



**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.
SINERGI JAYA ANDALAN**

***THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND DISCIPLINE ON
INCREASING EMPLOYEES' WORK PRODUCTIVITY AT PT. JAYA
ANDALAN SYNERGY***

You Dont Forgent Gulo^{1*}, Jublina Oktora²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : youdontformentgulo@gmail.com^{1*}, jublinaoktora86@gmail.com²

Article history :

Received : 25-11-2024

Revised : 26-11-2024

Accepted : 28-11-2024

Published: 30-11-2024

Abstract

This study aims to analyze the influence of motivation and work discipline on employee productivity at PT. Sinergi Jaya Andalan. Using a quantitative approach, data were collected through questionnaires completed by employees and analyzed using simple and multiple linear regression. Partial hypothesis testing (t-test) revealed that work motivation significantly impacts productivity, with $t_{\text{calculated}} (2.335) > t_{\text{table}} (2.011)$ and a significance value of 0.024 (< 0.05), contributing 10.2% to productivity. Work discipline also showed a significant influence, with $t_{\text{calculated}} (7.093) > t_{\text{table}} (2.011)$ and a significance value of 0.000 (< 0.05), contributing a larger proportion of 51.2%. Simultaneously, the F-test indicated a combined significant effect of motivation and discipline on productivity, with $F_{\text{calculated}} (25.898) > F_{\text{table}} (3.20)$ and a significance value of 0.000 (< 0.05), explaining 52.4% of the variance in employee productivity ($R^2 = 0.524$). These findings highlight the importance of enhancing employee motivation and enforcing discipline as strategic measures to sustainably improve productivity and achieve organizational goals.

Keywords: Motivation, Discipline, Employee Productivity

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sinergi Jaya Andalan. Dengan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh karyawan dan dianalisis menggunakan regresi sederhana serta regresi linier berganda. Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan $t_{\text{hitung}} (2,335) > t_{\text{tabel}} (2,011)$ dan nilai signifikansi 0,024 ($< 0,05$), berkontribusi sebesar 10,2%. Disiplin kerja memberikan pengaruh lebih dominan dengan $t_{\text{hitung}} (7,093) > t_{\text{tabel}} (2,011)$ dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$), menyumbang 51,2%. Secara simultan, uji F menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas, dengan $F_{\text{hitung}} (25,898) > F_{\text{tabel}} (3,20)$ dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$), menjelaskan 52,4% variasi produktivitas karyawan ($R^2 = 0,524$). Hasil ini menegaskan pentingnya peningkatan motivasi kerja dan penegakan disiplin sebagai strategi untuk mendukung produktivitas karyawan secara berkelanjutan dan mencapai tujuan organisasi.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin, Produktivitas Karyawan



PENDAHULUAN

Peran motivasi karyawan dalam bekerja sangat penting karena motivasi sangat berhubungan dengan produktivitas kerja. Jika motivasi tinggi, produktivitas kerja karyawan juga tinggi, dan sebaliknya, jika motivasi rendah, produktivitas kerja karyawan juga rendah. Secara umum, motivasi mengacu pada alasan dan cara seseorang bertindak laku tertentu. Motivasi adalah proses dinamis di mana setiap orang dapat dimotivasi oleh hal-hal yang berbeda. Mungkin seseorang termotivasi untuk bekerja karena kebutuhan fisiologisnya atau pengakuan dari pihak manajemen berupa tawaran kenaikan pangkat. Bagi pegawai dengan motivasi tinggi, produktivitas kerja bukan diperoleh dari status sosial intensif yang tinggi, melainkan dari usaha untuk mencapai hasil kualitas dan kuantitas itu sendiri.

Berdasarkan hasil prasarvei yang telah dilakukan oleh peneliti di PT. Sinergi Jaya Andalan, diketahui bahwa terdapat 50 karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Karyawan cenderung bekerja mendekati kemampuan maksimal mereka jika diberikan motivasi yang baik oleh pemimpin atau lingkungan kerja mereka. Berikut ini adalah tabel data motivasi kerja karyawan di PT. Sinergi Jaya Andalan:

Tabel 1.1
Data Motivasi PT. Sinergi Jaya Andalan

No	Aspek	Motivasi	Realisasi
1	Kebutuhan untuk fisiologis	Pemimpin memberikan tempat dan fasilitas yang layak kepada karyawan untuk menunjang kerja yang baik	Karyawan mendapatkan fasilitas yang layak sesuai dengan standar kerjanya.
2	Kebutuhan untuk rasa aman	Pimpinan menempatkan pegawai yang bertugas khusus sebagai keamanan di setiap sarana dan prasarana	Tiap sarana dan prasarana memiliki petugas keamanan yang bertugas sebagai keamanan
3	Kebutuhan untuk social	Pemimpin tidak melakukan pilih kasih terhadap setiap karyawan dalam hal pekerjaan	Terkadang ada beberapa karyawan yang merasa dibedakan.
4	Kebutuhan penghargaan	Pimpinan memberikan penghargaan untuk pegawai yang memiliki pencapaian yang bagus.	Disetiap tahun ada penilaian karyawan dan bagi karyawan teladan diberikan penghargaan berupa kenaikan status, hadiah, dan lain-lain.
5	Kebutuhan untuk aktualisasi diri	Instansi atau pimpinan memberikan arahan atau pelatihan kerja guna mengembangkan potensi tiap karyawan	Terkadang pimpinan memberikan secara langsung arahan terhadap setiap karyawan, kadang pula memeberikan secara perwakilan.

Sumber: PT. Sinergi Jaya Andalan, Jl. Mayor Oking Jaya Atmaja, Kab. Bogor (2023)

Berdasarkan data tabel di atas, kinerja diukur dari beberapa aspek. Pada aspek kebutuhan fisiologis, karyawan mendapatkan kebutuhan mereka; pada aspekkebutuhan akan rasa aman, karyawan merasa aman; pada aspek kebutuhan sosial, beberapa karyawan tidak mendapatkan kebutuhan tersebut; pada aspek kebutuhan penghargaan, karyawan menerima kebutuhan mereka sesuai dengan kinerja yang dihasilkan; dan pada aspek kebutuhan aktualisasi diri, beberapa karyawan tidak merasakan kebutuhan tersebut



Tabel 1.2.
Tingkat Ketidakhadiran Karyawan

Bulan	Tingkat Ketidakhadiran Karyawan (%)
Januari	8.2
Februari	7.9
Maret	8.1
April	8
Mei	8.3
Juni	7.8
Juli	8
Agustus	8.1
September	8.2
Oktober	8.3
November	7.9
Desember	8

Sumber: PT. Sinergi Jaya Andalan, Jl. Mayor Oking Jaya Atmaja, Kab. Bogor (2023)

Selain itu, laporan keterlambatan karyawan mencapai rata-rata 15 menit per hari, yang mengakibatkan penurunan produktivitas harian sekitar 10%. Dampak dari keterlambatan ini adalah penurunan produktivitas harian sekitar 9-10%. Data ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu karyawan perlu ditingkatkan untuk mengurangi dampak negatif terhadap produktivitas perusahaan. Berikut tabel yang menunjukkan produktivitas karyawan per bulan pada tahun 2023:

Tabel 1.3.
Tingkat Produktivitas Karyawan Tahun 2023

Bulan	Produktivitas Karyawan dalam Hal Penarikan
Januari	87 unit
Februari	86 unit
Maret	87 unit
April	88 unit
Mei	86 unit
Juni	87 unit
Juli	88 unit
Agustus	87 unit
September	86 unit
Oktober	87 unit
November	88 unit
Desember	87 unit

Sumber: PT. Sinergi Jaya Andalan, Jl. Mayor Oking Jaya Atmaja, Kab. Bogor (2023)

Pada tahun 2023, produktivitas karyawan perbulan tercatat bervariasi antara 86 unit hingga 88 unit per karyawan setiap bulannya. Terdapat fluktuasi kecil dalam produktivitas, namun secara umum, tren produktivitas relatif stabil sepanjang tahun.

PT. Sinergi Jaya Andalan mengevaluasi produktivitas kerja karyawan berdasarkan tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan yang diberikan. Berdasarkan kesimpulan analisis data yang dilakukan pada tahun 2023, produktivitas karyawan PT. Sinergi Jaya Andalan menunjukkan tren peningkatan yang signifikan. Peningkatan ini mencerminkan keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan motivasi dan disiplin kerja melalui berbagai inisiatif seperti program pelatihan, penghargaan, dan lingkungan kerja yang kondusif, mengindikasikan perbaikan berkelanjutan dalam kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan mereka cenderung positif, meskipun ada beberapa bulan dengan penurunan produktivitas yang mungkin disebabkan oleh faktor-faktor eksternal atau internal yang perlu dianalisis lebih lanjut.



METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:54), uji validitas digunakan untuk menilai apakah suatu kuesioner sah atau valid. Sebuah kuesioner dianggap valid jika pertanyaannya mampu mengungkapkan apa yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Sebuah kuesioner dianggap reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Iman Ghozali (2018:161), Uji normalitas adalah metode yang digunakan untuk memeriksa apakah nilai residual dari setiap variabel dalam model regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2017:105), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas (independen) dalam model regresi.

c. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2017:110) berpendapat bahwa “uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ ”.

d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137), Uji heteroskedastisitas menurut Ghozali adalah metode yang digunakan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi

3. Uji Analisis Regresi

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melihat apakah ada pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan analisis ini, dapat diketahui seberapa besar perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi berganda (multiple regression), yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

4. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Iman Ghozali (2018:179), koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan ditandai sebagai R Square

5. Uji Hipotesis

Untuk memperkuat hasil yang diperoleh dan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) maka dilakukan uji hipotesis yaitu Uji T dan Uji F dengan taraf nyata = 0,05.



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya merasa gaji dan tunjangan yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar saya.	0,583	0,284	Valid
2	Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan membantu memenuhi kebutuhan sehari-hari saya (seperti makanan, istirahat, dll).	0,353	0,284	Valid
3	Saya merasa aman dan terlindungi saat bekerja di perusahaan ini.	0,296	0,284	Valid
4	Saya merasa diterima dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya.	0,412	0,284	Valid
5	Perusahaan memberikan perlindungan yang memadai terhadap risiko kesehatan dan keselamatan kerja.	0,477	0,284	Valid
6	Perusahaan mendukung kegiatan sosial dan membangun ikatan antar karyawan.	0,362	0,284	Valid
7	Saya merasa dihargai atas kontribusi dan pencapaian saya di tempat kerja.	0,333	0,284	Valid
8	Penghargaan yang saya terima dari perusahaan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.	0,289	0,284	Valid
9	Saya merasa bahwa pekerjaan saya memberi saya kesempatan untuk berkembang dan mengejar tujuan pribadi saya.	0,391	0,284	Valid
10	Saya memiliki kesempatan untuk mengambil inisiatif dan menerapkan ide-ide baru dalam pekerjaan.	0,313	0,284	Valid

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel motivasi kerja (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,284), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,284), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan.	0,519	0,284	Valid
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan.	0,784	0,284	Valid
3	Saya selalu mengikuti semua aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.	0,653	0,284	Valid
4	Saya selalu memahami dan mematuhi kebijakan perusahaan dalam setiap tugas.	0,786	0,284	Valid
5	Saya selalu menjaga perilaku profesional saat bekerja.	0,291	0,284	Valid
6	Saya memastikan bahwa perilaku saya sesuai dengan standar etika perusahaan.	0,752	0,284	Valid

Sumber: Data diolah, 2024



Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya memiliki pengetahuan yang cukup untuk menjalankan tugas-tugas saya dengan baik.	0,761	0,284	Valid
2	Saya terus memperbarui pengetahuan saya untuk mengikuti perkembangan pekerjaan.	0,504	0,284	Valid
3	Saya memiliki keterampilan teknis yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	0,289	0,284	Valid
4	Saya mampu menggunakan alat atau tekno-logi yang diperlukan dalam pekerjaan saya.	0,297	0,284	Valid
5	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik meskipun dihadapkan pada tantangan yang sulit.	0,328	0,284	Valid
6	Saya merasa mampu mengelola beban kerja yang berat dengan efektif.	0,826	0,284	Valid
7	Saya selalu memiliki sikap positif dalam menyelesaikan pekerjaan saya.	0,642	0,284	Valid
8	Saya berusaha untuk menjaga sikap profesional dalam setiap situasi kerja.	0,582	0,284	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel produktivitas kerja (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,284), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.24
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.668	10

Sumber: Pengolahan data SPSS

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja dinyatakan reliabel, karena r hitung lebih besar dari pada 0,60 yaitu 0,668 > 0,60 dinyatakan reliabel.

Tabel 4.25

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.801	6

Sumber: Pengolahan data SPSS

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja dinyatakan reliabel, karena r hitung lebih besar dari pada 0,60 yaitu 0,801 > 0,60 dinyatakan reliabel. Lalu berikut ini adalah hasil dari pengolahan data uji reliabilitas variabel produktivitas kerja yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan software SPSS disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.26
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.714	8

Sumber: Pengolahan data SPSS



Dari tabel 4.26 diatas dapat dilihat bahwa variabel produktivitas kerja dinyatakan reliabel, karena r hitung lebih besar dari pada 0,60 yaitu $0,714 > 0,60$ dinyatakan reliabel.

3. Uji Normalitas

Tabel 4. 27
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.83605023
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.118
	Negative	-.136
Kolmogorov-Smirnov Z		.960
Asymp. Sig. (2-tailed)		.315

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,315 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.28
Hasil Pengujian Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi (X1)	.912	1.097
	Disiplin (X2)	.912	1.097

a. Dependent Variable: variabel Y

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel motivasi dan variabel disiplin sebesar 0,912 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel motivasi dan disiplin kerja sebesar 1,097 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

5. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 29
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.186	3.223		1.919	.061
	Motivasi (X1)	-.025	.073	-.049	-.339	.736
	Disiplin (X2)	-.155	.079	-.285	-1.955	.057

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel motivasi (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,736 dan variabel disiplin (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,057 dimana kedua nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak digunakan sebagai data penelitian



6. Uji Analisis Regresi

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.236	6.906		2.351	.023
	Motivasi (X1)	.366	.157	.319	2.335	.024

a. Dependent Variable: variabel Y
 Sumber: Data diolah, 2024

Hasil uji regresi sederhana antara variabel motivasi (X1) terhadap variabel produktivitas (Y) menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk motivasi (X1) adalah 0,366 dengan nilai t sebesar 2,335 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,024. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas. Konstanta regresi sebesar 16,236 menunjukkan bahwa jika tidak ada motivasi (X1 = 0), maka nilai produktivitas diprediksi sebesar 16,236. Koefisien beta standar sebesar 0,319 menunjukkan kekuatan hubungan relatif antara motivasi dan produktivitas.

Hasil uji regresi sederhana antara variabel disiplin (X2) terhadap variabel produktivitas (Y) menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk disiplin (X2) adalah 0,887 dengan nilai t sebesar 7,093 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, ini menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap produktivitas. Konstanta regresi sebesar 11,236 menunjukkan bahwa jika tidak ada disiplin (X2 = 0), maka nilai produktivitas diprediksi sebesar 11,236. Koefisien beta standar sebesar 0,715 menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.236	2.987		3.762	.000
	Disiplin (X2)	.887	.125	.715	7.093	.000

a. Dependent Variable: variabel Y

$$Y = 11,236 + 0,887 X2$$

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di bawah, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 6,360 + 0,134 X1 + 0,844 X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 6,360 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka produktivitas kerja (Y) hanya akan bernilai sebesar 6,360 point.

Nilai motivasi (X1) adalah 0,134 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,134 point.

Nilai disiplin (X2) 0,844 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas kerja (Y) sebesar 0,844 point



Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Motivasi (X1), dan Variabel Disiplin (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,360	5,305		1,199	,237
	Motivasi (X1)	,134	,121	,117	1,111	,272
	Disiplin (X2)	,844	,131	,681	6,459	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

7. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.15
Hasil Uji Korelasi Secara Parsial Motivasi (X1) terhadap Produktivitas (Y)

		Motivasi (X1)	Produktivitas (Y)
Motivasi (X1)	Pearson Correlation	1	,319*
	Sig. (2-tailed)		,024
	N	50	50
Produktivitas (Y)	Pearson Correlation	,319*	1
	Sig. (2-tailed)	,024	
	N	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dihasilkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,319 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,200 – 0,399 yang artinya kedua variabel memiliki tingkah hubungan yang rendah.

Tabel 4. 16
Hasil Uji Korelasi Secara Parsial Disiplin (X2) terhadap Produktivitas (Y)

		Disiplin (X2)	Produktivitas (Y)
Disiplin (X2)	Pearson Correlation	1	,715**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
Produktivitas (Y)	Pearson Correlation	,715**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dihasilkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,715 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799 yang artinya kedua variabel memiliki tingkah hubungan yang kuat.

Tabel 4. 17
Hasil Uji Korelasi Secara Simultan Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,724 ^a	,524	,504	1,875	,524	25,898	2	47	,000

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X2), Motivasi (X1)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dihasilkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,724 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799 yang artinya variabel motivasi dan variabel disiplin kerja memiliki tingkah hubungan yang kuat terhadap produktivitas kerja



8. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. 18
Hasil Uji Determinasi Secara Parsial Motivasi (X1)
Terhadap Produktivitas (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.319 ^a	.102	.083	2.549

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X1)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dihasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,102 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 10,2% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 10,2\%) = 89,8\%$ dipengaruhi faktor lainnya.

Tabel 4. 19
Hasil Uji Determinasi Secara Parsial Disiplin (X2)
Terhadap Produktivitas (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.512	.502	1.879

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X2)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dihasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,512 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 51,2% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 51,2\%) = 48,8\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4. 20
Hasil Uji Determinasi Secara Simultan Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja(X2)
Terhadap Produktivitas (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.724 ^a	.524	.504	1.875	.524	25.898	2	47	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X2), Motivasi (X1)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dihasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,524 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 52,4% sedangkan sisanya sebesar $(100-51,2\%) = 47,6\%$ dipengaruhi faktor lainnya.

9. Uji Hipotesis

Tabel 4. 21
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) variabel Motivasi (X1) Terhadap Produktivitas (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.236	6.906		2.351	.023
	Motivasi (X1)	.366	.157	.319	2.335	.024

a. Dependent Variable: variabel Y

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai thitung > ttabel atau $2,335 > 2,011$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,024 <$



0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Sinergi Jaya Andalan.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di bawah, diperoleh nilai thitung > ttabel atau $7,093 > 2,011$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap produktivitas kerja pada PT. Sinergi Jaya Andalan

Tabel 4. 22
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) variabel Disiplin (X2) Terhadap Produktivitas (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,236	2,987		3,762	,000
	Disiplin (X2)	,887	,125	,715	7,093	,000

a. Dependent Variable: variabel Y

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 4. 23
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	182,037	2	91,019	25,898	,000 ^b
	Residual	165,183	47	3,515		
	Total	347,220	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin (X2), Motivasi (X1)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau $25,898 > 3,20$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja pada PT. Sinergi Jaya Andalan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Sinergi Jaya Andalan

1. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di PT. Sinergi Jaya Andalan, dengan koefisien regresi sebesar 0,366 dan nilai signifikansi 0,024, yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan berdampak positif pada produktivitas. Analisis koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang rendah antara motivasi dan produktivitas, dengan nilai r sebesar 0,319. Selain itu, hasil uji determinasi menunjukkan bahwa motivasi menyumbang sebesar 10,2% terhadap produktivitas kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun pengaruh motivasi terhadap produktivitas signifikan, namun kontribusinya relatif kecil dibandingkan dengan faktor lain yang mungkin lebih dominan.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) di PT. Sinergi Jaya Andalan. Koefisien regresi sebesar 0,887 dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas, di mana setiap peningkatan disiplin akan diikuti oleh peningkatan produktivitas yang signifikan. Koefisien korelasi disiplin terhadap produktivitas adalah 0,715, yang berada pada kategori hubungan kuat, menegaskan bahwa



disiplin memiliki hubungan yang kuat dengan produktivitas kerja. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa disiplin kerja berkontribusi sebesar 51,2% terhadap produktivitas, sedangkan sisanya sebesar 48,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Ini mengindikasikan bahwa disiplin adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi produktivitas karyawan di perusahaan tersebut..

3. Berdasarkan analisis regresi linier berganda, motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) di PT. Sinergi Jaya Andalan. Persamaan regresi menunjukkan bahwa kedua variabel ini secara bersama-sama dapat memprediksi produktivitas kerja dengan kontribusi utama dari disiplin kerja. Nilai koefisien korelasi simultan sebesar 0,724 menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas kerja. Uji determinasi mengungkapkan bahwa 52,4% variasi dalam produktivitas kerja dijelaskan oleh kombinasi motivasi dan disiplin, sementara 47,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil ini menunjukkan bahwa baik motivasi maupun disiplin adalah faktor penting yang secara bersama-sama meningkatkan produktivitas karyawan di perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Amatullah, N. A. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia (Persero). (Doctoral dissertation, Program Studi Manajemen S1 Universitas Widyatama).
- Andini, Y., Lubis, Y., & Siregar, R. S. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu. *Jurnal Agriuma*, 1(2), 68-77.
- Ariyani, F., & Phalipi, S. (2023). Pengaruh motivasi, kedisiplinan kerja dan prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Sehati Lampung. *Jurnal Manajemen Almatama*, 2(1), 47-79.
- Azhari, R., & Andriani, N. Y. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama (Indomaret Area Sukaraja Sukabumi): Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 66-83.
- Citta, A. B. (2019). Pengaruh motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi (APD) Wilayah Sulselrabar Kota Makassar. *Jurnal Niara*, 11(2), 108-117.
- Fauzi, A., Akbar, F. M., Cahyaningtyas, F., Saputra, L. A., & Ningrum, M. P. (2023). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 1007-1012.
- Gallup. (2020). *State of the Global Workplace*. New York, NY: Gallup Press. Retrieved from <https://www.gallup.com>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- . (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1997). *Organizations: Behavior, structure, processes*. McGraw-Hill.
- Hasibuan, M. S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- . (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58-69.



- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwana, A. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal Semar: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Rivi*, 1(3), 16-25.
- Kuswibowo, C. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 2.
- Maduningtias, L. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mediaindo Sejahtera di Jakarta. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 21(1), 21-30.
- Mindari, E. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 4(2), 29-38.
- Mutiasari, M., Rahmawati, H. U., & Suseno, S. (2021). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap. *AmaNU: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 4(2), 98-113.
- Nainggolan, A., & Sudjiman, P. E. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan The Plaza Residences. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 3(09), 138-148.
- Octaviany, F., & Shabrina, F. (2019). Peningkatan produktivitas kerja melalui motivasi dan disiplin kerja Politeknik Lp3I Jakarta Kampus Jakarta Utara. *Jurnal Lentera Bisnis*, 8(2), 49.
- Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. (2021). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan*, 7(3), 80-89.
- Purnomo, H., Wahdiniwaty, R., & Si, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Universitas Komputer Indonesia. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. <https://doi.org/10.34010/jimm.v5i1>, 3751.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (15th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Saksono, F. B. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mestika Mandiri Medan. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 5(2).
- Salami, M. M. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bangkit Maju Bersama, Tangerang. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(4), 806-815.
- Sari, R. (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di perusahaan menengah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 18(1), 30-45.
- Setiawan, A. (2019). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan jasa. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 15(2), 45-60.
- Siagan, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sukardi, S. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 29-42.
- Survei Nasional Kepuasan Kerja. (2021). *Laporan kepuasan kerja di Indonesia*. Jakarta: Lembaga Survei Nasional.
- Suryadewi, M. D., Sintaasih, D. K., & Giantari, I. G. A. K. (2020). Pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Ulfa, R. (2021). Variabel penelitian dalam penelitian pendidikan. *Al-Fathonah*, 1(1), 342-351.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. *Warta Dharmawangsa*, (57).