

## DAMPAK MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. KEDAMIN JAYA KABUPATEN KAPUAS HULU

Tri Diana<sup>1\*</sup>, Amelia<sup>2</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Pontianak<sup>12</sup>

### INFO ARTIKEL

**Riwayat Artikel:**

Received : Marc 8<sup>th</sup>, 2023

Revised : May 10<sup>th</sup>, 2023

Accepted : June 18<sup>th</sup>, 2023

**Keywords:**

motivation, discipline, work productivity.

**Kata Kunci:**

motivasi, disiplin, produktivitas kerja

### ABSTRACT

*This research was conducted with the aim of the impact of work motivation and work discipline on work productivity both partially and simultaneously. Qualitative descriptive method using multiple Linear Regression test (standardized)). The research variability consists of dependent variables, namely work productivity and independent variables, namely work motivation and work discipline. 33 employees made up the sample population (census research) used. The results of the study found that simultaneously motivation and discipline have a significant influence on work productivity. Partially motivation lacks a significant influence on work productivity. And discipline has a significant influence on work productivity.*

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk dampak motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja baik secara parsial maupun simultan. Metode deskriptif kualitatif menggunakan uji Regresi Linier berganda (standardized)). Variabel penelitian terdiri atas variable dependen yaitu produktivitas kerja dan variabel independen yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja. Populasi dijadikan sampel (penelitian sensus) berjumlah 30 karyawan Hasil penelitian menemukan bahwa secara sumultan motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara parsial motivasi kurang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Dan disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja.

© Published Year, LPPM STIE Indonesia Pontianak

\*Corresponding author :

Address : Pontianak, Kalimantan Barat, Indonesia

E-mail : amelamelia86@gmail.com

## PENDAHULUAN

Pada dasarnya sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab sumber daya manusia adalah sumber daya yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Dalam rangka persaingan organisasi harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Setiap organisasi tentu selalu berusaha mencapai tujuan yang diinginkan Untuk itu diperlukan sumber daya termasuk diantaranya sumber daya manusia. Peranan manusia sebagai sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka motivasi diperlukan dalam organisasi tersebut. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Motivasi selalu membahas mengenai cara mendorong gairah kerja agar karyawan mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi untuk bekerja sangat penting terhadap tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama untuk mewujudkan kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Gitosudarno, 2001). Oleh karena itu manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi kerja seseorang.

Selain dari motivasi kerja, disiplin kerja juga salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja suatu organisasi. Menurut Jufrizen, (2018) disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Sedangkan menurut Sinambela (2018) menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin menjadi kunci sekaligus tujuan yang akan dicapai dalam setiap unit usaha. Karena kedisiplinan dapat mengarah pada perilaku pekerja menjadi lebih taat aturan, sehingga diharapkan akan lebih tinggi dalam menunjukkan semangat kerja. Semangat kerja dapat memunculkan efisiensi dan pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai karena memiliki karyawan atau pekerja yang produktif (Harianto & Saputra, 2020). Pada akhirnya motivasi dan disiplin karyawan sangat dibutuhkan pada suatu perusahaan. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta tujuan perusahaan dapat tercapai

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam

keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja. Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Menurut (Siagian, Sondang P 2003) untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, suatu perusahaan dalam proses produksi tidak hanya membutuhkan bahan baku dan tenaga kerja saja, tapi juga harus didukung faktor – faktor lainnya antara lain a. Pendidikan, b. Pelatihan, c. Penilaian prestasi kerja, d. Sistem imbalan, e. Motivasi, f. Kepuasan kerja.

Sedangkan untuk mendukung pendapat Siagian, Wana Nusa dalam Sumarsono Sonny 2003 mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu : pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, hubungan industrial, gizi kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan lingkungan dan iklim kerja. Dengan demikian motivasi dan disiplin merupakan faktor yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja dalam suatu perusahaan. Dalam suatu perusahaan, produktivitas penting dimiliki dalam rangka peningkatan hasil perusahaan. Oleh karena itu, manajer harus selalu memberikan motivasi dan disiplin yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tuganya. Motivasi dan disiplin adalah bagian yang saling terkait satu sama lainnya. Peningkatan motivasi dan disiplin akan berdampak pada peningkatan produktivitas, dan begitu pula sebaliknya.

PT. Kedamin Jaya Kabupaten Kapuas Hulu adalah perusahaan yang bergerak di bidang transportir BBM. Pengusaha Transportir BBM adalah pelaksana/kepanjangan tangan PT. Pertamina (Persero) untuk menyalurkan BBM kebutuhan SPBU yang akan menyalurkan kepada masyarakat pengguna, dan bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan sesuai persyaratan PT. Pertamina (Persero) serta berkepentingan untuk memperoleh penghasilan yang memadai dari usahanya sesuai ketentuan yang berlaku dari hasil sewa (rental) kendaraan yang diperoleh dari PT. Pertamina (Persero). Kondisi yang terjadi saat ini karyawan PT. Kedamin Jaya Kabupaten Kapuas Hulu masih ada yang belum mematuhi peraturan-peraturan perusahaan. Kondisi ini juga dipengaruhi kurangnya motivasi sehingga masih banyak tugas yang terlambat diserahkan dikarenakan beban kerja yang tinggi. Dan pada akhirnya akan berdampak pada kedisiplinan dan tinggi rendahnya semangat kerja karyawan sehingga mengakibatkan kinerja karyawan tidak optimal dan akan berdampak pada produktivitas yang dihasilkan perusahaan. Dengan adanya motivasi dan disiplin dalam bekerja maka akan memberikan nilai tambah pada produktivitas kerjanya, sehingga perusahaan dapat mencapai target yang telah ditentukan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin dan motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya, secara tidak langsung akan mempengaruhi tingkat produktivitasnya, sebaliknya jika disiplin dan motivasi rendah menyebabkan produktivitasnya menurun.

Berdasarkan data laporan kinerja PT. Kedamin Jaya Kabupaten Kapuas Hulu, nilai capaian produktivitas selama 3 tahun terakhir sebagai berikut :

Tabel 1 Jumlah Produktivitas PT. Kedamin Jaya Kabupaten Kapuas Hulu

Tahun	JumlahKaryawan	Jumlah yang disalurkan (Tahun/Ton)
2020	30	874
2021	30	870
2022	30	869

Sumber : PT. Kedamin Jaya Kabupaten Kapuas Hulu, 2023.

Dari tabel 1 di atas PT. Kedamin Jaya Kabupaten Kapuas Hulu dengan karyawan berjumlah 30 orang pada tahun 2020 mampu menyalurkan minyak sebanyak 874 ton, kemudian pada tahun 2021 terjadi penurunan sehingga minyak yang bisa disalurkan adalah sebanyak 870 ton dan pada tahun 2022 kembali menurun menjadi 869 ton minyak. Kondisi yang terjadi tersebut membuat penulis beranggapan bahwa motivasi dan disiplin kerja

diperlukan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam lagi mengenai Dampak Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kedamin Jaya Kabupaten Kapuas Hulu.

### **KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

Motivasi kerja adalah perilaku yang bekerja dalam memenuhi usaha kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan, (Fahmi 2016). Sedangkan menurut Harahap & Tirtayasa (2020) motivasi adalah pemberian atau penimbunan motif yang merangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang mengarahkan dan menyalurkan, sikap dan pencapaian tujuan suatu perusahaan. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah daya penggerak di dalam diri karyawan yang dapat mendorong karyawan dalam melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Fahmi (2016) indikator dari motivasi adalah 1) Kebutuhan Fisiologis, 2) Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan, 3) Kebutuhan Cinta dan Sosial, 4) Kebutuhan Harga Diri Sedangkan fungsi motivasi menurut Sardirman (2011), fungsi motivasi dapat di bagi menjadi 3 (tiga) yaitu : 1) Mendorong manusia untuk berbuat, sebagai penggerak; 2) Menentukan arah tujuan yang hendak dicapai karena dilakukan sesuai dengan rencana yang sudah ditentukan; 3) Menyeleksi perbuatan yaitu menentukan tindakan apa saja yang harus dilakukan yang relevan untuk mencapai tujuan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, (Hasibuan, 2018). Sedangkan menurut Yusnandar et al. (2020) disiplin adalah suatu sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan-peraturan yang ada didalam perusahaan dan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman- pedoman yang tercipta dalam bentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang dilakukan oleh karyawan. Adapun indicator kedisiplinan menurut Hasibuan (2018) adalah 1) Tingkat kehadiran, 2) Mematuhi Peraturan, 3) Tanggung jawab.

Produktivitas kerja adalah sebagai suatu konsepsi sistem, dimana proses produksi diekspresikan sebagai rasio pemanfaatan sumber daya yang ada dibandingkan luaran yang dihasilkan. Konsepsi sistem perbandingan antara input dan output ini bersifat kontekstual, sehingga dapat diterapkan pada berbagai kondisi, baik pada suatu organisasi dan industri maupun pada perekonomian secara nasional (Busro, 2018). Dapat dikatakan bahwa pemaksimalan suatu daya dan suatu produk adalah hakikat dari produktivitas kerja. Adapun indicator dari produktivitas kerja menurut Busro (2018) adalah 1) Kemampuan, 2) Standar kerja, 3) Penggunaan waktu secara efektif. Selanjutnya menurut Anoraga (dalam Busro, 2018), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain adalah sebagai berikut : 1) Motivasi kerja karyawan; 2) Pendidikan; 3) Disiplin kerja; 4) Keterampilan; 5) Sikap etika kerja; 6) Kemampuan kerja sama; 7) Gizi dan kesehatan; 8) Tingkat penghasilan; 9) Lingkungan kerja dan iklim kerja; 10) Kecanggihan teknologi yang digunakan; 11) Faktor-faktor produksi yang memadai; 12) Jaminan social; 13) Manajemen dan kepemimpinan; 14) Kesempatan berprestasi.

Berdasarkan kajian teori, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

Ho = Diduga secara parsial dan simultan tidak terdapat pengaruh signifikan diantara motivasi dan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kedamin Jaya Kabupaten Kapuas Hulu.

Ha = Diduga secara parsial dan simultan ada pengaruh signifikan diantara motivasi dan disiplin secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kedamin Jaya Kabupaten Kapuas Hulu.

**METODA PENELITIAN**

Melalui penelitian manusia dapat menggunakan hasilnya, secara umum data yang diperoleh dari penelitian dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah (Umar, 2015). Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan, menjelaskan keadaan yang ada pada perusahaan berdasarkan fakta, sifat-sifat populasi berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis dan selanjutnya dianalisis diambil kesimpulannya dan untuk menjawab permasalahan penelitian (Sekaran, 2013). Sedangkan bentuk penelitian dalam menggunakan studi kasus yang menyangkut pada sumber-sumber penelitian pada PT. Kedamin Jaya Kabupaten Kapuas Hulu.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Kedamin Jaya Kabupaten Kapuas Hulu. yang berjumlah 30 orang (sampel sensus). Pengambilan sampel secara menyeluruh dimungkinkan disebabkan oleh beberapa alasan, karena populasi yang kecil dan berada pada lokasi yang masih bisa dijangkau, kemungkinan lebih rinci menjelaskan objek penelitian (Kuncoro, 2014).

Variabel yang akan diteliti adalah indikator motivasi sehingga operasionalisasi variabel merupakan upaya penelitian secara rinci, meliputi variabel penelitian dan indikator variabel. Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dibuat seperti pada tabel berikut :

**Tabel 2 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel	Indikator	Skala
Motivasi (X <sub>1</sub> )	1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan 3. Kebutuhan Cinta dan Sosial 4. Kebutuhan Harga Diri	Ordinal
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	1. Tingkat kehadiran 2. Mematuhi Peraturan 3. Tanggung jawab	Ordinal
Produktivitas Kerja (Y)	1. Kemampuan 2. Standar kerja 3. Penggunaan waktu secara efektif	Ordinal

Sumber : Data Olahan, 2023

Setelah data di lapangan diperoleh, maka langkah selanjutnya diadakan pengolahan data secara deskriptif, kemudian diambil kesimpulan sebagai dasar untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, alat analisis yang dipergunakan adalah analisis deskriptif, selanjutnya jawaban dari daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah disebarkan dan wawancara langsung di lapangan, dikelompokkan menurut kriteria yang ada yang dijelaskan secara deskriptif (Umar, 2015).

Menurut Kuncoro, 2014 untuk analisis kuantitatif digunakan teknik meramalkan atau memprediksikan perubahan pada variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas, dipergunakan persamaan Regresi Linier berganda tetapi sebelumnya setelah memenuhi uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Adapun Rumus Regresi Linier berganda (standardized) sebagai berikut :

$$Y = \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \mu \dots\dots\dots 1$$

Keterangan :

Y : Variabel produktivitas

X : Variabel motivasi

$\beta$  : Parameter yang diestimasi

### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kuesioner dari keseluruhan sampel sebanyak 30 orang menunjukkan kelompok umur didominasi oleh usia 30 - 45 tahun (60,00%). Kondisi ini sesuai dengan pendapat Stroh et.al (2002) yang menyatakan bahwa tingkat umur yang menunjukkan kematangan emosional berada pada usia 30-45 tahun. Kemudian tingkat pendidikan didominasi strata-1 (37%), dimana tingkat ini merupakan tingkat pendidikan managerial, sehingga lebih terarah dalam pengambilan keputusan (Dassler, 2008) dan jenis kelamin didominasi laki-laki (73.33%), dimana menurut Edison, dkk (2016) berpendapat bahwa tenaga kerja laki-laki memiliki ketegasan dalam bertindak, memiliki kemampuan fisik serta motivasi yang tinggi, namun kurang teliti dan kurang empati dalam memandang sesuatu.

Uji alat ukur instrumen penelitian berupa kuisisioner untuk masing-masing variabel penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan angka korelasi r-hitung yang diperoleh dengan angka korelasi r-tabel, sementara pengukuran reliabilitas dengan menggunakan Cronbach alpha (Azwar, 2011). Pengujian validitas dan reliabilitas dihasilkan melalui program SPSS, untuk lebih jelasnya disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 3 Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Motivasi	X <sub>1.1</sub>	0.762	0.000 < 0.05	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0.642	0.000 < 0.05	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0.762	0.000 < 0.05	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0.551	0.002 < 0.05	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0.722	0.000 < 0.05	Valid
Disiplin	X <sub>2.1</sub>	0.703	0.000 < 0.05	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0.847	0.000 < 0.05	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0.855	0.000 < 0.05	Valid
Produktivitas Kerja	Y <sub>1</sub>	0.842	0.000 < 0.05	Valid
	Y <sub>2</sub>	0.908	0.000 < 0.05	Valid
	Y <sub>3</sub>	0.842	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Data Olahan, 2023

Dasar pengambilan keputusan uji validitas yaitu :

- Apabila r hitung > r tabel maka data valid;
- Apabila r hitung < r tabel maka data tidak valid;

Sesuai dengan hasil uji validitas yang telah dilakukan tersebut maka diketahui bahwa seluruh r hitung > r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa uji validitas yang dilaksanakan adalah valid. Selanjutnya uji reliabilitas dilakukan bertujuan untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Kriteria penarikan kesimpulan pada uji reliabilitas adalah apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6, maka kuisisioner tersebut adalah reliabel/baik/terpercaya, dan sebaliknya apabila nilai Cronbach's Alpha lebih kecil dari 0,6, maka kuisisioner tersebut adalah tidak reliabel/tidak baik/tidak terpercaya. Pengujian dibantu dengan Software SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 32.

**Tabel 4 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.671	.731	5

Sumber : Data Olahan, 2023

**Tabel 5 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.726	.726	3

Sumber : Data Olahan, 2023

**Tabel 6 Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y)**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.831	.831	3

Sumber : Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dinyatakan bahwa kuisioner variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan Y dinyatakan reliabel karena nilai dari Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 (X<sub>1</sub> 0,671, X<sub>2</sub> 0.726 dan Y 0.831 > 0,6). Dengan demikian kuisioner dapat disebarkan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Besarnya keterkaitan antara variabel dependen dan variabel independen dalam sebuah penelitian dapat dilihat pada determinasi variabel penelitian. Tabel berikut akan menggambarkan pengaruh antara variabel.

**Tabel 7 Determinasi Variabel Penelitian**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 <sup>a</sup>	.485	.446	.750

a. Predictors: (Constant), X<sub>2</sub>.TOTAL, X<sub>1</sub>.TOTAL

b. Dependent Variable: Y.TOTAL

Sumber : Data Olahan, 2023

Berdasarkan Tabel 7, yang merupakan hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai korelasi multilpe (R) antara kesesuaian motivasi (X<sub>1</sub>) dan disiplin (X<sub>2</sub>) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) yaitu sebesar 0,696 atau sebesar 69,6% yang artinya masing-masing indikator motivasi dan disiplin memiliki hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja. Sementara Koofisien R square (R<sup>2</sup>) menunjukkan besarnya nilai variabel dependen (Y) dipengaruhi oleh independent (X) yaitu sebesar 0,485 artinya variabel independen mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 48,5% dipengaruhi oleh masing-masing indikator motivasi dan disiplin (X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>), sedangkan sisanya sebesar 51,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini, seperti keterampilan, sikap etika kerja, dll

Selanjutnya dilakukan analisis varian dalam penelitian untuk menggambarkan hubungan secara bersama-sama antara variabel independen dengan variabel dependen. Pengaruh simultan tersebut dapat ditampilkan pada tabel berikut :

**Tabel 8. Analisis Varian**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	14.280	2	7.140	12.694	.000 <sup>b</sup>
	Residual	15.187	27	.562		
	Total	29.467	29			

Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data Olahan, 2023

Hipotesis simultan : Produktivitas kerja (Y) dipengaruhi oleh motivasi kerja (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>)

Dari hasil di tabel di dapat hasil hipotesis yaitu diketahui nilai F hitung 12.694 > F tabel (3.34) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat diputuskan bahwa hasil penelitian menolak Ho dan menerima Ha pada taraf kepercayaan sebesar 95% atau diputuskan minimal terdapat sebuah variabel independen yang berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa motivasi (X<sub>1</sub>) dan disiplin (X<sub>2</sub>) yang terjadi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap produktivitas kerja (Y) yang ada di PT. Kedamin Jaya Kabupaten Kapuas Hulu.

Selanjutnya kekuatan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 9. Koefisien Variabel Penelitian**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.834	1.773		2.162	.040		
X1.TOTAL	-.006	.107	-.010	-.052	.959	.473	2.115
X2.TOTAL	.694	.198	.704	3.502	.002	.473	2.115

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

Sumber : Data Olahan, 2023

Persamaan regresi berganda dengan dua variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari kesesuaian motivasi (X<sub>1</sub>) dan disiplin (X<sub>2</sub>). Nilai-nilai pada output kemudian dimasukkan ke dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = -0,10 X_1 + 0,704 X_2 + \mu \dots\dots\dots 2$$

Penjelasan dari garis linier berganda tersebut adalah : (1) Koefisien regresi variable motivasi (X<sub>1</sub>) secara parsial bernilai negatif dan tidak signifikan, hal ini menyatakan bahwa apabila motivasi (X<sub>1</sub>) mengalami peningkatan, maka produktivitas kerja (Y) cenderung tidak mengalami peningkatan yang berarti; (2) Koefisien regresi disiplin (X<sub>2</sub>) secara parsial bernilai positif dan signifikan, menyatakan bahwa apabila disiplin (X<sub>2</sub>) mengalami peningkatan, maka produktivitas kerja (Y) cenderung mengalami peningkatan juga.

Hipotesis parsial : Produktivitas kerja (Y) tidak dipengaruhi oleh motivasi (X<sub>1</sub>)

Berdasarkan hasil penelitian motivasi (X<sub>1</sub>) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Kedamin Jaya Kabupaten Kapuas Hulu. Hal ini dibuktikan dengan dengan nilai sig. parsial kurang dari nilai alpha (0,959 > 0,05) atau nilai thitung kurang dari t-tabel (-0,520 < 2,042). Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa motivasi (X<sub>1</sub>) yang terjadi kurang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) yang ada di PT. Kedamin Jaya Kabupaten Kapuas Hulu.

Hipotesis parsial : Produktivitas kerja (Y) dipengaruhi oleh disiplin (X<sub>2</sub>)

Berdasarkan hasil penelitian disiplin ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) karyawan PT. Kedamin Jaya Kabupaten Kapuas Hulu. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig. parsial kurang dari nilai alpha ( $0,002 < 0,05$ ) atau nilai thitung lebih dari t-tabel ( $3,502 > 2,042$ ). Sehingga dapat dijelaskan bahwa disiplin ( $X_2$ ) yang terjadi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) yang ada di PT. Kedamin Jaya Kabupaten Kapuas Hulu.

## **SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Secara sumultan motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) yang terjadi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) yang ada di PT. Kedamin Jaya Kabupaten Kapuas Hulu. Secara parsial motivasi ( $X_1$ ) yang terjadi kurang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) yang ada di PT. Kedamin Jaya Kabupaten Kapuas Hulu. Dan disiplin ( $X_2$ ) yang terjadi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) yang ada di PT. Kedamin Jaya Kabupaten Kapuas Hulu.

### **Saran**

- a. Perusahaan harus bisa lebih meningkatkan pemberian motivasi seperti melakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dan mengadakan kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan antara karyawan dan perusahaan, sehingga motivasi yang diberikan benar-benar bisa mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja.
- b. Bisa mempertahankan atau meningkatkan lebih baik lagi tentang pengawasan terhadap absensi sehingga disiplin kerja karyawan bisa semakin meningkatkan produktivitas kerja.

## **UCAPAN TERIMAKASIH**

Ucapan terimakasih diberikan kepada pihak-pihak yang berperan dalam membantu peneliti terbitnya artikel ini :

1. Pimpinan beserta seluruh staff PT Kedamin Jaya Kabupaten Kapuas Hulu.
2. Semua pihak yang telah memberi support.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator Cetakan ke-1. Zanafa Publishing. Riau.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Azuar Juliandi. (2013). Metode Penelitian Sosial dan Ekonomi. Edisi Pertama. Penerbit: Media Inn, Medan.
- Azwar, Saifuddin., 2011, Relibilitas dan validitas, Yogyakarta : Penerbit Pustaka Pelajar.
- Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenademia Group.
- Darmadi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan “Melejitkan Produktivitas kerja kepala sekolah dan faktor-faktor yang mempengaruhi.” Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Dessler, G. 2008. Human Resource Management eleventh edition. New Jersey: Pearson Education. Inc.

- Edison, Emron., Yohny Anwar, dan Imas Komariyah, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*, Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fahmi. Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media: Jakarta.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gitosudarmo, et al. (2001). *Prinsip dasar manajemen*. BPF. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husein Umar. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Kuncoro, Mudrajad. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 3. Jakarta: Erlangga.
- Poltak Lijan dan Sinambela Sarton. (2019). *Manajemen Kinerja : Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Cetakan Kesatu. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, S. dan Syuhada, A. H. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi Pertama. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sekaran. U. 2013. *Research Methods for Business*, 4th ed. NY: John Wiley and Sons. Inc
- Siagian, Sondang P. (2003). *Manajemen Personalia*. Publisher: Jakarta; Bumi aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Stroh. L.K., Brett. J.M., & Reilly. A.H., 2002. All the right stuff: A comparison of female and male managers' career progression. *Journal of Applied Psychology*.
- Sonny Sumarsono. (2003). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.