

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI CV CITRA ABADI TANGERANG

Mutia Saputri¹, Furi Indrayani², Rohani Lestari Napitupulu³

Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Kamal Raya No. 18, Kec. Cengkareng, Kota Jakarta Barat

Email korespondensi : 1mutia.saput3@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di CV Citra Abadi Tangerang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel diambil menggunakan teknik *Purposive Sampling* sebanyak 40 karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik dan analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan spss 25. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai t hitung > t tabel sebesar 2,031 > 2,026 dengan nilai signifikansi sebesar 0,05. Sementara motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai t hitung > t tabel sebesar 5,214 > 2,026 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Secara simultan, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV Citra Abadi Tangerang dengan nilai F hitung > F tabel sebesar 29,821 > 3,252 dengan signifikansi 0,000 < 0,05.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Karyawan

Abstract

The purpose of this research is to determine the effect of work discipline and work motivation on employee productivity at CV Citra Abadi Tangerang. It uses a quantitative approach. The sample includes 40 employees using a purposive sampling technique. Data were analyzed with statistical methods and multiple linear regression using SPSS 25. The results show that work discipline has a positive and significant effect on employee productivity, with a t-value of 2.031, which is higher than the t-table value of 2.026, and a significance level of 0.05. Work motivation also has a positive and significant effect, with a t-value of 5.214, which is higher than the t-table value of 2.026 and a significance level of 0.000. Simultaneously, work discipline and motivation both have a positive and significant effect on employee productivity at CV Citra Abadi Tangerang, with an F-value of 29.821 > 3.252 and a significance level of 0.000.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Productivity

Article history

Received: Oktober 2025

Reviewed: Oktober 2025

Published: Oktober 2025

Plagiarism checker no 1159

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

CV Citra Abadi merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan distribusi satu merek helm yang cukup terkenal di pasaran, yakni "JM Helmet" dengan berbagai model dan untuk berbagai usia. Perusahaan ini sudah berdiri sejak tahun 2004 dan berlokasi di Tangerang, Banten dengan jumlah karyawan sebanyak 40 orang. Seperti kebanyakan perusahaan manufaktur lainnya, CV Citra Abadi terus berupaya meningkatkan produktivitas karyawan untuk mencapai target produksi dan meningkatkan kualitas produk.

Produktivitas karyawan adalah kemampuan karyawan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. (Winarsih et al., 2020)

Produktivitas tercipta karena dua faktor yakni disiplin kerja dan motivasi kerja. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. (Winarsih et al., 2020)

Sementara, Motivasi kerja adalah suatu keadaan yang dimiliki oleh seseorang yang bersifat mendorong keinginan seseorang untuk melakukan kegiatan atau suatu pekerjaan tertentu untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh orang tersebut. Dengan terciptanya motivasi yang baik antara perusahaan atau dari luar perusahaan kepada seluruh karyawan maka para karyawan akan merasa berambisi dan terpacu dalam melakukan setiap pekerjaannya, sehingga perusahaan mendapatkan efek yang positif dan signifikan untuk perkembangan perusahaan agar menjadi lebih maju lagi. (Ezral Yohanes Soedira, 2023)

Observasi lapangan menunjukkan bahwa produktivitas para karyawan di CV Citra Abadi Tangerang masih memiliki masalah terutama yang berkaitan dengan disiplin dan motivasi kerja para karyawan. Jika masalah ini dibiarkan tanpa mendapat perhatian lebih, pastinya akan berdampak pada produktivitas karyawan di CV Citra Abadi Tangerang.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di CV Citra Abadi Tangerang dengan judul **"Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di CV Citra Abadi Tangerang"**.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap kesiapan dan kemauan seseorang untuk melaksanakan, mengikuti, dan melakukan penyesuaian atas dirinya terhadap hukum-hukum yang diberlakukan di sekitar mereka. Dalam bisnis, menjaga disiplin merupakan komponen kunci untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. (Nofwanda, 2024)

Disiplin kerja merupakan perilaku karyawan dalam mengikuti peraturan dan tata tertib yang berlaku di lingkungan kerja. Kedisiplinan karyawan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan profesional. Tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat meminimalkan tingkat absensi, keterlambatan, dan kesalahan yang berakibat pada peningkatan produktivitas. (Burmana & Negoro, 2023)

Kesimpulannya, Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seseorang untuk mematuhi aturan yang berlaku dan menyesuaikan diri dengan kondisi saat ini. Disiplin kerja sangat penting di tempat kerja karena membantu menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan efisien serta meningkatkan produktivitas karyawan.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi sebagai suatu kekuatan yang menguatkan perilaku memberikan arah bertindak dan pemicu untuk tetap terus berusaha. (Khairunnisa & Syamruddin, 2023)

Motivasi mengacu pada keinginan intrinsik atau ekstrinsik yang mendorong individu untuk bertindak dan berkinerja. Dalam konteks lingkungan kerja, motivasi dapat membentuk sikap, perilaku, dan dedikasi karyawan terhadap tugas yang diemban. (Burmana & Negoro, 2023)

Kesimpulannya, Motivasi adalah kekuatan atau dorongan, baik intrinsik maupun eksternal, yang membuat seseorang bersemangat untuk melakukan suatu aktivitas. Motivasi sangat penting untuk membentuk sikap, perilaku, dan dedikasi karyawan di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja dan hasil pekerjaan yang berkualitas tinggi.

Produktivitas Karyawan

Produktivitas adalah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan tingkat yang sesuai dengan standar, keefektifan, kelengkapan, biaya, dan kecepatan yang ditetapkan. Ini mengindikasikan penggunaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam konteks perusahaan. (Sugesti & Gunawan, 2024)

Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. (Nevira et al., 2023)

Kesimpulannya, Produktivitas merupakan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan efektif sesuai standar yang ditetapkan, dengan memanfaatkan sumber daya secara optimal. Produktivitas juga mencerminkan sikap mental positif yang mendorong seseorang untuk terus memperbaiki kinerja dan berupaya menghasilkan hasil kerja yang lebih baik dari waktu ke waktu.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian adalah bentuk rancangan penelitian yang disusun sedemikian rupa supaya dapat menuntun peneliti dalam upaya memperoleh jawaban atas pernyataan-pernyataan penelitiannya.

Sugiyono berpendapat bahwa pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik. (Yani & Abyan, 2022)

HIPOTESIS

Hipotesis adalah pernyataan sementara berbasis norma-norma terkait pada suatu fenomena atau kasus penelitian dan akan diuji dengan suatu metode atau statistika yang tepat. (Yam & Taufik, 2021) Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1

H_{01} : Diduga disiplin kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV Citra Abadi Tangerang

H_{a1} : Diduga disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV Citra Abadi Tangerang

Hipotesis 2

H_{02} : Diduga motivasi kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV Citra Abadi Tangerang

H_{a2} : Diduga motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV Citra Abadi Tangerang

Hipotesis 3

H_{03} : Diduga disiplin dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV Citra Abadi Tangerang

H_{a3} : Diduga disiplin dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV Citra Abadi Tangerang

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan untuk mengetahui korelevanan kuesioner yang menjadi alat ukur penelitian, apakah layak digunakan dalam pengumpulan data dari responden CV Citra Abadi. Dalam melakukan uji validitas, persyaratan instrumen ini peneliti terlebih dahulu melakukan penyebaran 40 data kuesioner kepada responden, tujuannya untuk meminimalkan hasil kevaliditasan data dari pengujian yang dilakukan pada masing-masing variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) serta variabel dependen Produktivitas Karyawan (Y). Hasil uji validitas data tersebut telah peneliti lakukan dengan menggunakan bantuan Statistical Program and Service Solution seri 25.0. Dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

Table I Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Butir 1	0,514	0,312	Valid
Butir 2	0,454	0,312	Valid

Butir 3	0, 662	0,312	Valid
Butir 4	0, 586	0,312	Valid
Butir 5	0,703	0,312	Valid
Butir 6	0,694	0,312	Valid
Butir 7	0,602	0,312	Valid
Butir 8	0,618	0,312	Valid
Butir 9	0,583	0,312	Valid
Butir 10	0,460	0,312	Valid

Sumber: Diolah peneliti menggunakan spss 25, 2025

Hasil pengujian pada tabel I diperoleh hasil dari seluruh taraf signifikansi dari alpha (0,05) dan nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel (0,312), dimana nilai rhitung paling tinggi sebesar 0,703 pada pernyataan nomor 5 dan yang paling rendah sebesar 0,454 pada pernyataan nomor 2. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Disiplin Kerja (X1), bahwa dari 10 pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Table II Hasil Uji Variabel Motivasi Kerja (X2)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Butir 1	0,737	0,312	Valid
Butir 2	0,844	0,312	Valid
Butir 3	0,575	0,312	Valid
Butir 4	0,535	0,312	Valid
Butir 5	0,555	0,312	Valid
Butir 6	0,685	0,312	Valid
Butir 7	0,466	0,312	Valid

Sumber : Diolah peneliti menggunakan spss 25, 2025

Hasil pengujian pada table II diperoleh hasil dari seluruh taraf signifikansi dari alpha (0,05) dan nilai rhitung lebih besar dari rtabel (0,312), dimana nilai rhitung paling tinggi sebesar 0,844 pada pernyataan nomor 2 dan yang paling rendah sebesar 0,466 pada pernyataan nomor 7. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Motivasi Kerja (X2), bahwa dari 7 pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Table III Hasil Uji Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Butir 1	0,688	0,312	Valid
Butir 2	0,901	0,312	Valid

Butir 3	0,806	0,312	Valid
Butir 4	0,508	0,312	Valid
Butir 5	0,690	0,312	Valid
Butir 6	0,723	0,312	Valid
Butir 7	0,787	0,312	Valid
Butir 8	0,330	0,312	Valid
Butir 9	0,810	0,312	Valid
Butir 10	0,721	0,312	Valid
Butir 11	0,699	0,312	Valid
Butir 12	0,864	0,312	Valid
Butir 13	0,885	0,312	Valid

Sumber: Diolah peneliti menggunakan spss 25, 2025

Hasil pengujian pada table III diperoleh hasil dari seluruh taraf signifikansi dari alpha (0,05) dan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,312), dimana nilai r hitung paling tinggi sebesar 0,901 pada pernyataan nomor 2 dan yang paling rendah sebesar 0,330 pada pernyataan nomor 8. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Produktivitas Karyawan (Y), bahwa dari 13 pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil nilai yang didapatkan pada masing-masing variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Serta variabel dependen yaitu Produktivitas Karyawan (Y) CV Citra Abadi Tangerang. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program Statistical Program and Service Solution seri 25.0. Dari hasil pengujian dan kusioner jawaban 40 responden dalam penelitian ini diperoleh hasil nilai koefisien seperti tabel di bawah ini.

Table IV Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0, 652	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,734	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,904	Reliabel

Sumber: Diolah peneliti menggunakan spss 25, 2025

Berdasarkan tabel IV hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel, karena nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,600 pada variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,652, variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,734 dan variabel Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 0,904. dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui normal atau tidaknya pendistribusian suatu data dapat dilakukan pengujian normalitas menggunakan sampel kolmogorov-smirnov test pada residual persamaan dengan kriteria pengujian jika probability value > 0,05 maka data terdistribusi normal dan jika probability value < 0,05 maka data terdistribusi tidak normal.

Table V Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a b}	Mean	.0000000
	Std . Deviation	2.6679888
Most Extrem Difference	Absolute	.122
	Positive	.122
	Negative	-.067
Test Statistic		.122
Asymp. Sig (2-tailed) ^c		.133 ^c

Sumber: Diolah peneliti menggunakan spss 25, 2025

Berdasarkan tabel V pada uji normalitas menunjukkan bahwa data yang digunakan menghasilkan signifikasi yang lebih besar yaitu dengan 0,133 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan data diatas bersifat normal.

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Hasil uji multikolonieritas berdasarkan pada tolerance value dan Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi yang bebas multikolonieritas yaitu apabila nilai VIF < 10 dan mempunyai tolerance value > 0,10. Tabel berikut menunjukkan hasil multikolonieritas.

Table VI Hasil Uji multikolonieritas

Model		Unstandardized a Coefficients		Standardize d Coefficient	t	Sig	Collinearity Statistics	
		B	Std Error	Beta			Toleran ce	VIF
1	(Constant)	12.977	6.722		1.930	.061		

Disiplin Kerja	.410	.202	.244	2.031	.050	.715	1.399
Motivasi Kerja	.924	.177	.627	5.214	.000	.715	1.399

a. Dependent Variabel: Produktivitas Karyawan

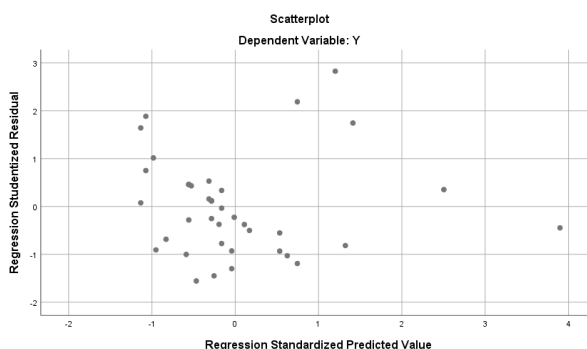
Sumber: Diolah peneliti menggunakan spss 25, 2025

Berdasarkan tabel VI nilai tolerance pada masing-masing variabel bernilai 0,715 yang dimana $0,715 > 0,1$. Selain itu, dapat dilihat berdasarkan nilai VIF masing-masing variabel bernilai $1,399 < 10$, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikoloneritas antar variabel bebas.

3. Uji Heterokedastisitas

Dilakukan untuk mengetahui apakah varians kesalahan dalam model regresi bersifat. Hal ini penting agar hasil analisis lebih akurat dan dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan yang tepat.

Table VII Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Diolah peneliti menggunakan spss 25

Berdasarkan grafik scatterplot diatas bahwa nilai prediksi dan residual terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu seperti mengerucut ataupun melebar. Hal ini menunjukkan tidak terdapat gejala heterokedastisitas pada model regresi.

Uji Hipotesis

1. Uji T

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variable bebas terhadap variable terikat, yaitu masing-masing variabel bebas (independen) Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap variabel terikat (dependen) Produktivitas Karyawan. Data yang diperoleh sebagai berikut:

Table VIII Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.977	6.722		1.930	.061

	X1	.410	.202	.244	2.031	.050
	X2	.924	.177	.627	5.214	.000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Diolah peneliti menggunakan spss 25, 2025

Berdasarkan tabel VIII analisis uji t diatas, pengaruh masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel (X1) Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel VIII dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja memiliki thitung > ttabel yaitu thitung sebesar 2,031 sementara ttabel dengan sig. $\alpha = 0,05$ dan $df = n-k-1$, yaitu $40-3 = 37$ sebesar 2,026 berarti thitung > ttabel ($2,031 > 2,026$) maka H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak, dengan nilai signifikansi sebesar 0,050. Hal ini berarti Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan meskipun pada tingkat signifikansi minimum. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan terbukti atau dengan kata lain H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak.

2. Variabel (X2) Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel VIII hasil uji regresi parsial (uji t), diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki nilai thitung > ttabel sebesar $5,214 > 2,026$ maka H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan terbukti atau dengan kata lain H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak.

2. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji apakah semua variabel bebas (independen) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (dependen). Data yang diperoleh sebagai berikut:

Table IX Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi on	447.492	2	223.746	29.821	.000 ^b
	Residual	277.608	37	7.503		
	Total	725.100	39			
a. Dependent Variable Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: Diolah peneliti menggunakan spss 25, 2025

Berdasarkan tabel IX diatas dapat dilihat bahwa dalam pengujian regresi linier berganda menunjukkan hasil Fhitung sebesar 29,821 Ftabel sebesar 3,252 ($df_1 = 3-1 = 2$ dan $df_2 = 40-3 = 37$), Fhitung > Ftabel ($29,821 > 3,252$), maka H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak, dengan nilai

signifikansinya 0,000 berarti variabel disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa variabel disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan terbukti atau dengan kata lain H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak.

Uji Koefisien Determinasi

1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel X Uji Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.977	6.722		1.930	.061					
	X1	.410	.202	.244	2.031	.050	.580	.317	.207	.715	1.399
	X2	.924	.177	.627	5.214	.000	.758	.651	.530	.715	1.399
a. Dependent Variable Y											

Sumber: Diolah peneliti menggunakan spss 25, 2025

Berdasarkan tabel X diatas dapat dilakukan perhitungan untuk memperoleh pengaruh parsial dari setiap variabel sebagai berikut:

Tabel XI Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

No	Variabel	Beta	Zero Order	Beta X Zero Order	Sig.
1	Disiplin Kerja (X1)	0,244	0,580	$0,244 \times 0,580 = 0,14152$	14%
2	Motivasi Kerja (X2)	0,627	0,758	$0,627 \times 0,758 = 0,47527$	48%
				0,617	62%

Sumber: Diolah peneliti menggunakan spss 25, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel XI diketahui bahwa kontribusi pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 14% sedangkan 86% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Sementara pengaruh variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 48% sedangkan 52% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Table XII Uji Koefisiensi Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.617	.596	2.73915
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja				

Sumber: Diolah peneliti menggunakan spss 25, 2025

Berdasarkan tabel XII diatas besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada kolom R square yaitu sebesar 0,617. Nilai tersebut menjelaskan bahwa besarnya pengaruh variabel Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan sebesar 0,617 (62%) sedangkan 38% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, penulis memperoleh kesimpulan yang bisa diambil dari penelitian mengenai analisis faktor-faktor yang ada sebagai berikut:

1. Dalam Uji T (Parsial) bahwa variabel disiplin kerja memiliki thitung > ttabel yaitu thitung sebesar 2,031 sementara ttabel dengan sig. $\alpha = 0,05$ dan $df = n-k$, yaitu $40-3 = 37$ sebesar 1,687 berarti thitung > ttabel ($2,031 > 1,687$) maka H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak, dengan nilai signifikansi sebesar 0,050. Hal ini berarti Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, meskipun pada tingkat signifikansi minimum. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan terbukti.
2. Dalam Uji T (Parsial) bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki nilai thitung > ttabel sebesar 5,214 > 2,026 maka H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan terbukti.
3. Dalam Uji F (Simultan) dilihat bahwa dalam pengujian regresi linear berganda menunjukkan hasil Fhitung sebesar 29,821 Ftabel sebesar 3,252 ($df_1 = 3-1 = 2$ dan $df_2 = 40-3 = 37$), Fhitung > Ftabel ($29,821 > 3,252$), maka H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak, dengan nilai signifikansinya 0,000 berarti disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan terbukti.

DAFTAR PUSTAKA

- Burmana, B., & Negoro, D. A. (2023). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan PT. Fimaha Serang*.
- Ezral Yohanes Soedira. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Dos Ni Roha Logistic Jakarta. *Jurnal Rimba : Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 345-355. <https://doi.org/10.61132/rimba.v1i4.324>
- Khairunnisa, H., & Syamruddin, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Stokeswood Retail, Jakarta Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 6(1), 46-58. <https://doi.org/10.33753/madani.v6i1.256>
- Nevira, L., Putri, T., & Triana, R. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Scancom Indonesia di Semarang. In *DQDMHP HQQ GDQQ* (Vol. 1, Issue 1).
- Nofwanda, S. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM: Studi Kasus pada Konveksi Hadi Jaya Makmur Sukoharjo*. 5, 1210.
- Sugesti, M., & Gunawan, A. (2024). *Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan pada Perusahaan*.
- Winarsih, W., Veronica, A., & Anggraini, A. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT.AWFA SMART MEDIA PALEMBANG. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Rahmadiyah (JIAR)*, 3(2), 34-51. <http://jurnal.stier.ac.id>
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). *Hipotesis Penelitian Kuantitatif*. 3(2).
- Yani, M., & Abyan, F. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF*. www.penerbitwidina.com