

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN *HAGY EXPRESS***

**Gede Sebayu, Hasmawaty AR**

Fakultas Teknik Universitas Bina Darma

Email: gedesebayu26@gmail.com, hasmawaty@binadarma.ac.id

### **Abstrak**

Sumber daya manusia yang ada di perusahaan salah satunya adalah karyawan atau pegawai. Karyawan atau pegawai yang dapat di kelola dengan baik dan benar oleh perusahaan akan memeberikan keuntungan terhadap perusahaan seperti misalnya visi dan misi perusahaan tercapai dengan baik, memperoleh keuntungan finansial sesuai target, serta pangsa pasar perusahaan meningkat di bandingkan dengan para pesaingnya. Dalam Penelitian ini dimana penulis menetapkan objek yang di jadikan penelitian adalah *Hagy Express* yang beralamat Jl. Mayor H. Husin R. Taranggano, Griya Interbis Indah Tahap IV Blok BB 01 RT. 85/05 Talang Kelapa Palembang 30151. Waktu yang di gunakan dalam penelitian ini selama bulan Maret 2022, sampai April 2022, di mulai dengan pengambilan data pertama mengenai sejarah dan gambaran umum perusahaan, mempelajari proses kerja perusahaan, pengambilan data perusahaan yang berupa dokumen atau data pencapaian karyawan (pengangkutan) tahun 2022, menyebar kuesioner penelitian, dan sampai tahap akhir yaitu pengambilan hasil kuesioner dan pengolahan data penelitian. Berdasarkan hasil analisis data tentang pengaruh variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi) terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja Karyawan di *Hagy Express*) dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dalam menganalisa data.

**Kata kunci:** Motivasi, Produktifitas, Karyawan

### **Abstract**

*One of the human resources in the company is employees or employees. Employees or employees who can be managed properly and correctly by the company will provide benefits to the company such as for example the company's vision and mission are well achieved, obtain financial benefits according to the target, and the company's market share increases compared to its competitors. In this study where the author determined the object used as research was Hagy Express which is located*

<b>How to cite:</b>	Gede Sebayu, Hasmawaty Ar (2023), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan <i>Hagy Express</i> , Vol. 8, No.2, February 2023, <a href="http://Dx.Doi.Org/10.36418/syntax-literate.v8i2.9511">Http://Dx.Doi.Org/10.36418/syntax-literate.v8i2.9511</a>
<b>E-ISSN:</b>	2548-1398
<b>Published by:</b>	Ridwan Institute

*at Jl. Mayor H. Husin R. Taranggano, Griya Interbis Indah Phase IV Block BB 01 RT. 85/05 Talang Kelapa Palembang 30151. The time used in this study is from March 2022, to April 2022, starting with taking the first data on the history and overview of the company, studying the company's work process, taking company data in the form of documents or employee achievement data (transportation) in 2022, spreading research questionnaires, and until the final stage, namely taking questionnaire results and processing research data. Based on the results of data analysis on the influence of free variables (work discipline and motivation) on bound variables (Employee Work Productivity at Hagy Express) it can be concluded that by using multiple linear regression analysis in analyzing data.*

**Keywords:** *Motivation, Productivity, Employees*

## **Pendahuluan**

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan baru dapat menciptakan keunggulan kompetitif melalui pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar dapat bersaing dengan para kompetitor (Ulum, 2020). Sumber daya manusia yang ada di perusahaan salah satunya adalah karyawan atau pegawai. Karyawan atau pegawai yang dapat di kelola dengan baik dan benar oleh perusahaan akan memberikan keuntungan terhadap perusahaan seperti misalnya visi dan misi perusahaan tercapai dengan baik, memperoleh keuntungan finansial sesuai target, serta pangsa pasar perusahaan meningkat di bandingkan dengan para pesaingnya. (Mutafi, 2020) Namun sebaliknya, apabila perusahaan salah dalam mengelola dan mengarahkan karyawan, maka salah satu akibatnya yang terjadi adalah produktivitas kerja karyawan kurang maksimal dan optimal.

Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan menarik untuk diteliti karena disiplin kerja dan motivasi kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta menghasilkan hasil yang optimal.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Winarno, 2018). Adapun (Jumantoro, Farida, & Santoso, 2019) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan dan menunjukkan intensitas bersifat terus menerus serta adanya tujuan. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi

karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Selain itu perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua karyawan (Diana & Rahmat, 2022).

(Mangkuprawira & Hubeis, 2007) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Kinerja menurut (Mangkuprawira & Hubeis, 2007) adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tepat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Perusahaan *Hagy Express* merupakan perusahaan yang bergerak di bidang ekspedisi yaitu pengiriman barang baik pengiriman melalui jalur darat, jalur air dan memberikan pelayanan secara efektif dan efisien guna memenuhi kepuasan pelanggan yang akan mengirim barangnya. Dalam memberikan pelayanan jasa pengiriman barang sangat dibutuhkan efektifitas dan efisiensi waktu. Hal ini berkaitan dengan kecepatan pengiriman barang, Picking, packing dan berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepadapengguna jasa. Akan tetapi masih saja ditemui keterlambatan proses pengiriman yang diberikan kepada pengguna jasa yang telah di sepakati oleh kedua belah pihak (pengguna dan pemilik) sehingga berpengaruh pada penurunan kualitas produk atau barang. Dalam hal ini juga akan berdampak pada produktivitas perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada perusahaan, nampak bahwa salah satu faktor yang mengakibatkan penurunan kualitas pelayanan adalah disebabkan karena perusahaan mempunyai masalah yang kompleks dalam hal sumber daya manusia, khususnya mengenai masalah kurangnya kedisiplinan karyawan, dimana seringkali karyawan masih ada yang belum mentaati disiplin jam kerja, seperti mereka masuk kantor setelah jam 08.00 WIB dan pulang sebelum jam 17.00 WIB, selain itu sekitar 20% masih ada karyawan yang tidak mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku pada perusahaan, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan. Sehingga dengan menurunnya kinerja karyawan maka perusahaan harus menerapkan kedisiplinan karyawan, yakni dengan mematuhi segala peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Adapun peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin adalah : peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat, peraturan dasar melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain, serta peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan (Ibrahim & Eviyanti, 2020).

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan *Hagy Express* “. Karena tanpa adanya peningkatan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi, maka akan sulit untuk mengendalikan tingkat inflasi dan akan sulit bagi perusahaan untuk bersaing secara efektif dipasar dunia.

### Metode Penelitian

Dalam Penelitian ini dimana penulis menetapkan objek yang di jadikan penelitian adalah *Hagy Express* yang beralamat Jl. Mayor H. Husin R. Taranggano, Griya Interbis Indah Tahap IV Blok BB 01 RT. 85/05 Talang Kelapa Palembang 30151. Waktu yang di gunakan dalam penelitian ini selama bulan Maret 2022 sampai April 2022, di mulai dengan pengambilan data pertama mengenai sejarah dan gambaran umum perusahaan, mempelajari proses kerja perusahaan, pengambilan data perusahaan yang berupa dokumen atau data pencapaian karyawan (pengangkutan) tahun 2022, menyebar kuesioner penelitian, dan sampai tahap akhir yaitu pengambilan hasil kuesioner dan pengolahan data penelitian.

Penelitian ini menggunakan korelasi multi variat yaitu rancangan penelitian yang di tujukan untuk mengetahui dua variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi) dengan satu variabel dependen (produktivitas kerja) berdasarkan koefisien. Pendekatan yang di gunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yaitu penelitian banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, serta penampilan hasilnya.

Teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode survey yaitu metode pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dan alat pengumpulan datanya berupa kuesioner (Pujihastuti, 2010). Metode ini di lakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan tertulis (kuesioner) kepada responden. Kuesioner tersebut dimaksudkan untuk memperoleh data yang nantinya akan di gunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian. Jenis kuesioner ini adalah kuesioner tertutup. Hal tersebut berarti bahwa pertanyaan yang akan di ajukan sudh di batasi dengan jawaban yang sudah tersedia agar jawaban dari responden tidak meluas. Kuesioner di berikan secara langsung kepada responden. Lalu data yang telah terkumpul akan di lakukan beberapa uji sebagai berikut: Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Asumsi Klasik Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas, Analisis Regresi Linear Sederhana, Uji Hipotesis, Uji t, Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

### Hasil dan Pembahasan

Pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi populasi dan sampel responden serta data perusahaan yang hasil pencapaian karyawan. Adapun pembahasan mengenai masing-masing pengumpulan data disajikan sebagai berikut.

#### 1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan *Hagy Express* dan sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan *Hagy Express* dapat dilihat pada Tabe 4.1.

**Tabel 1**  
**Jumlah Karyawan *Hagy Express***

No	Jabatan	Jumlah Karyawan (orang)
1	Pimpinan	1
2	Sekretaris	1

3	Administrasi	1
4	Kepala operasional	1
5	Picking & packing	10
6	Driver	9
Jumlah		23

Sumber: Data Primer yang di olah, 2022

Rumus Slovin (1960) untuk menentukan jumlah sampel, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Jadi, berdasarkan hasil perhitungan di atas maka karyawan yang di jadikan sampel (n) pada penelitian ini sebanyak 22 orang.

## 2. Data Perusahaan

Data perusahaan yang di ambil di sini adalah data pencapaian karyawan pada tahun 2019 dapat di lihat pada lampiran. Peneliti ini dilakukan terhadap 22 orang responden yang merupakan Karyawan di Hagy Express. Responden tersebut kemudian di kelompokkan sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Pria	21	95,5%
Wanita	1	4,5%
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Kuesioner (Diolah, 2022)

Berdasarkan pengelompokan jenis kelamin, persentase tertinggi yang mengisi kuesioner adalah pria (95,5%).

**Tabel 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase (%)
18-25 tahun	5	22,7%
26-30 tahun	2	9,1%
31-40 tahun	8	36,4%
41-50 tahun	2	9,1%
>50 tahun	5	22,7%
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Kuesioner (Diolah, 2022)

Berdasarkan usia responden, persentase tertinggi yang mengisi kuesioner adalah responden yaitu berumur 31- 40 tahun (36,4%).

## 4.2 Pembahasan

**3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas****A. Uji Validitas**

Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan dengan rumus Product Moment (Pearson) antara masing-masing item yang mengukur suatu skala dengan skor total skala tersebut. Kriteria yang digunakan adalah bila nilai koefisien korelasi item total lebih besar dari nilai r tabel, maka item yang bersangkutan dapat dinyatakan valid/sahih atau apabila nilai probabilitas korelasi (sig.(2-tailed) lebih kecil dari taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0.05 (Bakhtiyar, Soehardjono, & Hasyim, 2012)

Untuk responden yang berjumlah 50, dapat diperoleh derajat bebas (df) sebesar  $N - 2$  ( $22 - 2 = 20$ ). Untuk  $df = 20$ , diperoleh nilai r tabel sebesar 0,444. Nilai r tabel ini selanjutnya digunakan untuk kriteria validitas item-item kuesioner. Untuk dapat dinyatakan valid, koefisien korelasi item total harus lebih besar dari 0,285. Pengujian dilakukan dengan bantuan *software microsoft excel*

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai Kritis (r tabel)	Keterangan
1	Disiplin Kerja	X <sub>1.1</sub>	0,93002	0,444	Valid
		X <sub>1.2</sub>	0,82184	0,444	Valid
		X <sub>1.3</sub>	0,97861	0,444	Valid
		X <sub>1.4</sub>	0,97861	0,444	Valid
2	Motivasi	X <sub>2.1</sub>	0,6724	0,444	Valid
		X <sub>2.2</sub>	0,95466	0,444	Valid
		X <sub>2.3</sub>	0,96011	0,444	Valid
		X <sub>2.4</sub>	0,90015	0,444	Valid
3	Produktivitas Kerja	Y <sub>1.1</sub>	0,94147	0,444	Valid
		Y <sub>1.2</sub>	0,95182	0,444	Valid
		Y <sub>1.3</sub>	0,56703	0,444	Valid
		Y <sub>1.4</sub>	0,90875	0,444	Valid

Sumber : Pengolahan data primer

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa semua item pertanyaan pada disiplin kerja, motivasi dan produktivitas kerja adalah valid, sehingga dapat digunakan analisis lebih lanjut untuk pengujian hipotesis.

**B. Hasil Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach alpha*. Suatu alat ukur disebut reliabel apabila memiliki *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,6. Pengujian dilakukan dengan bantuan *software SPSS versi 23*.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel penelitian	Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )	Keterangan
Disiplin Kerja	0,946	Reliabel
Motivasi	0,899	Reliabel
Produktivitas kerja	0,899	Reliabel

Sumber : Pengolahan data primer

Dari hasil analisis pada tabel V.6 di atas dapat dilihat bahwa setiap instrumen variabel memiliki nilai realibilitas yang memenuhi syarat dan dinyatakan reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha berada di atas 0,600.

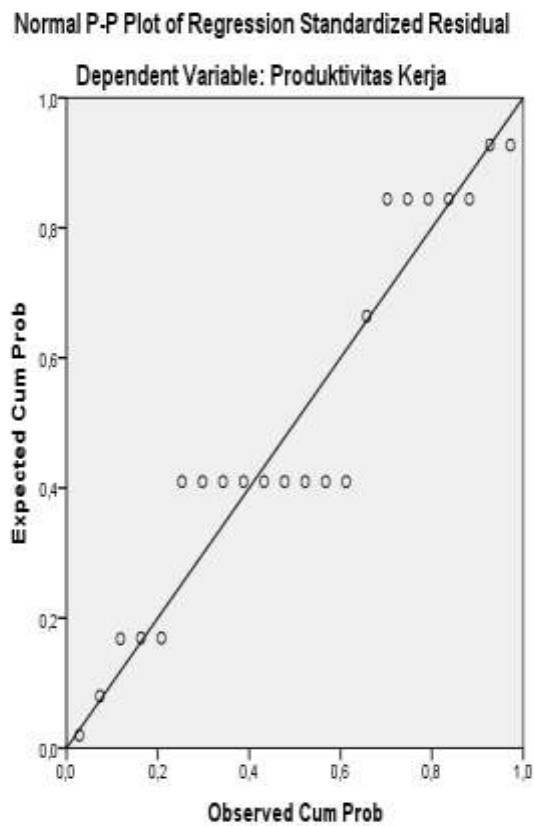
#### **4. Uji Asumsi Klasik**

Menurut (Sunyoto, 2007) persamaan regresi yang baik adalah persamaan yang memenuhi asumsi-asumsi sebagai berikut: tidak terjadi Multikolinieritas, tidak terjadi Heteroskedastisitas, data berdistribusi normal, dan tidak terjadi Autokorelasi. Berdasarkan pendapat di atas maka model dalam penelitian ini akan dilihat sejauh mana persamaan regresi tersebut memenuhi atau tidak memenuhi asumsi-asumsi.

##### **A. Uji Normalitas**

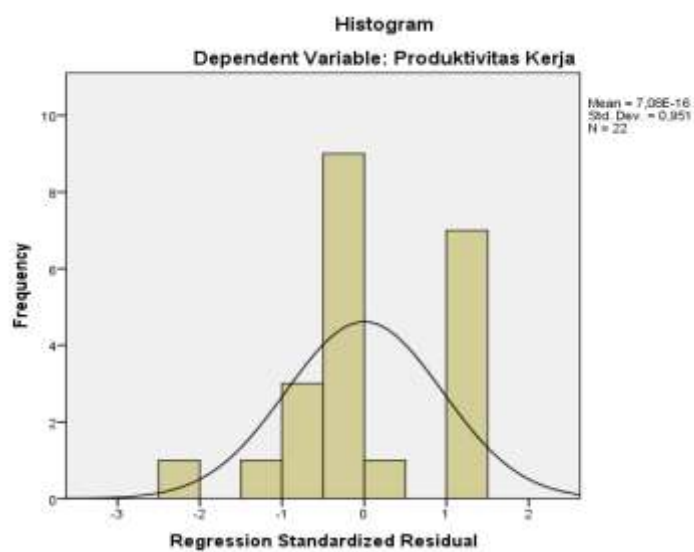
Uji normalitas di gunakan untuk mengetahui apakah data yang di dapat dari pengumpulan data, berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan bantuan *software SPSS versi 23 for windows* dengan rumus Kolmogorov-Smirnov pada taraf signifikan 5%. Sebaran data di katakan normal jika nilai uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05 (Sig. > 0,05), sebaliknya data yang dikatakan tidak normal jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (Sig. < 0,05) (Sarjono, 2011).

**Gambar 1**  
**Hasil Uji Probability Plot**



Dari gambar 1 terdapat titik – titik menyebar di sekitar garis diagonal. Jadi dapat disimpulkan bahwa metode regresi layak di pakai karena memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar 2**  
**Hasil Uji Normalitas Histogram**





Dari hasil Uji hitogram pada gambar di atas bisa dikatakan normal karena pada grafik garis membentuk seperti gunung.

#### **B. Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkorelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas (Qomariyah & Wulandari, 2021). Pengujian dilakukan dengan bantuan *software SPSS versi 23*.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas**

No	Variabel	Toleransi	VIF
1	Disiplin Kerja	0,103	9,725
2	Motivasi	0,103	9,725

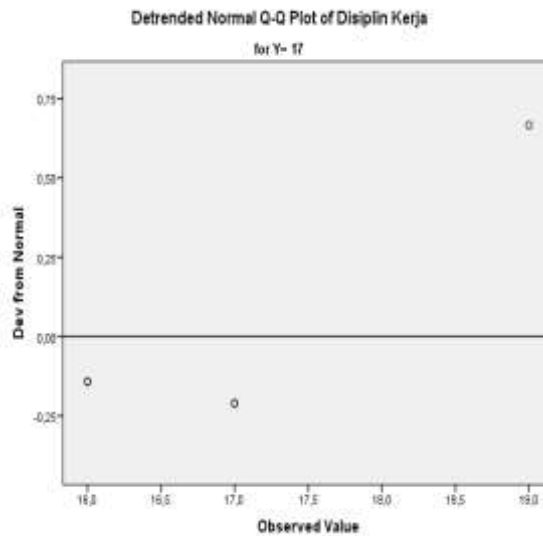
Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa nilai VIF (Variance Inflation Factor) variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) adalah  $9,725 > 10$  dan nilai toleransi  $0,103 > 0,1$  sehingga penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

#### **5. Uji Heteroskedastisitas**

Uji terhadap adanya Heteroskedastisitas adalah bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain (Ningsih & Dukalang, 2019). Jika varians dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain adalah tetap, maka model regresi terjadi Homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Menurut (Asmoro, 2017), jika sebaran titik-titik berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan dengan bantuan *software SPSS versi 23*.

**Gambar 3**  
**Hasil Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas**



Berdasarkan hasil pengolahan data (gambar *catterplot*) menggunakan *SPSS 23.For windows (evaluation version)* didapatkan titik-titik menyebar di bawah dan di atas sumbu Y, dan tidak mempunyai pola yang teratur, jadi kesimpulannya variabel bebas tidak terjadi Heteroskedastisitas atau bersifat Homoskedastisitas.

## 6. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel independen yang diketahui (Wijaya, 2013). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

$b_1 \dots b_2$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Motivasi Kerja

$X_2$  = Kompensasi

E = Error

Berikut akan di bahas hasil analisis regresi linier berganda akan di lakukan dengan *SPSS Versi 23 for windows*.

**Tabel 6**  
**Hasil perhitungan regresi linier berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,302	1,983		3,683	,002
Disiplin Kerja	-,037	,240	-,037	-,155	,879
Motivasi	,678	,166	,978	4,093	,001

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Berdasarkan Tabel 7, maka di peroleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$\text{Rumus : } Y = \alpha + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 \\ = 7,302 + 0,037 X_1 + 0,678 X_2$$

Nilai  $\alpha$  sebesar 7,302 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel produktivitas kerja belum di pengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ). Jika variabel independen tidak ada maka variabel produktivitas kerja tidak mengalami perubahan.

Nilai  $b_1$  ( nilai koefisien regresi  $X_1$ ) sebesar 0,037 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerjayang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel maka akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,037 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak di teliti dalam penelitian ini.

Nilai  $b_2$  (nilai koefisien regresi  $X_2$ ) sebesar 0,678 menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel produktivitas kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel maka akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,678 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak di teliti dalam penelitian ini.

## 7. UJI Koefisien determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisa regresi dimana hal yang ditunjukan oleh besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara 0 (nol) dan I (satu). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut ini akan di bahas hasil analisis koefisien determinasi berganda akan di lakukan dengan *SPSS Versi 23 for windows*

**Tabel 7**  
**Hasil Perhitungan Koefisien Determinansi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,943 <sup>a</sup>	,889	,877	,547

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

Berdasarkan tabel 4.8, dipengaruhi nilai koefisien R square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,889 atau 88,9 %. Jadi bisa di ambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y) sebesar 0,889 (88,9%)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Nanincova, 2019).

a. Merumuskan hipotesis

H0:  $\beta_i = 0$ , artinya variabel bebas secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat

H1:  $\beta_i \neq 0$  artinya variabel bebas secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat

b. Menetapkan besarnya level of significance ( $\alpha$ ) sebesar 0,05.

c. Mengambil Keputusan (dengan nilai signifikansi)

Berikut ini akan di bahas hasil uji t akan di lakukan dengan *SPSS Versi 23 for windows*

**Tabel 8**  
**Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,706	,857		,824	,420
Disiplin kerja	,824	,179	,717	4,606	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Nilai Sign. < 0,05

Nilai t hitung > nilai t tabel

t table = t (  $\alpha / 2$  ; n-k-1)

$\alpha = 5\%$  = t (0,05/2 ; 2 ; 30-2-1)

$$= 0,025 ; 22$$

$$= 2,074$$

Variabel  $X_1$  terhadap Y  
 Nilai Sign.  $0,000 < 0,05$   
 $t$  hitung  $>$   $t$  tabel  
 $4,606 > 2,074$

Sesuai dengan Tabel 4.9 yaitu hasil uji  $t$  (persial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $4,606 >$  dari nilai  $t$  tabel  $2,074$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja secara signifikan.

**Tabel**  
**9 Hasil Uji t Variabel Motivasi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,800	,706		2,551	,019
Motivasi	,600	,148	,671	4,045	,001

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Variabel  $X_2$  terhadap Y  
 Nilai Sign.  $0,001 < 0,05$   
 $t$  hitung  $>$   $t$  tabel  
 $4,045 > 2,074$

Sesuai dengan Tabel 4.10 yaitu hasil uji  $t$  (persial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh motivasi ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah  $0,001 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $4,045 >$  dari nilai  $t$  tabel  $2,074$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja secara signifikan.

**b. Uji F**

Menurut (Maabuat, 2016), uji F digunakan untuk menguji signifikan tidaknya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

a. Merumuskan hipotesis.

$H_0$  : Seluruh variabel bebas tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat

$H_1$  : Seluruh variabel berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat

b. Menetapkan besarnya nilai level of significance ( $\alpha$ ) yaitu sebesar  $0,05$ .

c. Mengambil Keputusan (dengan nilai signifikansi)

- Jika nilai signifikansi  $>$  dari pada  $0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak
- Jika nilai signifikansi  $<$  daripada  $0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

Berikut ini akan di bahas hasil uji  $t$  akan di lakukan dengan *SPSS Versi 23 for windows*

**Tabel 10**  
**Uji f**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2,620	2	1,310	10,076	,001 <sup>b</sup>
Residual	2,471	19	,130		
Total	5,091	21			

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

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

Uji F

$X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y

Nilai Sign. < 0,05

Nilai f hitung > f tabel

Nilai f tabel = 3,44

Nilai sign. 0,001 < 0,05

Nilai f hitung 10,076 > nilai f tabel 3,44

Dari Tabel 4.11 dapat di simpulkan nilai signifikansi untuk pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah sebesar  $0,001 < 0,05$  dan f hitung  $10,076 >$  nilai f tabel 3,44. Hal tersebut membuktikan bahwa  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima. Artinya terdapat pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja (Y) secara signifikan.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data tentang pengaruh variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi) terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja Karyawan di Hagy *Express*) dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dalam menganalisa data, di dapatkan: Nilai  $\alpha$  sebesar 7,302 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel produktivitas kerja belum di pengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ). Jika variabel independen tidak ada maka variabel produktivitas kerja tidak mengalami perubahan.

Nilai  $b_1$  ( nilai koefisien regresi  $X_1$ ) sebesar 0,037 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerjayang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel maka akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,037 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak di teliti dalam penelitian ini. Nilai  $b_2$  (nilai koefisien regresi  $X_2$ ) sebesar 0,678 menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel produktivitas kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel maka akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,678 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak di teliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan analisis koefisien determinasi dalam menganalisa data, di dapatkan hasil nilai koefisien R square ( $R^2$ ) sebesar 0,889 atau 88,9 %. Jadi bisa di ambil

kesimpulan besarnya pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y) sebesar 0,889 (88,9%). Hasil penelitian dengan menggunakan uji t terbukti bahwa, sesuai dengan Tabel 4.9 yaitu hasil uji t (persial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $4,606 >$  dari nilai t tabel 2,074 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja secara signifikan.

Sesuai dengan Tabel 4.10 yaitu hasil uji t (persial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh motivasi ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah  $0,001 < 0,05$  dan nilai t hitung  $4,045 >$  dari nilai t tabel 2,074 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja secara signifikan. Hasil penelitian dengan menggunakan uji F dapat disimpulkan nilai signifikansi untuk pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah sebesar  $0,001 < 0,05$  dan f hitung  $10,076 >$  nilai f tabel 3,44. Hal tersebut membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja (Y) secara signifikan.

## BIBLIOGRAFI

- Asmoro, Wiwiek Kusumaning. (2017). Pengaruh Beberapa Variabel Fundamental Terhadap Pertumbuhan Modal Sendiri. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomi Bisnis Psdku Kediri*, 6(2), 50–69.
- Bakhtiyar, Ariful, Soehardjono, Agoes, & Hasyim, Mohammad Hamzah. (2012). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterlambatan Proyek Konstruksi Pembangunan Gedung Di Kota Lamongan. *Rekayasa Sipil*, 6(1), 55–66.
- Diana, Tri, & Rahmat, Didi. (2022). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau. *Jurnal Ekonomi Stiep*, 7(1), 25–33.
- Ibrahim, Monalisa, & Eviyanti, Eviyanti. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Timoreng Panua Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang. *Praja: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 8(1), 40–47.
- Jumantoro, Reigion, Farida, Umi, & Santoso, Adi. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. *Isoquant: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 106–117.
- Maabuat, Edward S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut Uptd Tondano). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1).
- Mangkuprawira, Sjafri, & Hubeis, Aida Vitayala. (2007). Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. *Bogor: Ghalia Indonesia*.
- Mutafi, Ali. (2020). Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menghadapi Era Global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106–125.
- Nanincova, Niken. (2019). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe And Bistro. *Agora*, 7(2).
- Ningsih, Setia, & Dukalang, Hendra H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal Of Mathematics*, 1(1), 43–53.
- Pujihastuti, Isti. (2010). Prinsip Penulisan Kuesioner Penelitian. *Cefars: Jurnal Agribisnis Dan Pengembangan Wilayah*, 2(1), 43–56.
- Qomariyah, Anisa Nur, & Wulandari, Siti Sri. (2021). Pengaruh Kemandirian Belajar Dan Sarana Prasarana Pembelajaran Terhadap Hasil Belajar Siswa. *Jurnal Pendidikan Edutama*, 8(2), 141–154.
- Sunyoto, Danang. (2007). Analisis Regresi Dan Korelasi Bivariat. *Yogyakarta: Amara*



*Books*, 74.

Ulum, Mohammad Mufid Naszirul. (2020). *Analisis Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan Menurut Prespektif Ekonomi Islam Di Pabrik Bola Plastik Kudus*. Iain Kudus.

Wijaya, Mohamad H. P. (2013). Promosi, Citra Merek, Dan Saluran Distribusi Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian Jasa Terminix Di Kota Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).

Winarno, Wahyu. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Pt. Dua Mitra Langgeng Surakarta. *Kelola*, 5(2), 14–21.

---

**Copyright holder:**

Gede Sebayu, Hasmawaty AR (2023)

**First publication right:**

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

**This article is licensed under:**

