



PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA PT ADIS DIMENSION FOOTWEAR KABUPATEN TANGERANG

THE EFFECT OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE PRODUCTIVITY AT PT ADIS DIMENSION FOOTWEAR TANGERANG REGENCY

Muhamad Fajri¹, Jaenudin²

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

Email : muhamadfajri.0906@gmail.com^{1*}, dosen00458@unpam.ac.id²

Article Info

Received : 06-03-2025

Revised : 08-03-2025

Accepted : 10-03-2025

Published: 12-03-2025

Abstract

This study aims to analyze the effect of motivation and work discipline on employee productivity at PT Adis Dimension Footwear. The research methodology employs a quantitative method with a descriptive approach. The sampling technique uses the Slovin formula, resulting in a sample size of 99 from a total population of 8,000. Data analysis methods include simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, partial t-test, and simultaneous F-test. The results indicate that the multiple linear regression equation is $Y = 18.086 + 0.794 X_1 + 0.168 X_2$, with a correlation value of 0.568 and an F-calculated value of 22.916 > F-table value of 3.09. Thus, it can be concluded that motivation and work discipline have a significant effect on employee productivity. Motivation significantly influences productivity, as evidenced by a t-calculated value of 6.685 > t-table value of 1.985. Work discipline also significantly affects productivity, as shown by a t-calculated value of 4.269 > t-table value of 1.985. This study confirms that motivation and work discipline significantly impact employee productivity at PT Adis Dimension Footwear, meaning that H_{03} is rejected and H_{a3} is accepted.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan PT Adis Dimension Footwear. Metodologi penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan slovin yang berjumlah 99 dari jumlah populasi 8000. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa regresi linier berganda $Y = 18,086 + 0,794 X_1 + 0,168 X_2$ dengan nilai korelasi 0,568 dengan f hitung 22,916 > Ftabel 3,09. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kinerja. Hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai t hitung 6,685 > t tabel 1,985. Disiplin kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kinerja. Hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai t hitung 4,269 > t tabel 1,985. Penelitian ini menegaskan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT Adis Dimension Footwear, yang berarti H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan



PENDAHULUAN

Dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan perusahaan juga memberikan perhatian besar pada kesejahteraan karyawan melalui program kompensasi kompetitif, tunjangan kesehatan, dan fasilitas pendukung lainnya yang dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas. Sebagai perusahaan besar, PT Adis Dimension Footwear menjaga hubungan industrial yang baik dengan menerapkan komunikasi transparan, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan terkait ketenagakerjaan, serta memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Secara keseluruhan, aspek SDM di PT Adis Dimension Footwear dirancang untuk mendukung keberlanjutan operasional perusahaan sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang produktif, aman, dan harmonis.

Pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang di temukan beberapa sumber daya manusia permasalahan, salah satunya yaitu produktivitas kinerja karyawan yang menurun contohnya beberapa karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya selesai dalam waktu yang ditentukan

Berikut ini tabel realisasi target di PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

Tabel 1.1 Data Realisasi Target Kinerja Tahun 2022-2024 PT Adis Dimension Footwer Kabupaten Tangerang

Tahun	Target (unit)	Terealisasikan	Persentase	Keterangan
2022	23.700	21.000	88,61%	Tidak mencapai target
2023	25.000	25.000	100%	Mencapai target
2024	26.500	26.500	100%	Mencapai target

Sumber : Data PT Adis Dimension Footwear

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas, pencapaian pada tahun 2022 - 2024 terlihat bahwa perusahaan mengalami perkembangan dalam pencapaian target produksinya. Pada tahun 2022, PT Adis Dimension Footwear menetapkan target produksi sebesar 23.700 unit, namun realisasi yang dicapai hanya 21.000 unit atau sekitar 88,61%. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan. Beberapa faktor yang mungkin mempengaruhi pencapaian ini antara lain kendala dalam rantai pasokan, efisiensi produksi, atau faktor eksternal lainnya

Hasil pengamatan pada tempat penelitian masih adanya kekurangan pada jenis pemberian motivasi berupa finansial, diantaranya :

Tabel 1.2 Data Motivasi Karyawan 2022-2024 PT Adis Dimension Footwear

No	Jenis Pemberian Motivasi Kerja	Tahun		
		2022	2023	2024
1	Asuransi Kesehatan	Ada	Ada	Ada
2	Jaminan Kecelakaan kerja	Ada	Ada	Ada
3	BPJS kesehatan	Ada	Ada	Ada
4	Outing	Ada	Tidak ada	Ada
5	Penghargaan Karyawan	Tidak ada	Tidak ada	Ada
6	Pensiun / THR	Ada	Ada	Ada
7	Cuti Melahirkan	Ada	Ada	Ada
8	Promosi Jabatan	Ada	Tidak ada	Tidak ada

Sumber : Data PT Adis Dimension Footwear



Tabel 1.2 menunjukkan data motivasi karyawan di PT Adis Dimension Footwear pada tahun 2022 sampai 2024. Secara umum, perusahaan telah memberikan berbagai bentuk motivasi kerja, seperti asuransi kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, BPJS kesehatan, pensiun/THR, cuti melahirkan, dan outing. Namun, terdapat perbedaan dalam beberapa aspek, misalnya outing yang tersedia pada tahun 2022 tetapi tidak ada pada tahun 2023, serta penghargaan karyawan yang baru diterapkan pada tahun 2024. Sebaliknya, promosi jabatan yang tersedia pada tahun 2022, tidak diberikan pada tahun 2023. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun berbagai bentuk motivasi tersedia, keberlanjutannya tidak konsisten dan bisa memengaruhi persepsi karyawan terhadap upaya perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja mereka

Berikut Tabel Disiplin karyawan PT Adis Dimension Footwer tahun 2022-2024 sebagai berikut:

**Tabel 1.3 Data Disiplin Karyawan Tahun 2022-2024 PT Adis Dimension
Footwer Kabupaten Tangerang**

Tahun	Keterangan					Total
	Cuti	Sakit	Ijin	Alpha	Tindakan Indisiplinier	
2022	91	730	236	37	85	1179
2023	81	586	164	78	72	981
2024	106	626	310	72	95	1209
Rata-rata	92,67	647,33	236,67	62,33	84,00	1.123,00

Sumber : Data PT Adis Dimension Footwear

Dari data tabel 1.3 diatas, Menunjukkan Rendahnya tingkat disiplin dalam data ini terlihat dari tingginya jumlah absensi, khususnya pada kategori sakit, izin, dan alfa. Rata-rata absensi sakit mencapai 647,33, yang menunjukkan kemungkinan adanya penggunaan alasan sakit yang kurang valid atau tidak terkontrol. Tingginya angka izin (236,67) dan alfa (62,33) juga mencerminkan kurangnya pengawasan atau kebijakan yang tegas terhadap absensi tanpa alasan jelas. Selain itu tindakan indisipliner yang tercatat rata-rata sebanyak 85 kasus per tahun juga menguatkan rendahnya disiplin karyawan. Kondisi ini berpotensi berdampak negatif terhadap produktivitas kinerja

METODE PENELITIAN

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan telah memenuhi persyaratan dilihat dari segi kesahihan/validitas maupun dari segi keterandalan/reliabilitasnya

b. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan *Reliabel* jika dapat dipercaya untuk mengumpulkan data penelitian

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk meguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak



b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2019:107) pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variabel bebas

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan Variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

3. Analisis Regresi

Menurut Sugiono (2016:277) berpendapat “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi Bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan”.

4. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien product moment yaitu untuk menguji dua signifikansi dua variabel, mengetahui kuat lemahnya hubungan dan mengetahui besarnya retribusi

5. Analisis Koefisien Determinasi (R Square)

Menurut Sugiono (2016:105) koefisien determinasi (R^2) pada intinya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen

6. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data baik dari percobaan yang terkontrol maupun dari observasi (tidak terkontrol). Dalam statistik sebuah hasil bisa dikatakan signifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan sesuai dengan probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya. Uji hipotesis kadang disebut juga “konfirmasi analisis data”. Keputusan dari uji hipotesis hampir selalu dibuat berdasarkan pengujian hipotesis nol. Ini adalah pengujian untuk menjawab pertanyaan yang mengasumsikan hipotesis nol adalah benar.



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.9 Uji Validitas Motivasi (X1)

No	Kuesioner	R	R	Keputusan
		Hitung	Tabel	
1	Fasilitas kerja di perusahaan (seperti ruang kerja, suhu, dan pencahayaan) mendukung kenyamanan saya bekerja.	0,856	0,197	Valid
2	Saya merasa gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar saya.	0,822	0,197	Valid
3	Saya merasa aman secara fisik saat bekerja di lingkungan perusahaan	0,898	0,197	Valid
4	Perusahaan memberikan perlindungan yang baik dalam bentuk asuransi atau tunjangan kesehatan.	0,830	0,197	Valid
5	Saya merasa diterima dan dihargai oleh rekan-rekan kerja saya.	0,910	0,197	Valid
6	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan atasan saya.	0,889	0,197	Valid
7	Saya merasa hasil kerja saya dihargai oleh perusahaan.	0,906	0,197	Valid
8	Saya memiliki kesempatan untuk menerima penghargaan atau pengakuan atas prestasi kerja saya.	0,924	0,197	Valid
9	Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan di tempat kerja.	0,864	0,197	Valid
10	Saya merasa pekerjaan saya memberikan tantangan yang membantu saya mencapai prestasi terbaik saya.	0,870	0,197	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS26

Berdasarkan tabel 4.9 Hasil uji validitas motivasi berdasarkan tabel 4.7, dimana nilai r hitung keseluruhan lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,197. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dalam indicator variable motivasi dinyatakan valid. Dengan demikian, seluruh item pernyataan tersebut layak digunakan dalam model pengujian secara keseluruhan, karena tidak ada item yang perlu dihapus

Tabel 4.10 Uji validitas Disiplin (X2)

No	Kuesioner	R	R	Keputusan
		Hitung	Tabel	
1	Saya memahami tujuan kerja yang harus dicapai dalam posisi saya sebagai karyawan.	0,734	0,197	Valid
2	Saya memiliki kemampuan yang memadai untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan	0,822	0,197	Valid
3	Atasan saya menunjukkan sikap dan perilaku sebagai pimpinan yang bisa saya teladani	0,852	0,197	Valid
4	Saya merasa atasan saya bekerja dengan integritas dan profesionalisme.	0,782	0,197	Valid
5	Perusahaan menerapkan kebijakan yang adil dalam hal pembagian tugas dan penghargaan	0,778	0,197	Valid
6	Saya merasa diperlakukan secara adil oleh atasan dan rekan kerja di perusahaan ini	0,684	0,197	Valid
7	Pengawasan yang diberikan kepada saya di tempat kerja terasa cukup dan mendukung pencapaian kinerja yang baik.	0,712	0,197	Valid
8	Perusahaan menerapkan sanksi secara adil dan sesuai dengan aturan untuk menjaga disiplin	0,878	0,197	Valid
9	Atasan saya bertindak tegas dalam menyelesaikan masalah di tempat kerja.	0,758	0,197	Valid
10	Saya merasa ada hubungan kerja yang baik dan menghargai antara saya dan rekan kerja.	0,814	0,197	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS26

Berdasarkan tabel 4.10 Hasil uji validitas Disiplin kerja berdasarkan tabel 4.8, dimana nilai r hitung keseluruhan lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,197. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dalam indicator variable Disiplin kerja dinyatakan valid. Dengan



demikian, seluruh item pernyataan tersebut layak digunakan dalam model pengujian secara keseluruhan, karena tidak ada item yang perlu dihapus

Tabel 4.11

Uji Validitas Produktivitas Kinerja (Y)

No	Kuesioner	R Hitung	R Tabel	Keputusan
1	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang diharapkan sesuai target yang ditetapkan	0,856	0,197	Valid
2	Saya merasa produktivitas saya di tempat kerja sudah sesuai dengan harapan perusahaan.	0,823	0,197	Valid
3	Hasil kerja saya memenuhi standar kualitas sesuai SOP yang ditetapkan oleh perusahaan.	0,900	0,197	Valid
4	Saya berusaha menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik di setiap tugas yang diberikan.	0,823	0,197	Valid
5	Saya menyelesaikan tugas-tugas tepat waktu sesuai dengan tenggat yang telah ditentukan.	0,903	0,197	Valid
6	Saya mampu mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal.	0,882	0,197	Valid
7	Saya menjalankan setiap tugas dengan efektif dan efisien sesuai instruksi yang diberikan.	0,907	0,197	Valid
8	Saya memahami prosedur kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan benar.	0,926	0,197	Valid
9	Saya bertanggung jawab penuh atas hasil pekerjaan saya.	0,866	0,197	Valid
10	Saya mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugas dan menangani masalah yang mungkin muncul.	0,870	0,197	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS26

Berdasarkan tabel 4.11 Hasil uji validitas kinerja berdasarkan tabel 4.9, dimana nilai r hitung keseluruhan lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,197. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dalam indikator variable kinerja karyawan dinyatakan valid. Dengan demikian, seluruh item pernyataan tersebut layak digunakan dalam model pengujian secara keseluruhan, karena tidak ada item yang perlu dihapus

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbath Alpha	Standar Cronbath Alpha	Keputusan
Motivasi (X1)	0,966	0,600	Reliabel
Disiplin (X2)	0,928	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,966	0,600	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS26

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji reliabilitas yang dapat dilihat pada tabel 4.10, masing-masing variabel, yaitu motivasi, Disiplin kerja dan kinerja Karyawan, menunjukkan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,600. Oleh karna itu, dapat disimpulkam bahwa hasil uji realibilitas terhadap keseluruhan variabel, yang berarti bahwa semua pernyataan yang terkandung dalam instrumen tersebut dapat diandalkan dan layak digunakan untuk penelitian penelitian selanjutnya



2. Uji Asumsi Klasik

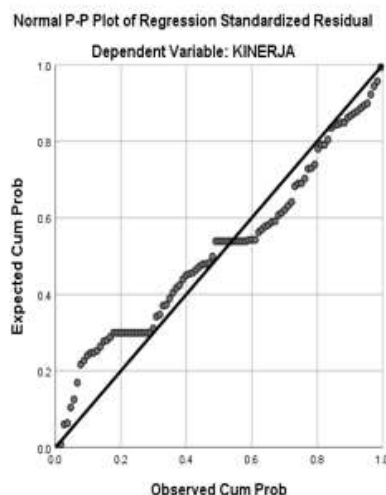
a. Uji Normalitas

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			99
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	5.81518902	
Most Extreme Differences	Absolute	.126	
	Positive	.069	
	Negative	-.126	
Test Statistic			.126
Asymp. Sig. (2-tailed)			.001
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.080	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.073
		Upper Bound	.087
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 926214481.			

Sumber : : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS26

Berdasarkan pada tabel 4.13, *asymp.sig* (2-tailed) menunjukkan nilai $0,010 < 0,05$. Dari hasil tersebut data tidak berdistribusi normal, sehingga penelitian ini menggunakan opsi lain, yaitu dengan metode *Monte Carlo*. Setelah melakukan uji normalitas dengan model *Monte Carlo*, *Sig. (2-tailed)* menunjukkan $0,80 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa residual atau data penelitian berdistribusi normal. Berikut pengujian normalitas dengan menggunakan grafik :



Gambar 4.2 Uji Normalitas Data P-P Plot

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS26

Berdasarkan gambar 4.2 uji normalitas *probability plot*, terlihat bahwa titik-titik data tersebar disekitar garis diagonal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal



b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.14 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	MOTIVASI	.357	2.798
	DISIPLIN	.357	2.798

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.14 hasil uji multikolinieritas, diperoleh informasi bahwa nilai tolerance untuk variabel pelayanan kerja dan lingkungan kerja adalah sebesar 0,357, yang berada dibawah nilai batas 1, selain itu, nilai variance inflation factor (VIF) untuk variabel motivasi kerja dan disiplin kerja tercatat sebesar 2.798, yang berada dibawah nilai ambang batas 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi tidak mengalami gejala multikolinieritas

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 15 Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.568 ^a	.323	.309	5,992	1,978

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA , MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 26

Pada tabel 4.15, hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai *Durbin-Watson* (DW) sebesar 1,978. berdasarkan kriteria Al Ghozali, jika nilai durbin-watson (DW) berada di antara dU dan 4-dU, maka tidak terdapat autokorelasi pada data

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.16 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.877	4.200		.447	.656
	MOTIVASI	.264	.161	.275	1.641	.104
	DISIPLINKERJA	-.308	.157	-.328	1.961	.053

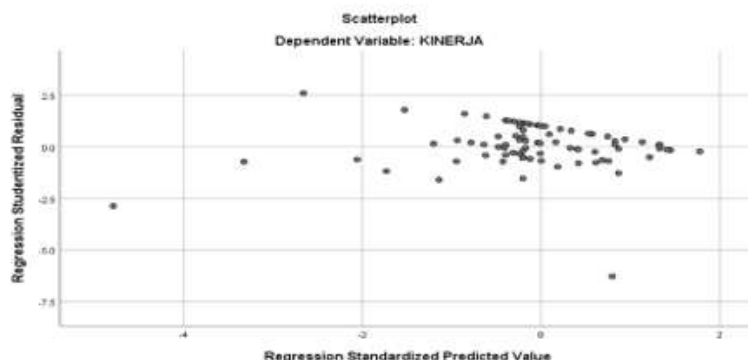
a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Sumber : Hasil Pengolahan data dengan SPSS26

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji Glejser, semua variabel independen memiliki nilai sig variabel motivasi 0,104 dan disiplin kerja 0,053. Bahwasannya dari setiap variabel memiliki nilai sig > 0,05. Oleh karena itu, model regresi ini tidak mengindikasikan adanya masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi dianggap memenuhi asumsi klasik terkait kesalahan residual yang homogen. Untuk mengidentifikasi apakah ada gejala heteroskedastisitas, bisa grafik tersebut :



Berdasarkan hasil uji glejseer, semua variable independen memiliki nilai sig variabel Motivasi 0,104 dan Disiplin kerja 0,370. Bahwasannya dari setiap variabel memiliki nilai $\text{sig} > 0,05$. Oleh karena itu, model regresi ini tidak mengindikasikan adanya masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini dianggap memenuhi asumsi klasik terkait kesalahan residual yang homogen. Untuk mengidentifikasi apakah ada gejala heteroskedastisitas, bisa grafik berikut



Gambar 4.3 Uji Heteroskedisitas

Sumber : Hasil Pengolahan data dengan SPSS 26

Berdasarkan gambar 4.3, hasil pengujian heterokedastisitas menunjukkan bahwa grafik tersebut tidak memperlihatkan pola penyebaran yang jelas atau pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memenuhi kriteria untuk digunakan karena tidak terindikasi adanya gangguan heteroskedasitas

3. Uji Regresi

Tabel 4.17 Regresi Linier Sederhana Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.814	4.109		4.092	.000
	MOTIVASI	.657	.098	.562	6.685	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

nilai konstanta (a) sebesar 16,814 menunjukkan bahwa ketika variabel motivasi (X1) bernilai nol atau tidak mengalami peningkatan, nilai kinerja (Y) tetap berada pada angka 16.814. sementara itu, nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,657 yang bersifat positif menunjukkan adanya hubungan searah. Dengan kata lain, setiap peningkatan satu satuan pada variabel motivasi akan meningkatkan nilai kinerja sebesar 0,657 satuan. Hasil analisis ini menekankan pentingnya motivasi sebagai faktor yang berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja.


Tabel 4.18 Regresi linier sederhana Disiplin (X2) terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.119	4.470		5.619	.000
	DISIPLIN	.454	.106	.398	4.269	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 26

nilai konstanta (a) sebesar 25.119 mengindikasikan bahwa ketika variabel Disiplin (X2) bernilai nol atau tidak mengalami peningkatan, nilai kinerja (Y) diperkirakan tetap sebesar 25,119. Sementara itu, nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,454 yang bersifat positif menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel Disiplin dan kinerja. Dengan demikian, setiap peningkatan satu satuan pada variabel Disiplin akan meningkatkan nilai kinerja sebesar 0,454 satuan

Tabel 4.19 Regresi Linier Berganda Motivasi (X1) Dan Disiplin (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.086	4.284		4.222	.000
	MOTIVASI	.794	.164	.679	4.837	.000
	DISIPLIN	-.168	.160	-.147	-1.046	.298

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil pengolahan Data SPSS 26

- Konstanta sebesar 18,086 menunjukkan bahwa jika seluruh variabel independen, yaitu Motivasi (X1) dan Disiplin (X2), diasumsikan tetap atau bernilai nol, maka nilai kinerja (Y) diproyeksikan berada pada angka positif sebesar 18,086. Hal ini mengindikasikan adanya nilai dasar kinerja yang tetap positif meskipun variabel-variabel lainnya tidak memberikan pengaruh
- Variabel Motivasi (X1) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,794. Ini berarti setiap peningkatan sebesar satu satuan pada variabel motivasi (X1) akan meningkatkan nilai kinerja (Y) sebesar 0,794, dengan asumsi variabel Disiplin (X2) tetap konstan. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja
- Variabel Disiplin (X2) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,168. Artinya, setiap peningkatan sebesar satu satuan pada variabel Disiplin (X2) akan meningkatkan nilai kinerja (Y) sebesar 0,168, dengan asumsi variabel Motivasi (X1) tetap konstan. Walaupun kontribusinya relatif lebih kecil dibandingkan motivasi, Disiplin kerja tetap memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja

4. Uji Koefisien Kolerasi

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 4.20, diketahui bahwa nilai korelasi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,562 termasuk dalam kategori korelasi yang sangat kuat, yaitu berada dalam rentang, 0,800-1,000. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara Motivasi kerja dan kinerja


Tabel 4.20
Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Parsial X1 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.562 ^a	.315	.308	5.995
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI				

sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 26

Tabel 4.21 Korelasi dan koefisien determinasi Parsial X2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.398 ^a	.158	.149	6.648
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN				

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 4.21, diketahui bahwa nilai korelasi variabel Disiplin kerja sebesar 0,398 termasuk dalam kategori korelasi yang kuat, yaitu berada dalam rentang 0,600-0,799. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara Disiplin kerja terhadap Kinerja

Tabel 4.22 Korelasi Dan Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.568 ^a	.323	.309	5.992
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI				
b. Dependent Variable: KINERJA				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.22 data yang tercantum, diketahui bahwa nilai korelasi antara variabel Motivasi kerja dan Disiplin kerja adalah sebesar 0,568 yang termasuk dalam kategori korelasi sangat kuat berdasarkan rentang interpretasi 0,800-1000. Hal ini menunjukkan adanya keterkaitan yang sangat kuat antara Motivasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja

5. Uji Hipotesis

Tabel 4.23 Uji T Parsial Motivasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.814	4.109		4.092	.000
	MOTIVASI	.657	.098	.562	6.685	.000
a. Dependent Variable: KINERJA						

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.23 analisis yang dilakukan, hasil Uji t untuk variabel Motivasi Kerja menunjukkan bahwa nilai t hitung 4,092 > t tabel 1,985 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000



($< 0,05$). Oleh karna itu, hipotesis alternatif H1 diterima, yang mengindikasikan adanya pengaruh signifikan dari Motivasi kerja terhadap Kinerja

Tabel 4.24 Uji T Parsial Disiplin (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.119	4.470		5.619	.000
	DISIPLIN	.454	.106	.398	4.269	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.24 analisis yang dilakukan, hasil Uji t untuk variabel Disiplin kerja menunjukan bahwa nilai t hitung $4,269 < t$ tabel 1,985 dengan tingkat signifikan 0,000 dengan demikian H2 ditolak, yang mengindikasikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja

Tabel 4.25 Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1645.742	2	822.871	22.916	.000 ^b
	Residual	3447.248	96	35.909		
	Total	5092.990	98			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI

Sumber : Hasil Pengolahan data dengan SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.25 data yang ditampilkan, hasil Uji F diperoleh dengan nilai F hitung $22,916 > F$ tabel sebesar 3,09 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis ini H3 diterima. Hal ini menunjukan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian pada PT Adis Dimension Footwear kabupaten Tangerang maka diambil kesimpulan ;

1. Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan di PT Adis Dimension Footwear. Dari analisis regresi linier sederhana diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 16,814 + 0,657 X_1$ nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,562 atau sebesar 56,2% sedangkan sisanya sebesar 43,8%, dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($4,092 > 1,985$). Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Adis Dimension Footwear
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kinerja karyawan. Berdasarkan analisis regresi linier sederhana, diperoleh



persamaan $Y = 25,119 + 0,454X_2$ nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,398 atau sebesar 39,8% sedangkan sisanya sebesar 60,2%, dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($4,269 > 1,985$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Adis Dimension Footwear

3. Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Persamaan regresinya adalah $Y = 18,086 + 0,794X_1 + 0,168X_2$ Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,323 atau 32,3% sedangkan sisanya sebesar 67,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($22,916 > 3,090$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Adis Dimension Footwear

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, M. I. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Divisi Quality Assurance Pt. Dankos Farma)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Abid, M., & Safiih, A. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Putra Mulia Telecommunication Selama Memberlakukan Wfh (Wrok From Home). *Jurnal Arastirma*, 1(2), 216-225.
- Amalia, F. P. (2022). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pada Badan Usaha Milik Nagari (Bum nag) Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar*.
- Arestia, N. (2022). *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Gerbang Duabelas The Effect Of Organizational Commitment On Employee Performance At Pt. Gerbang Duabelas*. Sumber, 32(3), 08.
- Asmalah, L. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 55-74.
- Douw N Irjadani, Maarif Muhammad Syamsul, dan Bega Lukman M. (2021). Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Development Di Tambang Bawah Tanah Dmlz (Deep Mill Level Zone) Pt Freeport Indonesia. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, Vol. 7 No. 2, Mei 2021
- Douw, N. I., Maarif, M. S., & Baga, L. M. (2021). Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Development Di Tambang Bawah Tanah Dmlz (Deep Mill Level Zone) Pt Freeport Indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 7(2), 316-316.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ikhwana, M., & Anggraini, Y. (2021). Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan Mt Haryono 01. Niqosiya: *Journal of Economics and Business Research*, 1(2), 217-232.
- Kusuma, A. A. (2013). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang*. Skripsi. Universitas Negeri Semarang: Fakultas Ekonomi.
- Nasution, E. (2014). *Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah Iain Ar-Raniry Banda Aceh. Etd Unsyiah*.
- Safiih, A. R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 15(2).



- Safiih, A. R., & Faisal, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Badan Pengelola Keuangan Haji Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Publika*, 11(1), 409-421.
- Sinambela, L. P. (2017). **Kinerja Pegawai: Teori Dan Implikasi**. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. (2019). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- Sukiyah, N. D. A., Venanda, M. F. E., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99-108.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Adaara: *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.