
**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. SAHABAT AQIQAH PUSAT
TANGERANG**

Siti Nurkholipah^{1*}, Desi Prasetyani²

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

sifapebriyanti5@gmail.com, dosen02548@unpam.ac.id

(Diterima: 1 September 2024; Direvisi: 17 September 2024; Dipublikasikan: 9 Oktober 2024)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Sahabat Aqiqah Pusat Tangerang. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yang berjumlah 60 karyawan. Teknik pengumpulan data melalui data primer dan sekunder. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Sahabat Aqiqah Pusat Tangerang, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 7,565 + 0,812X_1$ dan nilai *thitung* 10,704 > *ttabel* 1,67155 dengan signifikan 0,000 < 0,05. (2) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Sahabat Aqiqah Pusat Tangerang, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 5,579 + 0,852X_2$ dan nilai *thitung* 12,386 > *ttabel* 1,67155 dengan signifikan 0,000 < 0,05. (3) Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Sahabat Aqiqah Pusat Tangerang, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 1,891 + 0,393 X_1 + 0,551 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,889, nilai koefisien determinasi sebesar 80,9%, serta nilai *fhitung* 107,392 > *ftabel* 3,159 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05.

Kata Kunci: Motivasi kerja, Disiplin kerja, Produktivitas kerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the positive and significant influence of motivation variables on employee work productivity, to ascertain the positive and significant influence of work discipline variables on employee work productivity, and to identify the simultaneous positive and significant influence of work motivation and work discipline on employee work productivity at CV. Sahabat Aqiqah Pusat Tangerang. The sample used employed a saturated sample technique comprising 60 employees. Data collection techniques involved primary and secondary data. Data analysis techniques included descriptive statistics, validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroskedasticity tests, autocorrelation tests, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, t-test, and F-test. The research findings indicate that: (1) Partially, there is a positive and significant influence between motivation and employee work productivity at CV. Sahabat Aqiqah Pusat Tangerang, as evidenced by the simple linear regression equation $Y = 7.565 + 0.812X_1$ and the t-value of 10.704 > the t-table of 1.67155 with a significance level of 0.000 < 0.05. (2) Partially, there is a positive and significant influence between work discipline and employee work productivity at CV. Sahabat Aqiqah Pusat Tangerang, as evidenced by the simple linear regression equation $Y = 5.579 + 0.852X_2$ and the t-value of 12.386 > the t-table of 1.67155 with a significance level of 0.000 < 0.05. (3) Simultaneously, there is a positive and significant influence between work motivation and work discipline on employee work productivity at CV. Sahabat Aqiqah Pusat Tangerang, as evidenced by the multiple linear regression equation $Y = 1.891 + 0.393 X_1 + 0.551 X_2$, a correlation value of 0.889, a determination coefficient value of 80.9%, and the F-value of 107.392 > the F-table of 3.159 with a significance level of 0.000 < 0.05.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Work Productivity

PENDAHULUAN

Pada era revolusi digital 5.0 Sumber Daya Manusia mempunyai peran sangat penting bagi setiap kegiatan, baik dalam kegiatan organisasi pemerintahan ataupun kegiatan swasta. Karena manusia sebagai perencana, pengubah, dan pengendali sumber daya yang lain dalam suatu organisasi. Era digital saat ini telah menjadikan pelayanan publik harus mampu beradaptasi dengan perilaku masyarakat yang cenderung menginginkan pelayanan yang efektif dan efisien, serta menginginkan proses birokrasi yang semakin mudah. Adapun masalah-masalah yang muncul, yakni arah dan sikap dari masyarakat sebagai pengguna jasa dan membutuhkan akan pelayanan jasa sulit diprediksi serta semakin beragam. Melalui *Society 5.0*, kecerdasan buatan yang memperhatikan sisi kemanusiaan akan mentransformasi jutaan data yang dikumpulkan melalui internet pada segala bidang kehidupan.

Generasi muda Indonesia, dalam hal ini, berperan sebagai masyarakat yang mengaplikasikan roadmap tersebut. Generasi muda harus siap menghadapi Era *Society 5.0* di Indonesia dengan memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM). Karena Sumber Daya Manusia (SDM) dalam negeri tak kalah berkualitas dengan Sumber Daya Manusia (SDM) luar negeri. Juga diharapkan dengan adanya *Society 5.0* ini dapat mengembangkan SDM di negara Indonesia, melihat masih adanya kesenggangan Sumber Daya Manusia (SDM) di berbagai bidang. Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang harus dirawat. Pemberdayaan sumber daya manusia yang di kelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif. Di zaman yang berkembang pesat saat ini perusahaan harus extra selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif, mumpuni serta memiliki daya saing yang tinggi. Manajemen perusahaan khususnya bagian HRD (*Human Resource Development*) harus selektif dalam menyeleksi calon karyawannya.

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor penting dalam kesuksesan sebuah organisasi. CV Sahabat Aqiqah Pusat Tangerang, sebagai perusahaan yang bergerak dalam layanan aqiqah, juga menghadapi tantangan untuk memastikan bahwa karyawan-karyawan mereka tetap produktif dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, faktor motivasi kerja dan disiplin kerja menjadi krusial.

Motivasi kerja adalah salah satu aspek penting yang mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan semangat, dedikasi dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka. Motivasi yang tepat dapat membantu karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka dan secara alami meningkatkan produktivitas.

Di sisi lain, disiplin kerja adalah faktor penting yang menentukan sejauh mana karyawan mematuhi aturan, prosedur dan norma-norma perusahaan. Disiplin yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan efisien. Karyawan yang disiplin cenderung menghindari perilaku yang merugikan produktivitas, seperti sering terlambat atau melanggar aturan perusahaan.

Namun, masih ada pertanyaan apakah motivasi kerja dan disiplin kerja di CV Sahabat Aqiqah Pusat Tangerang berdampak positif pada produktivitas kerja karyawan mereka. Mungkin terdapat aspek-aspek unik dalam lingkungan kerja di perusahaan ini yang perlu diidentifikasi dan di analisis. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Sahabat Aqiqah Pusat Tangerang.

Penelitian ini diharapkan akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dalam lingkungan yang berkaitan dalam layanan aqiqah. Hasil penelitian ini dapat membantu manajemen perusahaan untuk mengidentifikasi area-area di mana perbaikan di butuhkan, sehingga mereka dapat mengambil tindakan yang sesuai untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan,

pada gilirannya, mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif. Dalam menghadapi persaingan yang semakin pesat dan terbuka tersebut perusahaan ini membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas khususnya produktivitas kerja karyawan. Melalui produktivitas kerja karyawan yang meningkat, maka efektifitas dan produktivitas perusahaan akan meningkat. Namun untuk mendapatkan produktivitas yang optimal dari karyawan tidak mudah, karena dibutuhkan kesadaran dan rasa tanggung jawab yang tinggi dari karyawan itu sendiri.

Pada saat melakukan observasi ke lapangan, penulis membuat *pra-survey* berupa pertanyaan berbentuk kuesioner kepada beberapa karyawan yang terkait dengan disiplin kerja, dan penulis mendapat beberapa permasalahan yang ditemukan pada CV Sahabat Aqiqah Pusat Tangerang mengenai kedisiplinan kerja yang terjadi disana. Beberapa permasalahan itu, dirasa kurang sesuai dalam kedisiplinan yaitu seringnya tidak tepat waktu saat sampai di kantor, minimnya mematuhi peraturan yang ada di kantor, dan juga kurangnya disiplin pada saat menyelesaikan tugas yang belum terselesaikan, sehingga hal ini berdampak pada Produktivitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil *pra survey* yang dilakukan kepada 30 orang karyawan bagian produksi dimana hasilnya menurut penilaian karyawan, disiplin kerja pada CV Sahabat Aqiqah Pusat Tangerang masih belum optimal dikarenakan ada beberapa karyawan yang kurang mentaati peraturan seperti datang tidak tepat waktu, dan kurangnya ventilasi udara yang terdapat diruangan mereka yang menyebabkan sirkulasi udara atau pertukaran udara kurang lancar yang membuat ruangan menjadi panas dan membuat karyawan tidak nyaman. Kondisi tersebut dapat dimungkinkan akan terjadinya penurunan produktivitas karyawan.

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat kerja.

Menurut Hasibuan (2016:194), kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan 5 semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Data kehadiran karyawan CV Sahabat Aqiqah Pusat Tangerang menunjukkan penurunan absensi kehadiran karyawan dari tahun 2020-2022. Persentase kehadiran pada tahun 2020 sebesar 11,67%, tahun 2021 sebesar 15% dan tahun 2022 sebesar 10%. Persentase ketidakhadiran pada tahun 2020 sebesar 51,67%, tahun 2021 sebesar 38,33% dan tahun 2022 sebesar 46,67%. Dapat dilihat dari data kehadiran karyawan diatas bahwa tingkat kehadiran karyawan yang mengalami penurunan secara bertahap mulai dari tahun 2020 sampai tahun 2022. Hal tersebut menunjukkan adanya masalah karena tingkat absensi karyawan yang semakin menurun yang mengakibatkan kedisiplinan karyawan tidak efektif. Ada banyak sekali kejadian yang terjadi disekitar lingkungan perusahaan terutama pada karyawan yang kadang melalaikan waktu kerjanya untuk melakukan hal-hal tidak penting diluar pekerjaannya dan sering karyawan melanggar hal tersebut. Dan sikap karyawan yang seperti ini tentu tidak akan membuat suasana kerja menjadi nyaman dan tenang justru sebaliknya. Maka dari itu, untuk mengatasi hal tersebut dapat dilakukan peningkatan kesejahteraan pada karyawan agar karyawan dapat meningkatkan tingkat disiplinnya dalam bekerja. Jika karyawan sudah mempunyai sikap disiplin yang baik maka tingkat produktivitas dari para karyawan akan meningkat serta adanya motivasi yang muncul dari kedisiplinan yang diterapkan.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul: **"PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV SAHABAT AQIQAH PUSAT TANGERANG."**

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dipilih karena karakteristiknya yang sistematis dan terstruktur, di mana data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian yang terukur, dan analisis data dilakukan secara statistik. Menurut Sugiyono (2018:13), metode penelitian kuantitatif didasarkan pada filsafat positivisme, yang menekankan pada pengujian hipotesis melalui data empiris yang dikumpulkan dari populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak untuk memastikan representativitas data. Dalam penelitian ini, pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami dan menjelaskan bagaimana variabel-variabel yang diteliti saling berhubungan, serta untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendekatan asosiatif dalam penelitian ini memiliki tingkatan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pendekatan deskriptif dan komparatif karena tidak hanya menggambarkan fenomena yang ada, tetapi juga berupaya menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang terlibat. Misalnya, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen seperti motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan. Dengan menggunakan metode ini, peneliti dapat membuat generalisasi tentang populasi berdasarkan sampel yang diteliti, serta memberikan kesimpulan yang lebih mendalam tentang hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Tempat penelitian merupakan lokasi fisik di mana data penelitian dikumpulkan. Menurut Sugiyono (2017:13), tempat penelitian adalah lokasi ilmiah yang dipilih dengan tujuan untuk mendapatkan data yang obyektif dan relevan dengan topik penelitian. Dalam penelitian ini, lokasi penelitian dipilih di CV Sahabat Aqiqah Pusat Tangerang, yang beralamat di Jl. Maulana Hasanudin No.88, RT.001/RW.007, Kelurahan Poris Jaya, Kecamatan Batuaceper, Kota Tangerang, Banten. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada relevansi dan kesesuaian dengan tujuan penelitian, yakni untuk menilai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut. Pemilihan lokasi ini memungkinkan peneliti untuk mengakses data yang dibutuhkan secara langsung dan relevan, serta memastikan bahwa data yang dikumpulkan sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan. Dengan demikian, tempat penelitian ini dipilih secara cermat untuk mendukung validitas dan reliabilitas hasil penelitian.

Waktu penelitian ditetapkan dari bulan Oktober 2023 hingga Juli 2024, dan proses penelitian dibagi menjadi beberapa tahap yang meliputi persiapan, pelaksanaan, dan pelaporan. Tahap persiapan mencakup izin penelitian, observasi, dan penyusunan proposal, yang dilakukan pada bulan-bulan awal. Pelaksanaan penelitian mencakup penyusunan instrumen, pengumpulan data, serta pengolahan dan analisis data. Akhirnya, tahap pelaporan meliputi finalisasi hasil penelitian dan pembahasan, serta ujian sidang. Setiap tahap direncanakan secara detail untuk memastikan bahwa penelitian berjalan sesuai jadwal dan mencapai tujuan yang diinginkan. Proses ini dirancang untuk meminimalkan risiko dan memastikan bahwa setiap aspek penelitian dilakukan dengan cermat dan sistematis. Dengan demikian, waktu dan tahapan penelitian disusun sedemikian rupa untuk mencapai hasil yang optimal dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengetahuan dalam bidang yang diteliti.

Operasionalisasi variabel merupakan langkah penting dalam penelitian kuantitatif, karena memungkinkan peneliti untuk mengukur konsep-konsep abstrak secara konkret. Menurut Sugiyono (2017:38), variabel penelitian adalah segala sesuatu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga informasi tentang variabel tersebut dapat diperoleh dan disimpulkan. Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis variabel utama: variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini meliputi motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan variabel dependen adalah produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja dioperasionalkan melalui beberapa indikator, seperti tanggung

jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kerja, dan pekerjaan yang menantang. Disiplin kerja diukur melalui indikator seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan, dan etika kerja. Produktivitas kerja karyawan, sebagai variabel dependen, diukur melalui kemampuan, hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, dan mutu kerja. Setiap indikator ini diukur menggunakan skala Likert, yang memberikan bobot pada setiap responden berdasarkan tingkat persetujuan mereka terhadap pernyataan yang diberikan. Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini berkisar dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju), yang memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data kuantitatif yang dapat dianalisis untuk menguji hipotesis penelitian.

HASIL PENELITIAN

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menilai apakah distribusi variabel dependen (terikat), variabel independen (bebas), atau keduanya dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Untuk mengevaluasi normalitas residual, peneliti menggunakan uji non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (Uji K-S). Pendekatan ini melibatkan perbandingan antara probabilitas distribusi data empiris dengan distribusi teoritis yang diasumsikan.

Tabel 4. 1 Hasil Uji Metode Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.21822189
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.064
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

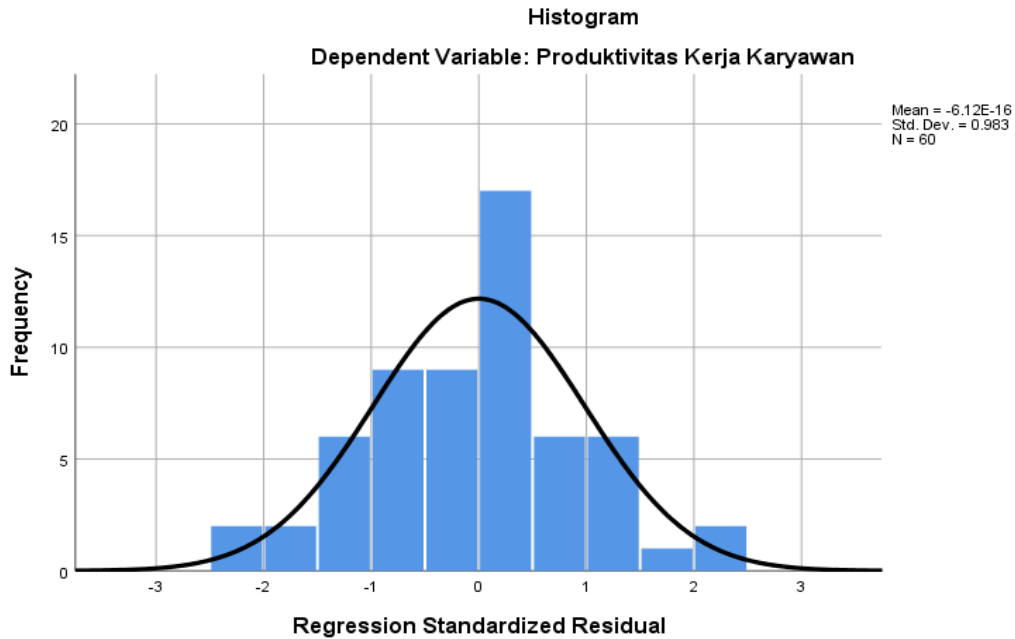
Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 4.10, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi Asymp. (2-tailed) sebesar 0,071. Karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residu mengikuti distribusi normal.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan distribusi normal, dengan data tersebar secara merata melintang dan ke bawah sumbu diagonal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data tersebut berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal.



Gambar 4. 1 Hasil Uji Pengujian Histogram



Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan Gambar 4.3, analisis histogram menunjukkan bahwa data yang dikumpulkan memiliki distribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

1. Uji Multikolinieritas

Jika setiap variabel ikatan tidak menghasilkan korelasi yang tinggi (biasanya kurang dari 0,90), hal ini menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Kriteria yang umum digunakan untuk menentukan tidak adanya multikolinearitas adalah toleransi > 0,10, atau VIF < 10 (Ghozali, 2013:105-106). Berikut hasil uji multikolinearitas:

Tabel 4. 2 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.51	2.591		0.58	0.56		
	Motivasi Kerja	0.35	0.094	0.348	3.69	0	0.377	2.65
	Disiplin Kerja	0.6	0.095	0.598	6.34	0	0.377	2.65

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil Tabel 4.11 diketahui bahwa toleransi variabel motivasi (X1) sebesar 0,377, sedangkan toleransi variabel disiplin (X2) sebesar 0,377. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah pada multikolonieritas karena kedua tingkat toleransi tersebut lebih dari 0,10.

Berdasarkan *Variance Inflation Factor* (VIF), diperoleh hasil pada variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) sebesar 2,654. Angka tersebut menunjukkan kurang dari 10,0. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolonieritas antara variabel motivasi (X1) dan disiplin (X2) terhadap produktivitas pegawai (Y).

2. Uji Heteroskedastisitas

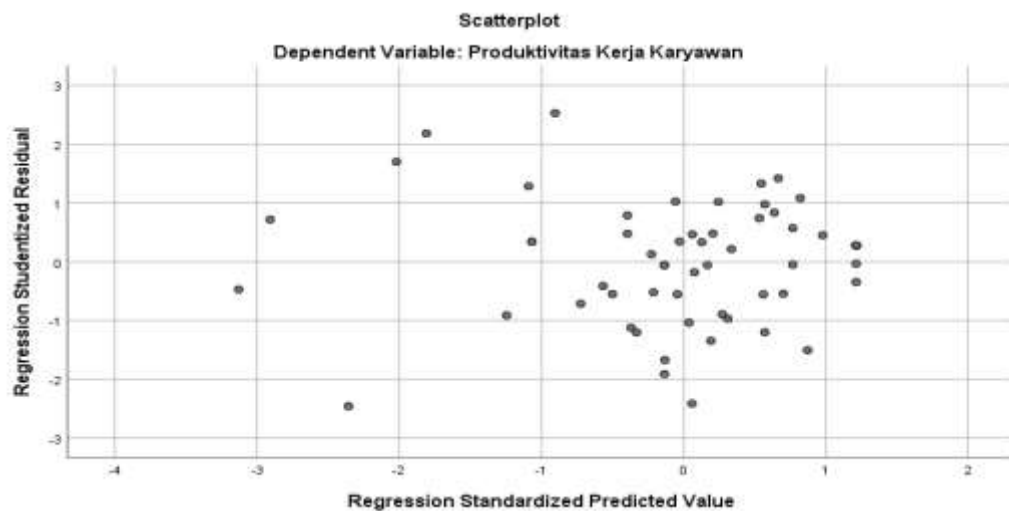
Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan varians antar hasil penelitian dalam suatu model regresi. Model regresi yang ideal adalah yang mencapai homoskedastisitas, yaitu variabel-variabel yang konsisten di seluruh nilai prediksi.

Analisis heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan grafis, dengan menampilkan plot sebar antara variabel prediktor (variabel dependen), ZPRED, dan residu, SRESID. Metode ini digunakan untuk mengevaluasi apakah terdapat pola yang tidak merata dalam variasi residu, yang dapat mengindikasikan adanya heteroskedastisitas:

- Jika terdapat pola yang konsisten dengan gelombang yang lebar dan berulang, hal ini menandakan adanya indikasi heteroskedastisitas dalam data tersebut.
- Apabila tidak terdapat pola yang jelas dan titik data mendekati 0 pada sumbu Y maka menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil output uji heteroskedastisitas sebagai berikut :

Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan gambar 4.4, garis putus-putus pada grafik scatter plot menunjukkan tidak ada garis yang jelas atau garis yang tidak sesuai dengan garis yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikator heteroskedastisitas, sehingga model ini dapat dianggap layak digunakan.

2. Uji Autokorelasi

Tujuan analisis autokorelasi adalah untuk mengetahui tidaknya autokorelasi pada suatu model garis regresi. Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan metode analisis autokorelasi Durbin-Watson. Ketika autokorelasi lemah, menurut Algifari (2015:88):

Tabel 4. 3 Pedoman Uji Autokorelasi Dengan Memakai Durbin-Watson (DW test)

Kriteria	Keterangan
<1,000	Ada autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
>2,900	Ada autokorelasi

Sumber : Algifari (2018:88)

Hasil output autokorelasi menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 4 Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.892 ^a	0.795	0.788		0.09693	2.272

a. Predictors: (Constant), ln_{x2}, ln_{x1}

b. Dependent Variable: ln_y

Sumber : Data diolah penulis 2024

Terlihat dari tabel 4.13 diatas bahwa bilangan Durbin-Watson adalah 2,272. Oleh karena itu, nilai Durbin-Watson dapat diekstraksi tanpa kesalahan apa pun.

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif digunakan untuk memahami signifikansi hasil dan menentukan jangkauannya. Dalam analisis ini, pengaruh dua variabel independen terhadap variabel dependen diteliti.

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2017), analisis regresi dengan garis bias digunakan untuk mengetahui seberapa besar suatu variabel tertentu dapat diprediksi dengan menggunakan variabel dasar. Berikut hasil analisis regresi Garis:

Tabel 4. 5 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X₁ Terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.57	3.198		2.365	0.02
	Motivasi Kerja	0.81	0.076	0.815	10.7	0

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 4.14 hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 7,565 + 0,812$$

Keterangan :

X₁ = Motivasi Kerja

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

Jika nilai X₁ = 0 akan diperoleh Y = 7,565

Jika Koefisien (a) atau konstanta terletak pada garis 7,565. Berdasarkan grafik di atas terlihat bahwa saat ini motivasi kerja pegawai (X₁) tidak mengalami perubahan atau peningkatan sehingga produktivitas kerja pegawai (Y) masih berada pada angka 7565.

Koefisien regresi (b) mempunyai nilai sebesar 0,812 artinya setiap peningkatan satu satuan motivasi maka produktivitas akan meningkat dengan nilai sebesar 0,812.

Tabel 4. 6 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X₂ Terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.58	2.926		1.907	0.06
	Disiplin Kerja	0.85	0.069	0.852	12.39	0

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 4.15 hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 5,579 + 0,852$$

Keterangan :

X₂ = Disiplin Kerja

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

Jika nilai $X_2 = 0$ akan diperoleh $Y = 5,579$

Koefisien (a) atau konstanta berkisar 5,579 Grafik di atas menunjukkan bahwa meskipun bidang disiplin kerja (X_2) berada pada angka nol atau tidak meningkat, maka produktivitas bidang kerja (Y) akan tetap berada pada angka lima,579.

Nilai koefisien regresi positif (b) adalah sebesar 0,852, hal ini menunjukkan bahwa jika setiap disiplin ilmu mengalami perubahan sebesar satu simpangan baku, maka produktivitas akan meningkat sebesar 0,852.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam persamaan regresi linier berganda dengan dua variabel independen adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Berdasarkan hipotesis di atas, Y merupakan variabel terikat yang maksimal, b_0 merupakan variabel konstan, dan b_1 dan b_2 merupakan variabel bebas (Priyanto, 2018:56)

Tabel 4. 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.89	2.726		0.694	0.49
	motivasi kerja	0.39	0.094	0.394	4.191	0
	disiplin kerja	0.55	0.094	0.551	5.86	0

a. Dependent Variable: produktivitas kerja karyawan

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 4.16 di kolom *Unstadardized Coefficients* dapat dibuat fungsi persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1,891 + 0,393 X_1 + 0,551 X_2$$

Penjelasan :

- Konstanta (a) = 1,891. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) tetap, Produktivitas Kerja Karyawan (Y) akan memiliki nilai sebesar 1,891 satuan.
- Koefisien (b_1) = 0,393. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X_1) mengalami kenaikan satu satuan, maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) juga diperkirakan akan mengalami kenaikan sebesar 0,393 satuan.
- Koefisien (b_2) = 0,551. Dapat disimpulkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X_2) meningkat satu satuan, maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) diharapkan akan meningkat sebesar 0,551 satuan.

3. Analisis Koefisien Korelasi

Hasil koefisien korelasi uji sebagai berikut: (0,00 – 0,19 sangat rendah), (0,20 – 0,39 rendah), (0,40 – 0,59 sedang), (0,60 – 0,79 kuat), (0,80 – 0,99 sangat kuat), dan (1,00 sempurna). Hal ini menggambarkan adanya hubungan yang signifikan antar variabel. hasil uji koefisien korelasi yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary				
odel	M	R	Adjusted	Std. Error
		R Square	R Square	of the Estimate
1	a	.889	.790	3.41639

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi kerja

Sumber : Data diolah penulis 2024

Hasil uji koefisien korelasi yang didapat adalah sebagai berikut: nilai $R = 0,889$. sesuai dengan interval pengukuran Koefisien. Temuan penelitian menyatakan koefisien korelasi terletak antara 0,80 hingga 0,99, yang menunjukkan adanya koefisien variasi yang sangat tinggi antar variabel.

4. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018:97), Uji R^2 mengurangi kemampuan model dalam memberikan informasi variabel. Berikut temuan penelitian tersebut:

1) Koefisien Determinasi (R^2) Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) X_1 Terhadap Y

Model Summary				
del	Mo	R	Adjusted	Std. Error
		R Square	R Square	of the Estimate
1		.815 ^a	.664	4.28726

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan Tabel 4.18, $R = 0,815$, dan koefisien determinasi (R Square) = 0,664 disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 66,4%, sedangkan 33,6% mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diketahui dalam penelitian tersebut.

2) Koefisien Determinasi (R^2) Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) X_2 Terhadap Y

Model Summary					Sumber : penulis
odel	M	R	Adjusted	Std. Error	
		R Square	R Square	of the Estimate	
1	a	.852	.726	3.87355	

Data diolah
2024

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Berdasarkan Tabel 4.19 diperoleh hasil $R = 0,852$ dan koefisien determinasi (R Square) = 0,726 menunjukkan bahwa variabel disiplin (X_2) mempunyai kontribusi sebesar 72,6% terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 27,4% disebabkan oleh hal yang tidak diketahui. atau faktor yang tidak diketahui.

3) Koefisien Determinasi (R^2) Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) X_1 dan X_2 Terhadap Y

Model Summary^b

Model	M	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	a	.899	.809	.802	3.27420

Sumber : Data diolah penulis 2024
Berdasarkan Tabel 4.20 yang menunjukkan koefisien determinasi R Square sebesar 0,809 atau 80,9%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) memberikan kontribusi yang signifikan sebesar 80,9% terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y), sedangkan 19,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1. Uji Hipotesis T
Dijelaskan bahwa dalam uji ini ditampilkan beberapa perubahan kecil pada satu variabel bebas atau penjelas tunggal yang terisolasi dalam menjelaskan suatu variabel terikat. Signifikansi statistik yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$. Mencari nilai *ttabel* dengan rumus sebagai berikut:

N	60	Jumlah sampel
A	0.05	Tingkat signifikan
dk	= n – 2	Derajat kebebasan
dk	= 60 – 2 = 58	

ttabel (α , dk)
ttabel (5%, 58) = 1,67155 (berdasarkan tabel t)
Tabel 4. 12 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji T Motivasi Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	7.565	3.198		2.36	.021
	Motivasi Kerja	.812	.076	.815	10.704	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja karyawan
Sumber : Data diolah penulis 2024
Berdasarkan hasil Tabel 4.21 pada penelitian ini, uji t mempunyai nilai sebesar 10,704 lebih tinggi dari nilai t pada Tabel 1.67155. Selain itu, tingkat signifikansi variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,000 lebih rendah dari ambang batas 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) di CV. Sahabat Aqiqah Pusat Tangerang.

Tabel 4. 13 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji T Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	5.579	2.926		1.907	.062



Disiplin Kerja	.852	.069	.852	12.386	.000
----------------	------	------	------	--------	------

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja karyawan

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan data tabel 4.22 pada penelitian ini, uji t menyimpulkan bahwa nilai thitung sebesar 12,386 lebih tinggi dari nilai t kritis. Selanjutnya, tingkat signifikansi variabel Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0,000, lebih rendah dari tingkat probabilitas yang diamati sebelumnya sebesar 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Hasilnya, variabel Disiplin Kerja (X₂) mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di CV. Sahabat Aqiqah Pusat Tangerang.

2. Hipotesis (Uji F)

Menurut Ghozali (2018:98), Uji F merupakan uji F secara simultan yang menentukan apakah setiap variabel atau beban bebas yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel yang dianalisis. Nilai numerik yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$. Cari *ftabel* berdasarkan kriteria berikut:

= 60 Jumlah sampel

= 5% Tingkat signifikan

= k Derajat kebebasan

k1 ke 1

= n – k – 1 Derajat kebebasan

k2 ke 2

dk2 = 60 – 2 – 1 = 57

ftabel (α , dk1, dk2)

ftable (5%, 2, 57) = 3,159 (berdasarkan tabel f)

Tabel 4. 14 Hasil Uji Simultan (Uji F) Pengaruh Motivasi Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2506.895	2	1253.447	107.392	.000 ^b
	Residual	665.288	57	11.672		
	Total	3172.183	59			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja karyawan

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

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil tabel 4.23 diperoleh nilai *fhitung* sebesar 107,392 dengan taraf signifikansi 0. Karena *fhitung* > *ftabel* ($107,392 > 3,159$) dan nilai signifikansi < 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen Motivasi Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan analisis CV Sahabat Aqiqah Tangerang yang menggunakan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan dalam bekerja dapat diidentifikasi seperti berikut:

Motivasi kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada CV. Sahabat Aqiqah Pusat Tangerang. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji regresi linier sederhana yang mempunyai elastisitas regresi $Y = 5,579 + 0,852X_1$ sehingga

diperoleh konstanta elastisitas sebesar 5,579. Grafik tersebut menyatakan jika pada saat ini Motivasi Kerja (X_1) mendatar atau tidak ada peningkatan, artinya Produktivitas kerja karyawan (Y) tetap sebesar 5,579. Koefisien regresinya sebesar 0,852 yang menunjukkan bahwa setiap seseorang menerima motivasi maka produktivitasnya meningkat sebesar 0,852. Uji t mempunyai *thitung* sebesar 10,704 dan tabel distribusi 5% sebesar 1,67155 maka *thitung* sebesar 10,704 > dari *ttabel* 1,67155 dengan sig. < 0,05 yaitu 0,000. Dengan itu, motivasi mempunyai dampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Abid, M., & Safiih, A. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Mulia Telecommunication Selama Memberlakukan WFH (Work From Home). *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 216-225
- Akbar, A. A. (2015). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 1-19
- Andrasari, L. (2022). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sunlife Financial Indonesia Pada Divisi Telemarketing Jakarta Selatan. Universitas Pamulang.
- Andriani, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Himun Peratama di Jakarta Selatan. Universitas Pamulang, 43.
- Anggeani, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Teman Makan Sejati (Tem Resto & Coffee Shop) Jakarta Selatan. Universitas Pamulang.
- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 17(02), 16-26.
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- DELLA JUWITA SARI, N. I. M. (2022). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PENYULUH PETANI DI ACEH BARAT (Doctoral dissertation, UPT PERPUSTAKAAN).
- Dewanti, R. L. (2019). Peer Review Jurnal: Motivasi Disiplin dan Karir Kerja, Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja.
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2013). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. KABELINDO MURNI, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40-53.
- Garaika. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 28-41.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Hamsinah, H. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(3), 702-709.
- Laksmiar, N. P. (No. 1 Tahun 2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN TEH BUNGA TERATAI DI DESA PATEMON KECAMATAN SERRIT. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 15, 54-63.
- Pasaribu, R. B. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*.
- Pratama, D. Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Hokita Presisi Indonesia. Universitas Pamulang.

- Pratiwi, Y. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Puspitasari, L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kensaki Polimer Indonesia Balaraja Tangerang. Universitas Pamulang.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159.
- Rahmawati, D. (2013). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Bonorowo*, 1(1), 1-15.
- Rahmawati. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Syari Sentra Solusi. Universitas Pamulang.
- Ramadhan, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismaatama Area Petukangan Selatan. Universitas Pamulang.
- Safiih, A. R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 107-116.
- Sandria, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT Bolltech Device Protection Indonesia serta Tinjauannya dari Sudut Pandang Islam (Doctoral dissertation, Universitas YARSI).
- Sari, E. T., Fajri, C., Sunarsi, D., & Astuti, W. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT. Samwon Copper Tube Tangerang. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2), 48-65.
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 159-169.
- Sutrisno, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah dinamika ekonomi dan bisnis*, 1(1).
- Syawaliani, T. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Park 5 Simatupang Jakarta Selatan. Universitas Pamulang.
- Triyani, N. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Green Construction City Bogor. Universitas Pamulang.
- Wahyuni, N., Suyadi, B., & Hartanto, W. (2018). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 12(1), 99-104.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 13(2).