

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA UD KRAMAT JATI DI KOTA PASURUAN

Ike Ratnasari¹, Alfiah², Maria Ana Dwi Puspitanti³
¹²³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kertanegara Malang, Indonesia
Corresponding Author: alfiah.said@gmail.com

ARTICLE INFO

*Keywords: Disiplin Kerja,
Motivasi, Produktivitas Kerja*

Received: 1 Mei 2025

Revised: 9 Mei 2025

Accepted: 12 Mei 2025

©2024 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](#).



ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan UD Kramat Jati. Penelitian ini merupakan penelitian jenis kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan UD Kramat Jati yang berjumlah 32 orang. Sampel penelitian sebanyak 32 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu untuk uji instrumen menggunakan uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi R^2 , uji F (simultan), uji t (parsial). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan UD Kramat Jati. Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan UD Kramat Jati. Secara simultan Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UD Kramat Jati.

PENDAHULUAN

Perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa dalam melaksanakan kegiatannya akan berusaha semaksimal mungkin, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada teknologi yang tersedia, sarana prasarana yang dimiliki, akan tetapi juga pada peranan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, yaitu karyawan. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang bekerja disuatu institusi atau organisasi. Dalam mewujudkan tujuan perusahaan perlu adanya motivasi dalam bekerja serta adanya kedisiplinan karyawan. Apabila karyawan tertib dalam bekerja maka dapat meningkatkan tingkat produktivitas kerja yang nantinya dapat berimbas baik untuk perusahaan. Mendisiplinkan karyawan dalam perusahaan/organisasi merupakan hal penting yang dilakukan. Kedisiplinan yang baik tercermin dari besarnya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong adanya gairah kerja, semangat kerja yang berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu Sasaran dari disiplin kerja adalah untuk menjadikan tenaga kerja memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi ataupun sesuai dengan harapan perusahaan, dalam jangka pendek serta jangka panjang. Kedisiplinan mencerminkan kekuatan, karena orang yang berhasil dalam pekerjaannya biasanya adalah orang yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Hal ini bisa disimpulkan Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan pada suatu perusahaan.

Selain faktor kedisiplinan, motivasi kerja juga termasuk faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Motivasi merupakan hal yang penting karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap karyawan dapat bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Dengan kata lain motivasi kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan. Motivasi dan produktivitas merupakan bagian yang saling terkait satu sama lainnya. Peningkatan motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan produktivitas, dan begitu pula sebaliknya. Motivasi dan disiplin kerja sering kali membuat karyawan mengeluh dalam bekerja karena menuntut para karyawan harus bekerja secara maksimal. Akan tetapi, apabila Produktivitas Kerja melebihi target, maka pihak perusahaan memberikan reward. Hal ini dilakukan agar karyawan semakin bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Para pemilik usaha berusaha memberikan yang terbaik kepada karyawan supaya mereka memberikan seluruh kemampuan kerjanya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang ditetapkan. UD Kramat Jati merupakan perusahaan mebel yang dituntut dapat menyelesaikan pesanan tepat pada waktunya, Oleh karena itu diperlukan kedisiplinan kerja yang tinggi dan motivasi kerja agar para karyawan memiliki semangat kerja. Dari rangkaian uraian diatas maka peneliti mengambil judul Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Produktifitas Kerja Karyawan.

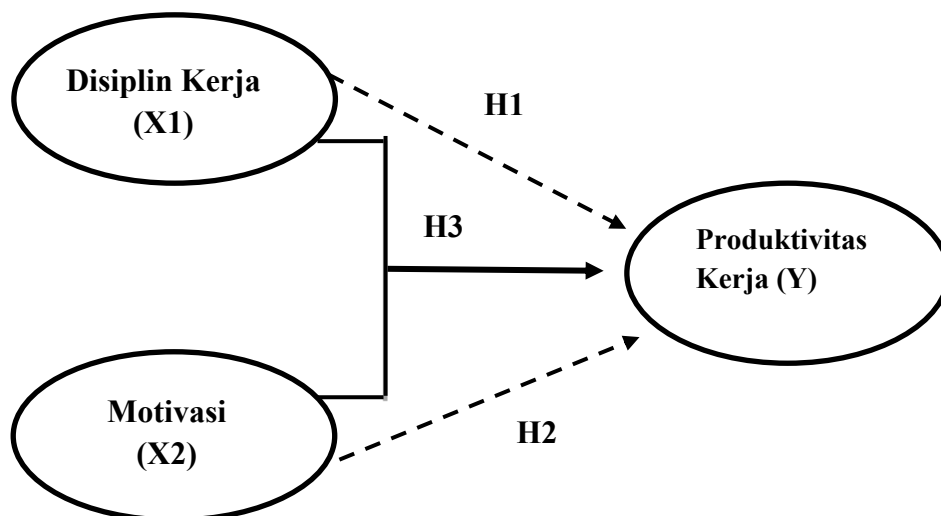
Dari uraian diatas, maka terdapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UD Kramat Jati?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan UD Kramat Jati?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan UD Kramat Jati?

Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UD Kramat Jati
2. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan UD Kramat Jati
3. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan UD Kramat Jati

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis yang dapat diambil adalah:

- H1 : diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan UD Kramat Jati
H2 : diduga motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan UD Kramat Jati
H3 : diduga disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan UD Kramat Jati

METODE

a. Rancangan penelitian

Pada Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

b. Teknik Pengumpulan data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan informasi-informasi yang diperlukan untuk pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian. Metode yang digunakan untuk pengumpulan data adalah Kuisisioner. Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2017). Angket yang dimaksud adalah berupa kuesioner yang telah ditetapkan penulis sesuai poin-poin dari indikator variabel penelitian.

c. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan subyek penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan UD. Kramat Jati Kota Pasuruan sebanyak 32 karyawan. Apabila populasi kurang dari 100, maka semuanya dijadikan sampel dan jika lebih dari seratus maka diambil sampel sebanyak 10-15% atau 20-25% (Arikunto, 2010). Dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel (total sampling/sampling jenuh), yaitu sebanyak 32 karyawan.

d. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
<i>Disiplin Kerja</i> (X1)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2016)	1. Taat terhadap aturan 2. Taat terhadap peraturan 3. Patuh pada standar Operasional perusahaan 4. Patuh pada anjuran atasan (Hasibuan, 2016)

Motivasi (X2)	Motivasi diartikan sebagai proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran. (Robbins, 2011)	1. Evaluasi Kinerja 2. Kenaikan Gaji 3. Bonus 4. Kesempatan promosi (Gardner : 2001)
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas tenaga kerja adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu yang ditentukan atau direncanakan. Kemampuan disini diartikan sebagai kemampuan fisik. (Busro, 2018).	1. Kemampuan. 2. Peningkatan hasil yang diperoleh. 3. Semangat kerja. 4. Pengembangan diri. 5. Kualitas. 6. Efisiensi (Sutrisno, 2017)

e. Uji Instrumen

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner/angket dengan skala *Likert*. Untuk uji instrumen menggunakan:

1) Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghazali (2016) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk melakukan uji validitas ini menggunakan program *IBM SPSS 23*. Valid tidaknya indikator (item) dari daftar pertanyaan yang dianjurkan apabila korelasinya positif dan signifikan, yang ditunjukan dengan nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ pada α 0,05. Adapun dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

$r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuesioner dinyatakan valid

$r_{hitung} < r_{tabel}$, maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

2) Uji Reliabilitas

Pengujian realibilitas dilakukan untuk menguji apakah data yang diperoleh dari instrument penelitian menunjukkan konsistensi internal yang memadai. Pengujian realibilitas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu intstrumen penelitian dikatakan dapat diandalkan (*reliable*) apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2016).

f. Uji Asumsi Klasik

Menentukan analisis statistik dalam penelitian ini, maka dilakukan pengujian untuk membuktikan independensi dari masing-masing variabel bebas yang diteliti. Berdasarkan pengolahan data menggunakan *IBM SPSS 23*, dapat dilakukan pengujian sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Uji Normalitas berfungsi untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari distribusi normal. Menurut Imam Ghozali (2016) model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkolerasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Menurut Imam Ghazali (2016) tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai tolerance $> 0,100$ dan nilai VIF $< 10,00$.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada regresi linier. Menurut Imam Ghazali (2016) tidak terjadi Heteroskedastisitas jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplots serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol sumbu Y.

g. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas. Uji regresi linier berganda dilakukan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaikaturunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung persamaan garis regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + e$$

Keterangan :

Y = variabel terikat atau response

X = variabel bebas atau predictor

α = konstanta

β = slope atau koefisien estimate

h. Uji Hipotesis

1) Uji t

Uji t merupakan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Dasar pengambilan keputusan uji t sebagai berikut (Imam Ghazali, 2016):

a. nilai signifikansi $< 0,05$, maka artinya terdapat pengaruh secara parsial

b. nilai signifikansi $> 0,05$, maka artinya tidak ada pengaruh secara parsial

2) Uji F

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh kualitas produk, harga, dan promosi terhadap keputusan pembelian secara simultan. Pengujian uji F menggunakan program SPSS 25 dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut (Imam Ghazali, 2016):

a. nilai signifikansi (sig) $< 0,05$, maka artinya terdapat pengaruh secara simultan

b. nilai signifikansi (sig) $> 0,05$, maka artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan

3) Uji Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Imam Ghazali 2009). Pada model regresi linier berganda kontribusi variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dapat diketahui dengan melihat besaran nilai koefisien

determinasi yaitu antara nol dan satu. Jika nilai (R^2) yang diperoleh mendekati nol atau kecil berarti variasi variabel dependen yang sangat terbatas atau hubungan variabel independen terhadap variabel dependen semakin lemah. Jika nilai (R^2) yang diperoleh mendekati satu berarti variabel-variabel independen sudah dapat memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen atau hubungan variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Instrumen

Hasil analisis uji validitas dan reliabilitas variabel penelitian menggunakan SPSS dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 2

Hasil uji validitas

Variabel	Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Nilai Signifikasi	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0.770	0.000	Valid
	X1.2	0.887	0.000	Valid
	X1.3	0.874	0.000	Valid
	X1.4	0.764	0.000	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0.754	0.000	Valid
	X2.2	0.652	0.000	Valid
	X2.3	0.536	0.002	Valid
	X2.4	0.443	0.011	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0.538	0.001	Valid
	Y.2	0.699	0.000	Valid
	Y.3	0.745	0.000	Valid
	Y.4	0.465	0.007	Valid
	Y.5	0.660	0.000	Valid
	Y.6	0.630	0.000	Valid

Hasil uji validitas dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* $> r$ tabel yaitu 0.399. Sedangkan nilai signifikasi untuk semua variabel lebih kecil dari nilai standart signifikansi yaitu 0,05 Sehingga dapat diketahui bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan pada responden dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti pada karyawan.

Tabel 3

Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,842	4	Reliabel
Motivasi (X2)	0,885	4	Reliabel
Produktivitas Kerja(Y)	0,655	6	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *Alpha* yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua

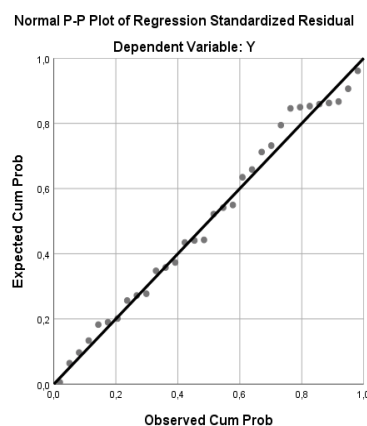
konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel, sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

b. Uji Asumsi Klasik

Evaluasi Pengujian Model menggunakan Uji Asumsi Klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda. Berdasarkan pengelolaan data menggunakan SPSS dapat dilakukan pengujian sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan berfungsi untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak. Menurut Imam Ghozali model regresi dikatakan berdistribusi normal apabila data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal.

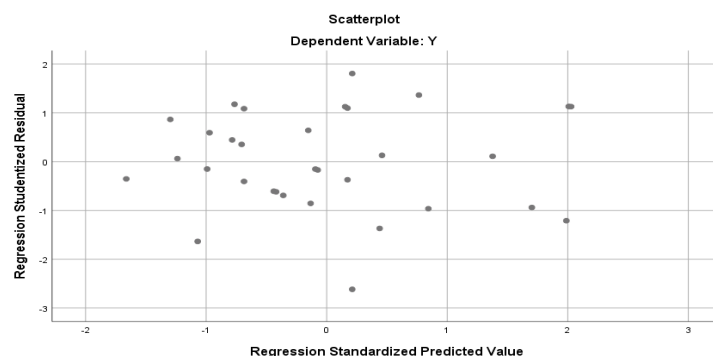


Gambar 2
Hasil Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan plot distribusi normal pada Gambar diatas yang menunjukkan bahwa data berdistribusi sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang menunjukkan distribusi normal, maka model regresi sesuai dengan asumsi normalitas.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil analisis uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3
Uji Heteroskedastisitas

Pada grafik di atas terlihat bahwa terdapat titik-titik di atas dan di bawah angka 0 (nol) berdistribusi pada sumbu-y dan tidak ada pola yang jelas, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dengan menggunakan model regresi.

3) Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan antar variabel bebas dalam model regresi. Dalam model regresi yang baik, maka variabel independen tidak berkorelasi satu sama lain.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolonearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	,943	1.071
Disiplin Kerja	,943	1.071

(Sumber : Data Primer diolah Peneliti 2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat di tunjukkan bahwa setiap variabel independen memiliki nilai VIF antara 1-10. Demikian pula dengan hasil *tolerance* > 0,1 atau mendekati 1, sehingga tidak ada hubungan yang kuat atau korelasi lemah serta signifikan antar variabel independen. Sehingga dalam penelitian ini regresi berganda tidak terdapat korelasi antar variabel bebas.

c. Regresi Linier Berganda

Penelitian ini peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS, maka hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5
Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,381	2,646		6,946	,000
	Motivasi	,334	,078	,634	4,297	,000
	Disiplin Kerja	,030	,178	,225	1,171	,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda pada tabel dijelaskan bahwa X_1 , dan X_2 signifikan, karena nilai sig lebih kecil dari 0,05. Dapat diketahui persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 10,381 + 0,030 X_1 + 0,334 X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta = 10,381. Apabila variabel disiplin kerja (X_1), dan motivasi (X_2) tidak ada peningkatan, maka tingkat Produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 10,381
- $b_1 = 0,075$. Apabila variabel disiplin kerja (X_1) meningkat sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Produktivitas kerja (Y) sebesar 0,030 satuan. Asumsi yang digunakan adalah bahwa variabel lain adalah konstan.

- c. $b_2 = 0,775$. Apabila variabel Motivasi(X_2) meningkat sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Produktivitas kerja (Y) sebesar 0,334 satuan. Asumsi yang digunakan adalah bahwa variabel lain adalah konstan.

d. Uji Hipotesis

1) Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variable independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	18,381	2,646		6,946	,000
	Motivasi	,334	,078	,634	4,297	,000
	Disiplin Kerja	,030	,178	,225	2,171	,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan Tabel diatas maka hasil pengujian t (parsial) pada variabel bebas dijabarkan sebagai berikut:

- a) Variabel Disiplin Kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.171, sedangkan nilai t table 1.699, t hitung > t tabel dan nilai sig, < α ($0,001 < 0,05$), berarti secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Maka dengan demikian hipotesis kesatu (H1) diterima.

Ruauw Lengkong dan Manndey (2015) mengemukakan bahwa disiplin kerja sangat memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja, hali ini dikarenakan sikap dan perilaku seseorang tergantung pada kemauan dan kesedian untuk bekerja lebih giat serta memiliki tekad untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Teori ini dapat dibuktikan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

- b) Variabel Motivasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 4.297 sedangkan nilai t table 1.699 hitung > t tabel dan sig < α ($0,000 < 0,05$), berarti secara parsial variabel Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas kerja. Maka dengan demikian hipotesis kedua (H2) diterima.

Hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja adalah memotivasi bawahan untuk bekerja keras mencapai tujuan instansi dengan segala keahlian dan kemampuannya. Sebagai aturan umum, perusahaan tidak hanya mengharapakan karyawan yang berbakat, kompeten, dan berkualitas, tetapi di atas semua itu mereka mau bekerja keras dan mencapai hasil kerja yang optimal. Keterampilan, kemampuan, dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan kecuali mereka mau bekerja keras dengan kemampuan dan keterampilannya. Oleh karena itu, motivasi menjadi penting. Motivasi ini diharapkan dapat mendorong seluruh karyawan untuk bekerja keras mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Hasibuan, 2016). Dalam hal ini, motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan untuk karyawan agar mencapai Produktivitas kerja yang baik.

2) Uji F (secara simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh semua variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat berikut:

Tabel 7
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38,951	2	19,476	10,099	,000 ^b
	Residual	55,924	29	1,928		
	Total	94,875	31			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Berdasarkan tabel ANOVA atau Uji F didapati nilai signifikansi 0.0020. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Produktivitas Kerja atau dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Maka dengan demikian hipotesis ketiga (H3) diterima.

Suwatno (2018) mengemukakan bahwa pendorong seseorang dalam mencapai kepuasan dalam bekerja, performa kerja (produktivitas) dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja yang berasal dari dalam diri individu tersebut. Dengan kata lain Motivasi dan disiplin kerja inilah pendorong yang akan mewujudkan perilaku guna mencapai kepuasan diri nya dan target yang ingin dicapainya, tentu juga target dari perusahaan. Oleh sebab itu motivasi dan disiplin kerja sangatlah berpengaruh terutama dalam pekerjaan, kurang nya motivasi dan didiplin kerja akan berdampak kurang baik bagi perusahaan dan menimbulkan produktivitas menurun bagi karyawan karena di beri tekanan oleh perusahaan, maka dari itu Motivasi dan disiplin kerja sangatlah berpengaruh kepada produktivitas karyawan. Teori ini dapat dibuktikan dari hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti.

3) Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Uji koefisien determinasi ini biasanya dilakukan untuk mengukur sejauh mana suatu model regresi dapat menjelaskan variasi model *dependen*. Dan angka 0-1 merupakan tolak ukur dari nilai koefisien determinasi. Keterbatasan kemampuan variabel independen untuk dapat menjelaskan variabel dependen dikarenakan semakin kecilnya nilai. Semakin dekat dengan satu, maka semakin banyak variasi variabel yang dapat dijelaskan nilainya.

Tabel 8
Hasil Uji R Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,641 ^a	,411	,370	1,389

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari data tabel diatas *R square* yaitu 0,411. *R square* disebut juga koefisien determinasi, sehingga dalam penelitian ini variabel disiplin kerja dan motivasi mampu menjelaskan produktivitas kerja sebesar 40,1% dan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain sebesar 59,9 %.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Variabel Disiplin Kerja (X1) mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan UD Kramat Jati.
- b. Variabel Motivasi (X2) mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan UD Kramat Jati
- c. Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas kerja karyawan UD Kramat Jati.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Gardner, Timothi, dkk, 2001, *The Relathionship Between Organizational Culture Withdrawal Intention and Behaviour*. *International Journal of manpower*.
- Ghozali, Imam 2016. *Analisis multivarite dengan program IBM spss*, Cetakan ke delapan, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Hasibuan, S.P. Melayu, 2013. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Melayu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Cetakan kedua puluh satu: Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, R., Arnesih, A., Tanjung, R., Yanti, D. P., Tamami, S., Rahmah, S., ... & Pasaribu, R. M. (2024). *Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Dipo Internasional Pahala Otomotif Batam*. *Bening*, 11(1), 13-24.
- Robbins., dan Judge. (2011). *Perilaku Organisasi*, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Eddy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Suwatno, (2018) *Manajemen Sumber daya Manusia, Dalam organisasi publik dan bisnis*, Bandung, Alfabeta.
- Hasibuan, R., Arnesih, A., Tanjung, R., Yanti, D. P., Tamami, S., Rahmah, S., ... & Pasaribu, R. M. (2024). *Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Dipo Internasional Pahala Otomotif Batam*. *Bening*, 11(1), 13-24.