperluan fasilitas kantor. Dengan menyediakan tenaga kerja yangterbaik, dan pengelolaan manajemen proyek yang sesuai dengan standard.

PT Internasional Kreasi Nusantara di dirikan untuk melayani kebutuhan jasa dan solusi dalam merancang dan membangun sebuah Furniture atau perlatan yang sedang dibutuhkan untuk kepuasan konsumen, maka dari itu perusahaan berusaha untuk menjalin dan menjaga hubungan mitra kerja yang baik dengan banyak perusahaan, efisiensi dan ketepatan kerja menjadi pedoman perusahaan dalam bekerja, akan tetapi tidak lepas dari komitmen utama perusahaan yaitu kualitas kerja dan pelayanan yang prima di atas segalanya untuk menghadapi tantangan dunia kerja yang semakin kompetitif. Dengan cara demikiandiharapkan PT Internasional Kreasi Nusantara akan mampu mewujudkan visinya dan sekaligus berdaya didalam menjalankan misi organisasi. Penulis mendapatkan data produktivitas karyawan PT Internasional Kreasi Nusantara, dari sini penulis juga menemukan masalah terkait produktivitas karyawan dimana Menurut Kusrianto dalam Sutrisno (2017:102) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif. Ketika produktivitas yang dihasilkan bisa mencapai atau melampaui satandar atau target yang telah ditentukan, maka produktivitas seseorang tersebut dikatakan baik, dan sebaliknya semakin lebar jarak pemisah antara target dan capaian, maka produktivitas seseorang tersebut dapat dikatakan rendah.

Tabel 1. 1
Data penilaian produktivitas karyawan periode 2021-2023

Aspek Penilaian	Pencapaian Penilaian			Ketercapaian	Target
	2021	2022	2023		
Kualitas	75%	73%	70%	73%	100%
Kuantitas	79%	73%	68%	73%	100%
Integritas	83%	81%	81%	81%	100%
Pelaksanaan Tugas	75%	72%	70%	72%	100%
Loyalitas	85%	84%	85%	84%	100%
Kerja Sama	83%	80%	78%	80%	100%

Sumber : PT Internasional Kreasi Nusantara

Berdasarkan informasi pada data tabel 1.1 diatas, menunjukkan bahwa dari data tersebut capaian produktivitas yang belum mencapai target pencapaian dapat dilihat pada bagian kualitas dengan rata-rata 73% belum tercapai, lalu pada bagian kuantitas dengan rata-rata 73% serta pelaksanaan tugasnya belum tercapai dengan rata-rata 72%, ada beberapa faktor yang menjadi penyebabnya seperti beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan seringkali tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, sehingga ada beberapa karyawan yang harus melakukan kerja rangkap. Selanjutnya sistem penggajian juga masih jauh dari harapan, Dimana ada beberapa karyawan yang digaji dibawah standard upah minimum yang berlaku. Lalu kurangnya kesadaran yang ada dalam diri karyawan masing-masing serta kurangnya motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kondisi di atas berdampak pada menurunnya tingkat produktivitas kerja karyawan yang ada. Kondisi tersebut mengakibatkan menurunnya kualitas pekerjaan menyangkut mutu yang dihasilkan diperusahaan ini. Kuantitas pekerjaan yang seharusnya dicapai tetapi tidak dicapai targetnya. Kuantitas karyawan yang ada tidak seimbang dengan kuantitas yang ada, sehingga ada beberapa karyawan yang harus menghadapi pekerjaan rangkap. Kondisi ini juga membuat pekerjaan tertunda atau tidak selesai pada waktunya dalam arti pelaksanaan tugasnya kurang maksimal. Masalah-masalah di atas itu juga membuat semangat kerja karyawan menurun ditandai dengan ketidakpuasan atas balas jasa yang diterima dan karyawan yang sering jatuh sakit karena kuantitas pekerjaan yang tidak sesuai.

Terdapat juga beberapa masalah terkait disiplin yang ditemukan diantaranya masih terdapat karyawan yang melanggar aturan jam tata tertib yang sudah ditentukan oleh perusahaan, karyawan yang terlambat dan melakukan alfa tanpa keterangan tiga kali atau melakukan alfa selama 5 hari berturut-turut tanpa keterangan, pekerja yang tidak menaati SOP dalam bekerja, dan pekerja yang merusak fasilitas kantor dengan sengaja. Hal ini dikarenakan kurangnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas yang dibebankan kepadanya sehingga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Tabel 1. 2
Surat Peringatan (SP) Karyawan
PT Internasional Kreasi Nusantara Periode 2021-2023

No	Tahun	SP1	SP2	SP3	Total
1	2021	3	1	-	4
2	2022	5	3	1	8
3	2023	6	4	-	10

Sumber : PT Internasional Kreasi Nusantara

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas terdapat karyawan yang paling banyak mendapat

SP pada tahun 2021 sebanyak 4 orang karyawan. Pada tahun 2022 sebanyak 8 orang karyawan dan pada tahun 2023 sebanyak 10 orang karyawan. Menunjukkan didalam perusahaan masih ada karyawan yang melakukan kelalaian dalam bekerja disetiap tahunnya.

SP-1 diberikan kepada pekerja yang melakukan pelanggaran ataupun kelalaian seperti : pekerja yang terlambat sebanyak tiga kali, pekerja yang melakukan alfa dan tanpa keterangan tiga kali, pekerja yang tidak menaati SOP dalam bekerja, juga pekerja yang meninggalkan lokasi kerja sebelum jam pulang tiba.

SP-2 diberikan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran atau kelalaian seperti : pekerja yang melakukan alfa selama 5 hari berturut-turut tanpa keterangan yang jelas, pekerja menerima SP 1&2 dalam 6 bulan terakhir

SP-3 diberikan kepada pekerja yang melakukan pelanggaran ataupun kelalaian seperti : pekerja yang menerima SP 2 dalam 3 bulan terakhir, pekerja yang merusak fasilitas kantor dengan sengaja dan pekerja yang membawa obat-obat terlarang kedalam lingkungan perusahaan

Faktor lain yang menjadi penyebab menurunnya produktivitas adalah motivasi kerja yang belum optimal. Seperti fenomena yang terjadi pada PT Internasional Kreasi Nusantara yang dimana karyawan yang bekerja disana kurang mendapatkan motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada mereka terutama dalam hal penghargaan serta upah lembur, hal tersebut menyebabkan produktivitas karyawan disana menjadi menurun karena para karyawan disana merasa kurang dihargai atas hasil jerih payah yang telah dilakukan.

Tabel 1. 3
Data pemberian motivasi PT Internasional Kreasi Nusantara

No	Motivasi yang diberikan	2021	2022	2023
1	BPJS	Tidak ada	Tidak ada	Tidak ada
2	Tunjangan Hari Raya	Ada	Ada	Ada
3	Penghargaan Atas Loyalitas atau Masa Kerja	Tidak Ada	Tidak ada	Tidak ada
4	Upah Lembur	Tidak Ada	Tidak ada	Tidak ada
5	Bonus (Jika Mencapai Target)	Ada	Ada	Ada

Sumber : PT Internasional Kreasi Nusantara

Berdasarkan dari tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa, motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan masih belum optimal, khususnya pada BPJS yang tidak didaberi oleh perusahaan, lalu tidak adanya penghargaan atas loyalitas atau masa kerja dan tidak adanya upah lembur. Hal ini menjadi permasalahan yang akan berdampak kepada produktivitas kerja karyawan. Motivasi merupakan faktor yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja dalam diri karyawan untuk melakukan sesuatu demi memperoleh apa yang menjadi kebutuhan karyawan dan untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Menurut peneliti, kedisiplinan dan motivasi merupakan variabel penting yang dapat menentukan produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan. Kedisiplinan yang tinggi tentu akan memudahkan perusahaan mencapai tujuannya. Sementara itu motivasi dapat menentukan sejauh mana karyawan mau berusaha dan bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Disiplin

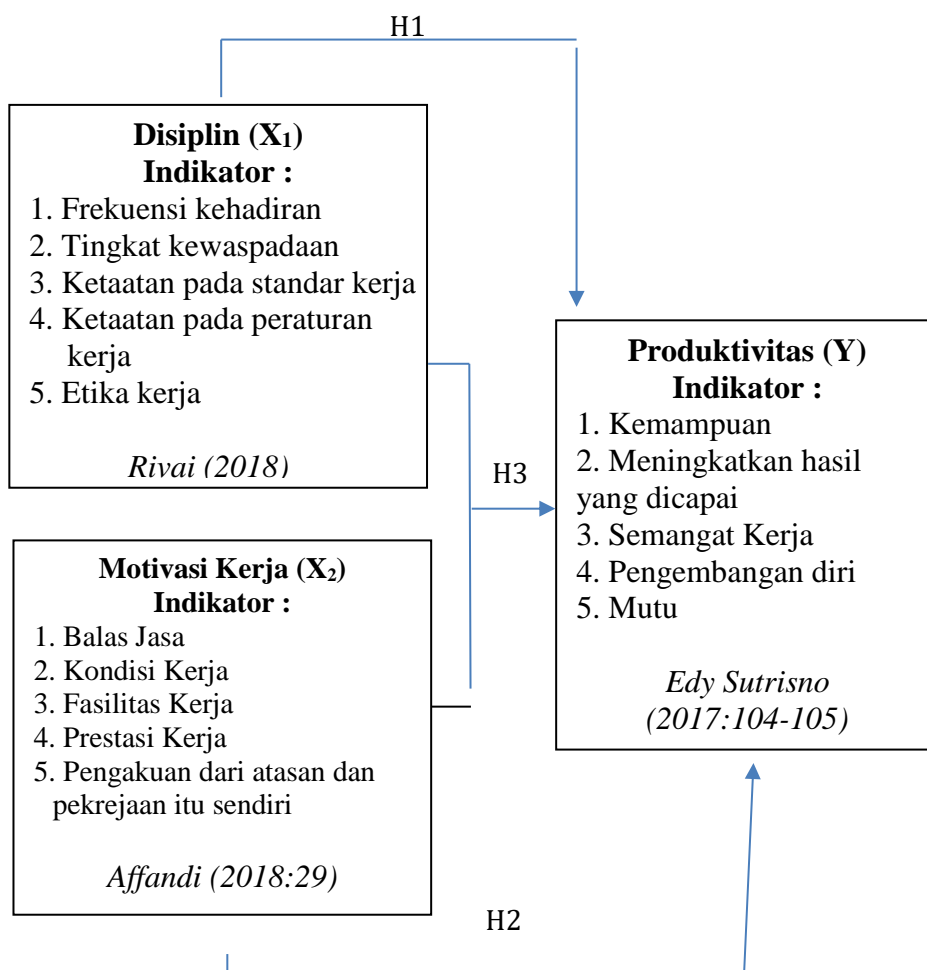
Disiplin adalah Disiplin sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal. Menurut Rivai dan Jauvani (2018:825) mengemukakan “Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku”.

Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:23) Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasam, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Julianry dan syarief, (2018:12) “Motivasi adalah semangat yang muncul baik dikarenakan faktor internal maupun eksternal yang menggerakkan guna melaksanakan suatu hal demi tercapainya tujuan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan keinginan dari keinginan dan kebutuhan seseorang yang diarahkan ketujuan agar mendapatkan kepuasan atau hasil yang optimal dari apa yang dibutuhkan.

Produktivitas Karyawan

Produktivitas menurut Sutrisno (2017:102) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif. Produktivitas menurut Tri Atmadji Sutikno (2019:109) berpendapat bahwa produktivitas kerja adalah potensi atau daya yang dihasilkan oleh individu yang digunakan secara maksimal untuk mencapai keluaran (output) yang lebih kreatif dan menghasilkan keuntungan atau kebermanfaat.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Hipotesis

- H₁ : Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Internasional Kreasi Nusantara Tangerang.
- H₂ : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Internasional Kreasi Nusantara Tangerang.
- H₃ : Disiplin dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Internasional Kreasi Nusantara Tangerang.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan,. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Internasional Kreasi Nusantara. Menurut Sugiyono (2018:8) berpendapat "Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan

untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Untuk mengumpulkan informasi dsan data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data primer (observasi dan kuesioner) dan data sekunder (dokumentasi dan studi pustaka).

Prosedur Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 58 karyawan yang bekerja di perusahaan ini. Dalam menentukan besarnya jumlah sampel penulis menggunakan rumus sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin (X₁)

Variabel Disiplin			
Kode Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,665	0,258	VALID
2	0,663	0,258	VALID
3	0,719	0,258	VALID
4	0,719	0,258	VALID
5	0,773	0,258	VALID
6	0,704	0,258	VALID
7	0,797	0,258	VALID
8	0,597	0,258	VALID
9	0,623	0,258	VALID
10	0,781	0,258	VALID

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel kuesinoner (X₁) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,258), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Variabel Motivasi Kerja			
Kode Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,783	0,258	VALID
2	0,725	0,258	VALID
3	0,750	0,258	VALID
4	0,730	0,258	VALID
5	0,690	0,258	VALID

6	0,750	0,258	VALID
7	0,672	0,258	VALID
8	0,632	0,258	VALID
9	0,816	0,258	VALID
10	0,744	0,258	VALID

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel kuesioner (X2) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,258), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Variabel Produktivitas Karyawan			
Kode Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,728	0,258	VALID
2	0,781	0,258	VALID
3	0,788	0,258	VALID
4	0,841	0,258	VALID
5	0,702	0,258	VALID
6	0,816	0,258	VALID
7	0,714	0,258	VALID
8	0,799	0,258	VALID
9	0,740	0,258	VALID
10	0,706	0,258	VALID

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel kuesioner (Y) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,258), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Standar	Keterangan
Disiplin (X1)	0,887	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,901	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,918	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan variabel disiplin (X1), motivasi kerja (X2), dan produktivitas karyawan (Y) dinyatakan **reliabel**, hal tersebut

dibuktikan dengan adanya masing –masing variabel memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.01118232
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.066
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi (0,200 > 0,050). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Tabel 6. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin	.356	2.809
	Motivasi Kerja	.356	2.809

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel coefficients diatas Nilai Tolerance semua variabel independent adalah 0,356 > 0,1 dan Nilai VIF semua variabel independent adalah 2,809 < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson

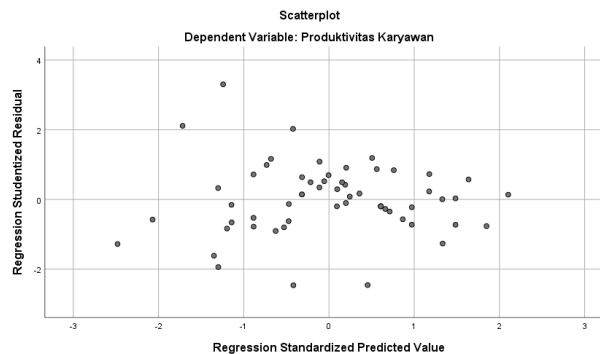
Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson

1	.823 ^a	.677	.665	4.08346	1.684
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin					
b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan					

Sumber: Data diolah dengan SPSS,2024

Berdasarkan pengujian pada tabel di atas, model regresi ini **tidak ada gangguan autokorelasi**, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,684 yang berada diantara interval 1,550-2,460.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Scatter Plot



Sumber: Data diolah dengan SPSS,2024

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Disiplin (X₁) Terhadap Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Model						
1	(Constant)	5.564	3.189		1.745	.086
	Disiplin	.856	.085	.803	10.095	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2024

Untuk persamaan Y dari penelitian ini dapat dilihat dari kolom *Unstandardized Coefficients* B. Hasil dari Pengolahan data menggunakan SPSS versi 26 menunjukkan bahwa: $Y = 5,564 + 0,856 X_1$.

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.795	3.061		3.854	.000
Motivasi Kerja	.747	.088	.750	8.495	.000

Sumber:
diolah

Data
dengan
SPSS,2024

Untuk persamaan Y dari penelitian ini dapat dilihat dari kolom *Unstandardized Coefficients* B. Hasil dari Pengolahan data menggunakan SPSS versi 26 menunjukkan bahwa: $Y = 11.795 + 0,747X_2$.

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.889	3.086		1.584	.119
Disiplin	.602	.137	.565	4.398	.000
Motivasi Kerja	.295	.128	.297	2.310	.025

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2024

Pada kolom kedua (*unstandardized coefficients*) bagian B diperoleh nilai variabel Disiplin sebesar 0,602, nilai variabel Motivasi Kerja sebesar 0,295, dan nilai konstanta (constant) adalah 4,889. Maka hasil dari

pengolahan data menggunakan SPSS versi 26 menunjukkan bahwa:

$$Y = 4.889 + 0,602X_1 + 0,295X_2.$$

Dari persamaan di atas maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta= sebesar 4.889 di artikan bahwa jika pada saat disiplin (X_1) dan motivasi kerja (X_2) bernilai 0 atau tidak ada maka produktivitas produktivitas karyawan (Y) akan bernilai 4.889.
2. Nilai Disiplin= sebesar 0,602 di artikan bahwa jika pada saat disiplin (X_1) naik satu-satuan maka produktivitas produktivitas karyawan (Y) akan berubah sebesar 0,602.
3. Nilai Motivasi Kerja = sebesar 0,295 di artikan bahwa jika variabel motivasi kerja (X_2) naik satu-satuan maka produktivitas produktivitas karyawan (Y) akan berubah 0,295 satuan.

Tabel 12. Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Disiplin (X_1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin	Produktivitas Karyawan
Disiplin	Pearson Correlation	1	.803**
	Sig. (2-tailed)		.000
Produktivitas Karyawan	Pearson Correlation	.803**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS,2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* antara variabel disiplin (X_1) terhadap produktivitas karyawan (Y) sebesar **0,803** dimana nilai tersebut jika dikonsultasikan dengan tabel koefisien korelasi (tabel 3.6), maka pengaruh antara variabel disiplin (X_1) terhadap produktivitas karyawan (Y) berada pada interval 0,800-1,000 yang artinya **sangat kuat**.

Tabel 13. Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Correlations		
		Produktivitas Karyawan
	Motivasi Kerja	

Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.750**
	Sig. (2-tailed)		.000
Produktivitas Karyawan	Pearson Correlation	.750**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS,2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* antara variabel motivasi kerja (X₂) terhadap produktivitas karyawan (Y) sebesar **0,750** dimana nilai tersebut jika dikonsultasikan dengan tabel koefisien korelasi (tabel 3.6), maka pengaruh antara variabel motivasi kerja (X₂) terhadap produktivitas karyawan (Y) berada pada interval 0,600-0,799 yang artinya **kuat**.

Tabel 14. Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Disiplin (X₁) Dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.823 ^a	.677	.665	4.08346	1.684
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin					
b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan					

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS,2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* antara variabel disiplin (X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap produktivitas karyawan (Y) sebesar **0,823**, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut jika dikonsultasikan dengan tabel koefisien korelasi (tabel 3.5), maka pengaruh antara variabel Disiplin (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) berada pada interval 0,800-1,000 yang artinya **sangat kuat**.

Tabel 15. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Disiplin (X₁) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Model Summary				
Mode	R	R Square	Adjusted	Std. Error of the Estimate

l			R Square	
1	.803 ^a	.645	.639	4.23867

a. Predictors: (Constant), Disiplin

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS,2024

Berdasarkan data pada tabel diatas menunjukkan pengaruh variabel independent Disiplin (X1) terhadap variabel dependen Produktivitas Karyawan (Y) sebesar **0,645** data tersebut mengindikasikan bahwa disiplin terhadap produktivitas memiliki kontribusi sebesar 64,5%. Sedangkan sisanya sebesar $(100-64,5\%) = 35,5\%$ dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 16. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.563	.555	4.70504

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS,2024

Berdasarkan data pada tabel diatas menunjukkan pengaruh variabel independent Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel dependen Produktivitas Karyawan (Y) sebesar **0,563** data tersebut mengindikasikan bahwa disiplin terhadap produktivitas memiliki kontribusi sebesar 56,3%. Sedangkan sisanya sebesar $(100-56,3\%) = 43,7\%$ dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 17. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Disiplin (X₁) Dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.823 ^a	.677	.665	4.08346	1.684

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin
b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS,2024

Berdasarkan data pada tabel diatas menunjukkan pengaruh variabel independent Disiplin (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel dependen Produktivitas Karyawan (Y) sebesar **0,677** data tersebut mengindikasikan bahwa disiplin terhadap produktivitas memiliki kontribusi sebesar 67,7%. Sedangkan sisanya sebesar $(100-67,7\%) = 32,3\%$ dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 18. Hasil Uji t Variabel Disiplin (X₁) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.564	3.189		1.745	.086
	Disiplin	.856	.085	.803	10.095	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS,2024

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa, berdasarkan kriteria dalam uji hipotesis secara parsial dapat disimpulkan nilai t_{hitung} 10,095 > t_{tabel} 2,003 atau nilai Sig 0,000 < 0,05 maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin (X₁) terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

Tabel 19. Hasil Uji t Variabel Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.795	3.061		3.854	.000
	Motivasi Kerja	.747	.088	.750	8.495	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS,2024

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa, berdasarkan kriteria dalam uji hipotesis secara parsial dapat disimpulkan nilai t_{hitung} 8,495 > t_{tabel} 2,003 atau nilai Sig 0,000 < 0,05 maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja (X₂) terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

Tabel 20. Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Disiplin (X₁) Dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

ANOVA ^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1920.014	2	960.007	57.573	.000 ^b
	Residual	917.106	55	16.675		
	Total	2837.121	57			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin						

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS, 2024

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa, berdasarkan kriteria dalam uji hipotesis secara Bersama-sama dapat disimpulkan nilai $F_{hitung} 57,573 > F_{tabel} 3,16$ atau nilai Sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara Bersama-sama antara Disiplin (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin (X_1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 5,564 + 0,856X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,803 artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Dan nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,645 atau sebesar 64,5% lalu sisanya sebesar 34,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(10,095 > 2,003)$ Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 11,795 + 0,747X_2$, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,750 dan nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,563 atau sebesar 56,3% lalu sisanya 43,7% yang dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,495 > 2,003)$ Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Disiplin (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 4,889 + 0,602X_1 + 0,295X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,750 dan nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,823 yang memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai Koefisien detrmniasi secara simultan sebesar 0,677 atau 67,7% lalu sisanya 32,3% yang dipengaruhi oleh faktor lain. dan hasil uji statistic F (simultan) dapat diketahui variabel motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan memiliki nilai $F_{hitung} 57,573 > F_{tabel} 3,16$ dan nilai Sig $0,000 < 0,05$ hal ini dapat disimpulkan secara simultan Disiplin dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

1. Dalam proses pengumpulan data menggunakan kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
2. Penulis hanya menganalisis pengaruh dari dua variabel independen yaitu Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Karyawan. Sementara itu masih terdapat banyak faktor yang lain yang turut memberikan kontribusi yang mempengaruhi Produktivitas Karyawan seperti: Beban kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Stress Kerja, Pelatihan.

6. Kesimpulan

1. Disiplin (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 5,564 + 0,856X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,803 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. nilai determinasi sebesar 0,645 atau sebesar 64,5%. Uji hipotesis diperoleh dari hasil uji t yang menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sebesar $t_{hitung} 10,095 > t_{tabel} 2,003$ dan taraf nilai signifikansi t lebih kecil sebesar $0,000 < 0,05$, maka terjawab H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima dengan kata lain bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sesuai dengan hasilnya yang positif, maka semakin baik disiplin karyawan yang ada diperusahaan maka produktivitas karyawan semakin meningkat.
2. Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 11,795 + 0,747X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,750 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi sebesar 0,563 atau sebesar 56,3%. Uji hipotesis diperoleh dari hasil uji t yang menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sebesar $t_{hitung} 8,495 > t_{tabel} 2,003$ dan taraf nilai signifikansi t lebih kecil sebesar $0,000 < 0,05$, maka terjawab H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima dengan kata lain bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sesuai dengan hasilnya yang positif, maka semakin baik Motivasi Kerja yang ada diperusahaan maka produktivitas karyawan semakin meningkat.
3. Disiplin (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan dengan persamaan regresi $Y = 4,889 + 0,602X_1 + 0,295X_2$. Nilai korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh 0,823 yakni memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi secara simultan sebesar 0,677 atau kontribusi pengaruhnya sebesar 67,7% sedangkan sisanya sebesar 32,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh hasil uji F yang menunjukkan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sebesar $F_{hitung} 57,573 > F_{tabel} 3,16$ dan taraf signifikansi F lebih kecil sebesar $0,000 < 0,05$, maka terjawab H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa secara bersama-sama (Simultan) variabel bebas (Disiplin dan Motivasi Kerja) berpengaruh positif terhadap variabel terikat (Produktivitas).

Daftar Pustaka

- Imam Ghozali (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.
Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
----- (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
----- (2019). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
Gandung, M. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Hadi Prima Teknik Alam Sutera–Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1).
Hindriari, R. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas Kerja karyawan

pada PT Telkom akses legok. *Jurnal Madani (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*,

- Hindriari, R. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Usaha Teknik Indonesia. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 1(1), 235-252.
- Jasmani. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Beringin Life di Tangerang Selatan.
- Mogi, A. (2020). TBK, P. P. R. L. S. Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ramayana Lestari Sentosa. Tbk Di Jakarta Pusat.
- Paeno, P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Agra Energi Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3).
- Santoso, A. B., & Ramadhan, N. K. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Rice Bowl Indonesia di plaza Asia Sudirman. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 60-71.
- Siagian, A. O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan PT Sahabat Unggul Internasional. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 3-16.
- Solahudin, M. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Asuransi Bintang Tbk Jakarta Selatan.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Nadi Suwarna Bumi. *Jurnal semarak*, 1(1), 66-82.