



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. NAYSH EYELASH EXTENSION DI GADING SERPONG

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEES' WORK PRODUCTIVITY AT CV. NAYSH EYELASH EXTENSION IN GADING SERPONG

Miftahul Zanah¹, Endah Mawarny²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email : miftaz1301@gmail.com¹*, dosen01747@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 09-02-2025
Revised : 11-02-2025
Accepted : 13-02-2025
Published: 15-02-2025

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of discipline and work motivation on employee work productivity at CV. Naysh Eyelash Extension which operates in the Beauty sector. In this research the method used is quantitative. The sampling technique uses the Saturated Sampling Method (Sensus), which is a sampling technique when all members of the population are used as samples. The sample in this research was 57 employees. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that Work Discipline has a significant effect on Employee Work Productivity with a coefficient of determination value of 70.9% and the hypothesis test obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ or $(11.587 > 1.673)$. Work motivation has a significant effect on employee work productivity with a coefficient of determination value of 67.2% and the hypothesis test obtained a calculated t value $> t$ table or $(10.622 > 1.673)$. Work Discipline and Work Motivation simultaneously have a significant effect on Employee Work Productivity with the regression equation $Y = -0.278 + 0.571X_1 + 0.429X_2$. The coefficient of determination value is 77.9% while the remaining 19.5% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a value of $F_{count} > F_{table}$ or $(95.191 > 3.18)$.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Work Productivity*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Naysh Eyelash Extension yang bergerak dibidang Kecantikan. Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan Metode Sampling Jenuh (Sensus) yaitu Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah 57 karyawan. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 70,9% dan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(11,587 > 1,673)$. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 67,2% dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(10,622 > 1,673)$. Disiplin Kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = -0,278 + 0,571X_1 + 0,429X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 77,9% sedangkan sisanya sebesar 19,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(95,191 > 3,18)$.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja*



PENDAHULUAN

Dalam suatu pekerjaan adanya motivasi yang diberikan oleh Perusahaan secara maksimal dapat membuat karyawan bekerja dengan baik mencapai tujuan Perusahaan dan ditandai dengan penjualan yang di lakukan oleh karyawan.

Oleh karena itu, disiplin kerja dan motivasi kerja dipandang sebagai variabel yang berperan penting dalam mengukur dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedua variabel tersebut terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan.

Permasalahan mengenai rendahnya produktivitas kerja karyawan, peneliti menemukan fenomena pada CV. Naysh Eyelash Extension. CV. Naysh Eyelash Extension adalah perusahaan yang bergerak dibidang Kecantikan seperti Produk Serum *Lash Booster*, *Press On Nails*, *Treatment Lash Fiber*, *Brow Bomber* dan *Eyelash Extension* untuk membuat bulu mata menjadi lebih panjang, lebih tebal dan lebih lentik dengan menggunakan metode extension. Naysh eyelash ini didirikan pada tahun 2016 dan beralamat di Ruko Beryl 2 No.17A Gading Serpong, Tangerang. Fenomena menurunnya target produksi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dapat dilihat dari table berikut:

Tabel 1. 1 Data Produktivitas Karyawan CV. Naysh Eyelash Extension Periode Tahun 2020 – 2023

Tahun	Target Produksi (Pcs)	Tercapai (Pcs)	Persentase	Keterangan
2020	1.800 pcs	1.100 pcs	61%	Tidak Tercapai
2021	1.800 pcs	1.250 pcs	69%	Tidak Tercapai
2022	1.800 pcs	1.500 pcs	83%	Tidak Tercapai
2023	1.800 pcs	1.300 pcs	72%	Tidak Tercapai

Sumber: CV. Naysh Eyelash Extension

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, pada tahun 2020 sampai 2023 CV. Naysh Eyelash Extension Gading Serpong memiliki target produksi sebesar 1.800 pcs Serum dan pada tahun 2020 tercapai sebanyak 1.100 pcs Serum dengan keterangan tidak tercapai target, kemudian pada tahun 2021 tercapai sebanyak 1.250 pcs serum dengan keterangan tidak mencapai target, lalu pada tahun 2022 tercapai sebanyak 1.500 pcs Serum dengan keterangan tidak mencapai target, dan pada tahun 2023 target yang dicapai hanya sebesar 1.300 pcs Serum. Diduga karena adanya covid 19 yang membuat operasional Produktivitas karyawan terganggu, Pencapaian target yang sudah di tetapkan oleh manajemen adalah gambaran keberhasilan dan tujuan dalam perusahaan yang akan mempengaruhi produktivitas perusahaan tersebut

Fenomena berikutnya yang terjadi di Cv. Naysh Eyelash Extension adalah tentang Disiplin Kerja. Berdasarkan hasil observasi terkait dengan absensi karyawan di Cv. Naysh Eyelash Extension dari tahun 2020 sd 2023 juga masih dikategorikan kurang baik dan bisa dilihat dari hasil pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. 2 Data Disiplin Kerja Karyawan CV. Naysh Eyelash Extension Tahun 2020-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	JHK	Absensi				Jumlah	Persentase
			Cuti	Sakit	Izin	Tk		
2020	57	257 Hari	22	25	24	26	97	37,7%
2021	55	248 Hari	20	25	15	25	85	34,27%
2022	50	250 Hari	17	20	23	18	78	31,2%
2023	57	248 Hari	21	20	17	23	81	32,6%
Total			20%	22,5%	19,75%	23%	85,25%	33,94%

Sumber : CV. Naysh Eyelash Extension

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukkan pada tahun 2020 jumlah karyawan CV. Naysh Eyelash dapat diketahui bahwa data absen meningkat yaitu 37,7% dari jumlah hari kerja,



dikarenakan adanya isu covid-19 yang membuat pemerintah menerapkan sistem PSBB (Pembatasan Sosial Bersekala Besar) dimana sistem tersebut mengganggu operasional kerja karyawan. Lalu pada tahun 2021 jumlah karyawan CV. Naysh Eyelash Extension dapat diketahui bahwa data absen masih meningkat yaitu 34,27% dari jumlah hari kerja, dikarenakan adanya wabah covid yang menyebabkan karyawan tidak hadir bekerja. Sedangkan pada tahun 2022 terlihat adanya penurunan yaitu 31,2% karena masa pemulihan pasca covid-19 yang membuat kondisi tersebut stabil kembali

Selain variabel disiplin, peneliti juga mengangkat variabel motivasi kerja. Fenomena yang terjadi di Cv. Naysh Eyelash Extension tentang Motivasi Kerja, dapat dilihat berdasarkan hasil observasi terkait dengan penjualan Serum oleh karyawan di Cv. Naysh Eyelash Extension dari tahun 2020 sd 2023 juga masih dikategorikan kurang baik dan bisa dilihat dari hasil pada Tabel 1.3 di bawah ini:

Tabel 1. 3 Data Penjualan Serum oleh Karyawan CV. Naysh Eyelash Extension Periode Tahun 2020 – 2023

Tahun	Target Penjualan (Pcs)	Tercapai (Pcs)	Persentase	Keterangan
2020	1.500 pcs	1120 pcs	75%	Tidak Tercapai
2021	1.500 pcs	1.250 pcs	83%	Tidak Tercapai
2022	1.500 pcs	1.450 pcs	97%	Tidak Tercapai
2023	1.500 pcs	1.280 pcs	85%	Tidak Tercapai

Sumber : CV. Naysh Eyelash Extension

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, pada tahun 2020 sampai 2023 CV. Naysh Eyelash Extension Gading Serpong memiliki target produksi sebesar 1.500 pcs Serum dan pada tahun 2020 tercapai sebanyak 1.120 pcs Serum dengan keterangan tidak tercapai target, kemudian pada tahun 2021 tercapai sebanyak 1.250 pcs serum dengan keterangan tidak mencapai target, lalu pada tahun 2022 tercapai sebanyak 1.450 pcs Serum dengan keterangan tidak mencapai target, dan pada tahun 2023 target yang dicapai hanya sebesar 1.280 pcs Serum. Diduga karena adanya covid 19 yang membuat angka penjualan terganggu.

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018:52) berpendapat suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk melakukan uji validitas dilihat dari tabel *Item-Total Statistics*.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018:47) berpendapat Reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pernyataan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.



2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen

3) Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2018:110) berpendapat bahwa uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi liner ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$.

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:139) berpendapat uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain.

d. Uji Regresi Linier

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel *independen* dan *dependen*. Menurut Sugiyono (2019:277) berpendapat “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel *dependent* bila dua atau lebih nilai variabel *independen* dinaikan/diturunkan”.

e. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan.

f. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

g. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2016:213) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.”.



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₁)

No	Kuesioner	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja	0.720	0.266	Valid
2	Saya selalu meminta izin apabila tidak masuk kerja	0.663	0.266	Valid
3	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti	0.774	0.266	Valid
4	Saya selalu menggunakan peralatan kerja dengan hati hati	0.793	0.266	Valid
5	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar prosedur yang telah diterapkan	0.838	0.266	Valid
6	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab	0.783	0.266	Valid
7	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan	0.772	0.266	Valid
8	Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan	0.827	0.266	Valid
9	Saya selalu menunjukkan rasa hormat kepada atasan dan teman teman karyawan lainnya	0.800	0.266	Valid
10	Saya selalu bersikap jujur tethadap pekerjaan yang saya kerjakan	0.749	0.266	Valid

Sumber : Data Primer di olah dengan SPSS versi 29 2023

Berdasarkan data tabel 4.8 diatas, nilai R *hitung* dari 10 Peertanyaan pada variabel disiplin lebih besar dari R *tabel* yang bernilai 0.266 . Maka sebagaimana besar pengambilan keputusan dalam uji validitas dapat disimpulkan bahwa pernyataan pada variabel Disiplin adalah Valid

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X₂)

No	Kuesioner	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	Gaji yang didapatkan sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	0.700	0.266	Valid
2	Kondisi di lingkungan kerja sudah nyaman	0.785	0.266	Valid
3	Ruangan ditempat kerja sudah bersih dan rapi	0.810	0.266	Valid
4	Fasilitas ditempat kerja sangat mendukung dalam kelancaran bekerja	0.727	0.266	Valid
5	Ruangan saya bekerja cukup luas	0.752	0.266	Valid
6	Prestasi yang saya raih ditempat kerja sudah sangat memuaskan	0.826	0.266	Valid
7	Prestasi yang saya capai sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan saya	0.771	0.266	Valid
8	Pimpinan akan memberikan pujian apabila karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0.636	0.266	Valid
9	Saya mendapatkan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sejawat	0.823	0.266	Valid
10	Karyawan sangat bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya	0.788	0.266	Valid

Sumber : Data Primer di olah dengan SPSS versi 29 2023

Berdasarkan data tabel 4.9 diatas, nilai R *hitung* dari 10 Pertanyaan pada variabel motivasi kerja lebih besar dari R *tabel* yang bernilai 0.266 . Maka sebagaimana besar pengambilan keputusan dalam uji validitas dapat disimpulkan bahwa pernyataan pada variabel motivasi kerja adalah Valid



Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

No	Kuesioner	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	Saya mampu bekerja sesuai dengan target perusahaan	0.745	0.266	Valid
2	Saya menguasai keterampilan yng sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan	0.863	0.266	Valid
3	Saya bekerja dengan sungguh sungguh dalam melaksanakan pekerjaan	0.852	0.266	Valid
4	Saya selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan	0.824	0.266	Valid
5	Saya akan berusaha belajar untuk menjadi lebih baik dalam pengalaman kerja saya	0.819	0.266	Valid
6	Saya berusaha mengembangkan diri dalam bekerja untuk meningkatkan produktivitas	0.779	0.266	Valid
7	Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan	0.841	0.266	Valid
8	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya	0.701	0.266	Valid
9	Saya sangat menjaga ketetapan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	0.912	0.266	Valid
10	Jumlah dan hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	0.701	0.266	Valid

Sumber : data primer di olah dengan SPSS 29 2023

Berdasarkan data tabel 4.10 diatas, nilai R *hitung* dari 10 Pertanyaan pada variabel produktivitas kerja (Y) lebih besar dari R *tabel* yang bernilai 0.266 . Maka sebagaimana besar pengambilan keputusan dalam uji validitas dapat disimpulkan bahwa pernyataan pada variabel produktivitas kerja adalah Valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 11 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Hasil Cronbachs Alpha	Standar Cronbachs Alpha	Keterangan
Disiplin	0.924	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja	0.858	0.60	Reliabel
Produktivitas Kerja	0.939	0.60	Reliabel

Sumber : data primer di olah dengan SPSS 29 2023

Uji realibilitas dilakukan dengan uji statistic Cronbach Alpha (α) dengan batasan basal 0,60. Sehingga suatu instrumen dapat dikatakan reliable apabila memperoleh skor di atas 0,60. Pada pengujian reliabilitas ini, diperoleh nilai Cronbach’s Alpha untuk variabel Disiplin sebesar 0.924 ($0.924 > 0,60$). Hal ini berarti bahwa instrument Disiplin memiliki konsistensi yang baik dan dapat dikatakan reliable sebagai instrument penelitian. Sedangkan untuk variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai Cronbach’s Alpha 0.858 ($0.858 > 0,60$). Hal ini juga berarti bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki konsistensi yang baik dan disimpulkan reliable sebagai instrument penelitian, Variabel Produktivitas Kerja memiliki nilai Crobach’s Alpha sebesar 0.939 ($0.939 > 0,60$)

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Unstandardized Residual		
N ^a		57		
Normal Parameters ^{b,c}	Mean	.0000000		
	Std. Deviation	2.75488459		
Most Extreme Differences	Absolute	.066		
	Positive	.063		
	Negative	-.066		
Test Statistic		.066		
Asymp. Sig. (2-tailed) ^d		.200 ^e		
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.			
		99% Confidence Interval	Lower Bound	.783
		Upper Bound	.772	
		.794		

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.
 e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

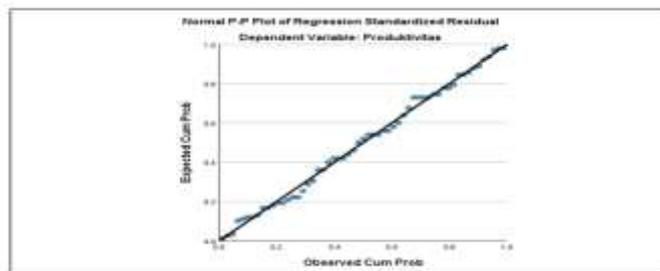
Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 29 2023



Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai Asymp.Sig.(2-tailed) yaitu 0.200. Hal ini memenuhi persyaratan pengujian normalitas dimana $0.200 > 0.05$. dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data penelitian yang digunakan terdistribusi normal atau memenuhi asumsi normalitas data

Dalam hasil pengujian normalitas juga dilakukan dengan melihat grafik penyebaran pada (titik) sumbu diagonal. Menurut Ghozali (2017:164):

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.



Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan hasil gambar dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	- .278	3.162		-.088	.930		
	Disiplin (X1)	.571	.112	.518	5.107	<.001	.398	2.512
	Motivasi (X2)	.429	.104	.418	4.126	<.001	.398	2.512

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Sumber : Data primer di olah dengan SPSS 29 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas, diperoleh nilai *Tolerance* pada variabel Disiplin (X1) sebesar 0.398 dan Motivasi Kerja (X2) sebesar 0.398 artinya kedua nilai tersebut kurang dari 1. Adapun untuk nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* variabel Disiplin (X1) sebesar 2,512 dan variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 2,512 dimana kedua nilai tersebut kurang dari 10. Artinya pada model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas:

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 15 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.883 ^a	.779	.771	2.805	2.033

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

Sumber : data primer di olah dengan SPSS 29 2023



Berdasarkan tabel diatas terkait hasil pengujian autokorelasi dengan metode keputusan *Durbin Watson Test*, didapatkan hasil nilai *DW Test* sebesar 2.033. artinya nilai tersebut berada pada kriteria 1.550 – 2.460 yang artinya tidak ada autokorelasi dalam model regresi pada penelitian ini.

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 16 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.803	1.817		2.644	.011
	Disiplin (X1)	-.036	.064	-.119	-.561	.577
	Motivasi (X2)	-.025	.060	-.088	-.418	.678

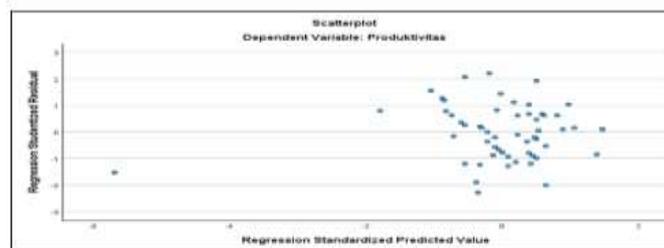
a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : data primer di olah dengan SPSS 26 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas hasil pengujian heteroskedastisitas dengan metode Rank Glejser Test pada variabel Disiplin (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.577 dan Motivasi Kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.678 dimana keduanya nilai lebih besar dari; signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian model regresi pada data ini tidak adanya gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak di pakai sebagai data penelitian

Adapun dalam heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan metode pengujian Scatter Plots antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi gangguan heteroskedastisitas.
2. Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu (Menyebar di atas dan dibawah angka 0), maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.



Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan hasil gambar diatas dapat disimpulkan bahwa pada titik-titik *Scatter Plots* menunjukkan bahwa tidak adanya pola penyebaran yang jelas (Menyebar di atas dan dibawah angka 0) atau tidak terbentuk pola-pola tertentu, artinya tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai.



3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4. 17 Hasil Uji Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.939	3.578		.263	.794
	Disiplin	.929	.080	.842	11.587	<.001

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : data primer di olah dengan SPSS 29 2023

Dari tabel diatas Persamaan Regresi Linier Sederhana dapat pada kolom B, yang mana kolom B diketahui nilai constant sebesar 0.939 sedangkan nilai Disiplin sebesar 0.929 Berdasarkan hasil SPSS 29 atas persamaan regresinya adalah sebagai berikut : $Y = 0.939 + 0.929X_1$ Dari persamaan tersebut bahwa dapat disimpulkan sebagai berikut

- a. Nilai constant sebesar 0.939 artinya jika variabel disiplin(X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,939 poin
- b. Nilai koefisien regresi Disiplin (X_1) sebesar 0.929 artinya, apabila tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X_2), maka setiap perubahan 1unit pada variabel Disiplin(X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0.929 poin

Tabel 4. 18 Hasil Uji Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.629	3.183		2.711	.009
	Motivasi	.840	.079	.820	10.622	<.001

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : data primer di olah dengan SPSS 29 2023

Dari tabel diatas Persamaan Regresi Linier Sederhana dapat pada kolom B, yang mana kolom B diketahui nilai constant sebesar 8.629 sedangkan nilai Motivasi Kerja sebesar 0.840 Berdasarkan hasil SPSS 29 atas persamaan regresinya adalah sebagai berikut : $Y = 8.629 + 0.840X_2$ Dari persamaan tersebut bahwa dapat disimpulkan sebagai berikut

- a. Nilai constant sebesar 8.629 diartikan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai Produktivitas Kerja (Y) sebesar 8.629 poin.
- b. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja(X_2) sebesar 0.840 artinya, apabila tidak ada perubahan pada variabel Disiplin (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0.840 poin



Tabel 4. 19 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-.278	3.162		-.088	.930
	Disiplin (X1)	.571	.112	.518	5.107	<.001
	Motivasi (X2)	.429	.104	.418	4.126	<.001

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Sumber : data primer di olah dengan SPSS 26 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai konsanta (nilai a) sebesar -0.278 dan untuk Disiplin sebesar 0.571 sementara Motivasi Kerja sebesar 0.429 sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut : $Y = -0,278 + 0.571X1 + 0.429X2$

- Konstanta bernilai negatif $-0,278$ artinya jika skor variabel Disiplin dan Motivasi Kerja dianggap tidak ada atau sama dengan nol, maka skor Produktivitas Kerja akan semakin berkurang. Konstanta negatif tidaklah menjadi persoalan dan bisa diabaikan selama model regresi yang diuji sudah memenuhi asumsi (misal normalitas). Nilai konstanta sebesar $-0,278$ diartikan bahwa jika variabel Disiplin (X1) dan Motivasi Kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka variabel Produktivitas Kerja (Y) hanya akan bernilai sebesar $-0,278$ poin
- Nilai Disiplin (X1) sebesar 0.571 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Disiplin (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Produktivitas (Y) sebesar 0.571 poin
- Nilai Motivasi Kerja (X2) sebesar 0.429 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0.429 point.

4. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4. 21 Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Correlations				
		Disiplin	Motivasi	Produktivitas
Disiplin	Pearson Correlation	1	.776**	.842**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001
	N	57	57	57
Motivasi	Pearson Correlation	.776**	1	.820**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001
	N	57	57	57
Produktivitas	Pearson Correlation	.842**	.820**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	
	N	57	57	57

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

Sumber : data primer di olah dengan SPSS 29 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai koefisien korelasi Disiplin (X1) sebesar 0.842 dan Motivasi Kerja (X2) sebesar 0.820 terhadap Produktivitas Kerja (Y) nilai tersebut berada pada skala 0.800 – 1.000 dengan arti secara simultan variabel memiliki tingkat hubungam yang Sangat Kuat.



5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 22 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 ^a	.709	.704	3.188
a. Predictors: (Constant), Disiplin				

Sumber : data primer di olah dengan SPSS 26 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,709 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin (X1) berkontribusi memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 70,9% sedangkan sisanya $(100 - 70,9\%) = 29,1\%$ dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti

Tabel 4. 23 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	.672	.666	3.385
a. Predictors: (Constant), Motivasi				

Sumber : data primer di olah dengan SPSS 29 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,672 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) berkontribusi memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 67,2% sedangkan sisanya $(100 - 67,2\%) = 32,8\%$ dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti

Tabel 4. 24 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 ^a	.779	.771	2.805
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin				

Sumber : data primer di olah dengan SPSS 29 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas di peroleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,779 maka dapat di simpulkan bahwa variabel Disiplin dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja sebesar 77,9% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 77,9\%) = 22,1\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.



6. Uji hipotesis

Tabel 4. 25 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.939	3.578		.263	.794
	Disiplin	.929	.080	.842	11.587	<.001

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : data primer di olah dengan SPSS 29 2023

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,587 > 1,673). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0,05 atau (0,001 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin terhadap Produktivitas Kerja.

Tabel 4. 26 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.829	3.183		2.711	.009
	Motivasi	.840	.079	.820	10.622	<.001

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : data primer di olah dengan SPSS 29 2023

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,622 > 1,673). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0,05 atau (0,001 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 4. 27 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1498.369	2	749.184	95.191	<.001 ^b
	Residual	425.000	54	7.870		
	Total	1923.368	56			

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)
b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Disiplin (X1)

Sumber: data primer di olah dengan SPSS 29 2023

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan pada tabel , diperoleh nilai F_{hitung} > F_{tabel} atau (95,191 > 3,18) hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig. 0,050 atau (0,001 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ : $\rho_3 = 0$ ditolak dan H_a : $\rho_3 \neq 0$ diterima, hal ini menunjukkan bahwa Disiplin dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis uraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :



1. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan persamaan regresi $Y = 0,939 + 0,929X_1$, nilai korelasi sebesar 0,842 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,709 atau sebesar 70,9% sedangkan sisanya sebesar 29,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau (11,587 > 1,673). Dengan demikian H₀ ditolak dan H_{a1} diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Naysh Eyelash Extension.
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan persamaan regresi $Y = 8,629 + 0,840X_2$, nilai korelasi sebesar 0,820 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,672 atau sebesar 67,2% sedangkan sisanya sebesar 32,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau (10,622 > 1,673). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₂ diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Naysh Eyelash Extension.
3. Disiplin dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja dengan persamaan regresi $Y = 0,278 + 0,571X_1 + 0,429X_2$. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,779 atau sebesar 77,9% sedangkan sisanya sebesar 22,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau (95,191 > 3,18). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₃ diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Naysh Eyelash Extension.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru : Zanafa Publishing.
- Bintoro, & Daryanto.(2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Gava Media
- Busro, M. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenada Media
- Firmansyah A., Mahardika, B. (2020). Pengantar Manajemen. IAIN Kudus.
- George R. Terry, (2018). Principles of Management, Alexander Hamilton Institute, New York.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. H. (2018). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P, (2015). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi, Bumi Aksara : Jakarta.
- _____, (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- _____, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit. Bumi Aksara.
- Ivancevich, J. M., & Robert Konopaske. (2013). Human Resource Management (12th Editi). McGraw-Hill Education.
- Kasmir, (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek), Medan : Rajagrafindo Persada.
- Marwansyah. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua ,Alfabeta ,Bandung.



- Neolaka, Amos. (2016) Metode Penelitian dan Statistik. Bandung: Remaja Rosdakaya
- Rivai, V. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi 2. Jakarta : Rajawali Pers.
- Ravianto. (2017). Produktivitas dan Manusia Indonesia. Grasindo. Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018) Perilaku Organisasi. Cetakan ke-7. Jakarta : Salemba Empat
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung:CV. Alfabeta.
- _____, (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). Bandung: CV. Alfabeta.
- _____, (2019). Metode Penelitian Bisnis. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy., (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada. Jakarta : Media Group.
- Wukir, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah. Multi Presindo. Yogyakarta.
- Abdurahman, M. F., & Lismiatun, L. Vol. 1, No.1, Maret (2021) e-ISSN: 2775-9296 . Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Provinces Group Jakarta Selatan.
- Arif Budi Santoso, Nur Khoirul Ramadhan. Vol.3, No.1 Januari (2020) ISSN 2621-797X . Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rice Bowl Indonesia di Plaza Asia Sudirman.
- Christian Kuswibowo Vol 2 (2020) e-ISSN : 2714-5603 . Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Aditama Graha Lestasi.
- Fauzi, R. D., & Fauziah, S. Vol. 1 No.3 (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada KUD Soliamitra Limo-Depok.
- Gandung,M., & Suwanto, S. Vol.3 No.3 (2023) . Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Doosan Global di kota Depok.
- Jasmani, J. Vol.4, No.1, Januari (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Beringin Life di Jakarta.
- Karina, Firmansyah Kusumayadi, Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Makmur Jaya Abadi (MJA) Kota Bima
- Muhammad Taufan, Aden Prawiro Sudarso .Vol.2 No.8(2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Mount Scopus Indonesia Jakarta Selatan.
- Nugroho, E. N. Vol.4 No.1 Februari (2024) e-ISSN 2775-9687 . Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wahana Express Area Jakarta Selatan.
- Reni Hindriari, Jurnal Ilmiah Semarak, Vol.1 No.1, Februari 2018, Hal (92-107). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Legok