



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 6 Tahun 2024 Page 2431-2446

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktifitas Karyawan Hotel Rylich Panorama Kota Sorong

Ade Andriani Renouw<sup>1</sup>, Meyta Longkutoy<sup>2</sup>, Novanti Novalinda Mambrasar<sup>3</sup>✉

Universitas Kristen Papua

Email: [mambrasarnova@gmail.com](mailto:mambrasarnova@gmail.com)<sup>3</sup>✉

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa Pengaruh Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Hotel Rylich Panorama Kota Sorong, Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif. Hasil uji t, variabel independen secara parsial, nilai t-hitung Motivasi berpengaruh terhadap variabel dependen secara positif/signifikan, dimana nilai t-hitung variabel Motivasi yaitu thitung 2.167 > dari ttabel 1.6779, atau nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya, karena t-hitung > t-tabel, maka dapat disimpulkan hipotesis (H1) diterima, varibel Disiplin kerja yaitu thitung 5.351 > dari ttabel 1.6779, atau nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya, hipotesis (H2) diterima.. Hasil uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 37.106 dengan signifikan 0.000. menunjukkan signifikansi < dari 0.05. berarti Motivasi Dan Disiplin secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Hotel Rylich Panorama Kota Sorong.

Kata Kunci: *Motivasi, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja*

## Abstract

This study aims to analyze the Influence of Motivation and Work Discipline on Employee Productivity at Rylich Panorama Hotel, Sorong City. The data analysis method used is quantitative descriptive analysis. The results of the t-test, the independent variable partially, the t-value of Motivation has a positive/significant effect on the dependent variable, where the t-value of the Motivation variable is  $t_{count} 2.167 > t_{table} 1.6779$ , or the significance value is 0.000 less than 0.05. This means that because  $t_{count} > t_{table}$ , it can be concluded that the hypothesis (H1) is accepted, the Work Discipline variable is  $t_{count} 5.351 > t_{table} 1.6779$ , or the significance value is 0.000 less than 0.05. This means that the hypothesis (H2) is accepted. The results of the F test obtained an Fcount value of 37.106 with a significance of 0.000. indicating significance  $< 0.05$ . means Motivation and Discipline simultaneously affect Employee Productivity at Rylich Panorama Hotel, Sorong City.

Keywords: *Motivation, Work discipline, Work Productivity*

## PENDAHULUAN

Di zaman yang serba maju, perusahaan berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dimana karyawan menjadi faktor penentu keberhasilan sebuah perusahaan. Karyawan sebagai ujung tombak bagi perusahaan, produktivitas tidak datang secara spontan tetapi perlu dikembangkan melalui motivasi dan disiplin kerja.

Pentingnya sumber daya manusia sangat diperlukan pada semua tingkatan manajemen perusahaan. Sumber daya manusia sebagai suatu organisasi yang dimiliki oleh tenaga kerja dengan kreativitas yang perusahaan butuhkan bekerja untuk mencapai tujuan. Perkembangan teknologi informasi saat ini dengan modal yang tersedia jika tanpa adanya sumber daya manusia maka organisasi perusahaan akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Perkembangan ekonomi yang kompetitif, perusahaan akan membutuhkan karyawan yang cakap dan berkualitas serta dapat memberikan dukungan bagi perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan dan karyawan yang memiliki sikap mental yang baik, semangat kerja dan etos kerja yang tinggi sehingga sumber daya lainnya dapat dimanfaatkan dan dikendalikan. Semangat kerja yang tinggi dapat mencerminkan motivasi dan menjadi pendorong untuk memuaskan kebutuhan dalam perusahaan. Karyawan dapat memberikan sumbangsi bagi perusahaan. Kegiatan perusahaan sering ditemukan kesulitan dalam mengatur karyawan. Bagaimana perusahaan dapat mengoptimalkan motivasi dan disiplin kerja yang tinggi agar produktivitas kerja dapat tercapai (Firmansyah, 2021)

Motivasi berhubungan dengan produktivitas kerja, karena semakin tinggi motivasi maka seseorang akan bersemangat melakukan pekerjaan lebih cepat dengan kualitas kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Perusahaan akan melakukan kehiatan dalam bidang industry perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mevapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan berbagai kegiatan perusahaan akan tercapai tujuan bukan tergantung pada keunggulan teknologi yang tersedia, sarana atau prasarana yang dimiliki melainkan aspek sumber daya manusia sebagai faktor utama yang harus dierhatikan oleh perusahaan.

Menurut Kurniawan, Harry). Disiplin kerja adalah kondisi bilamana tindakan seseorang yang taat pada prosedur kerja. Juga sebaagai alat untuk hubungan komunikasi oleh atasan dengan bawahan., sehingga dapat diharapkan untuk) mengubah tindakan seseorang yang menyimpan dari aturaan. Hal tersebut akan berdampak pada upaya untuk meningkatkan kesadaran dan patuh kepada norma yang berlaku dalam perusahaan (Risma Nur Avita et al; 2021)

Karyawan Hotel Rylich Panorama mempunyai tugas yang sangat penting karena adanya karyawan yang melakukan segala pekerjaan dengan bidangnya masing-masing, pimpinan perlu memperhatikan masalah ini. Banyak karyawan yang tidak tepat waktu datang, pelayanan yang lambat sering tamu diabaikan dan tidak mengarahkan tamu. Disiplin dan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Kedua faktor ini akan memberikan semangat kerja karyawan di hotel rylich panorama sehingga para karyawan dapat menggunakan keahlian masing-masing untuk mandapat kenaikan jabatan atau nilai baik dari pihak pemimpin guna mencapai tujuan hotel. kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling keseimbangan sehingga mempengaruhi produktifitas karyawan.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawaan melalui motivasi yang diberikan kepada karyawan karena memberikan gairah untuk bekerja dan menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Motivasi diartikan sebagai kekuatan dalam diri dan luar diri mendorong seseorang.

## METODE PENELITIAN

### 1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif.

### 2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitan ini adalah seluruh keryawan yang ada di hotel rylich

panorama sedangkan sampelnya adalah seluruh populasi yang ada yaitu seluruh karyawan di Hotel Rylich Panorama yang berjumlah 49 orang

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara kuisisioner, observasi, studi Pustaka. a) Kuisisioner adalah metode pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan secara tertulis kepada responden untuk dijawab. b) Observasi adalah metode yang dilakukan dimana peneliti mengadakan pengamatan secara langsung pada objek atau lokasi penelitian. c) Studi kepustakaan merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku referensi, jurnal, literature dan referensi lain yang saling terkait.

### 4. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, berganda koefisien determinasi dan uji hipotesis.

#### 1. Uji validitas

Menurut Ghazali penggunaan uji validitas berguna untuk mengukur valid atau tidak valid suatu pertanyaan dalam kuisisioner, jika valid maka pertanyaan dalam kuisisioner tersebut mampu diungkapkan pada butir pertanyaan yang diukur. Rumus yang digunakan yaitu:

$$r^{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

X = Nilai Total

Y = Jumlah nilai butir

#### 2. Uji Reabilitas

Menurut Ghazali reabilitas adalah alat ukur untuk kuisisioner dan indikator-indikator, apabila handal jawaban dari responden terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Pengukuran reabilitas ini memiliki pengukuran yang tinggi dan data yang dihasilkan reliabel.

Menghitung koefisien R untuk uji reabilitas dengan rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{(k-1)} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas Instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian butir

$\sigma_t^2$  = Varian total

### 3. Uji Asumsi Klasik

Uji ini berguna agar ketepatan suatu data dapat diketahui. Suatu model regresi dipergunakan untuk meramal, suatu model yang baik dengan tingkat kesalahan peramalan yang minimal. Karena sebuah model yang dipakai harus memenuhi beberapa asumsi yang biasa disebut asumsi klasik.

#### a. uji Normalitas

uji Normalitas sebagai asumsi dasar untuk menguji statistic parametric, digunakan untuk mengetahui apakah populasi data terdistribusi secara normal atau tidak. Grafik normal probability plot dapat diketahui dari titik-titik yang menyebar mengikuti arah diagonal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji digunakan untuk menguji ada atau tidak hubungan yang linear antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain, dengan tujuan untuk menguji apakah model yang ditentukan adanya korelasi atau hubungan antar variabel bebas.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji untuk menilai apakah terjadi ketidaksamaan varian dan residu pada satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, tetapi bila berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik dimana homoskedastisitas atau tidak ada heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik plot prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residu (SRESID). Kriteria analisa pada cara scatterplot sebagai berikut :

1. Jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang berbentuk pola tertentu secara teratur (membentuk gelombang, menyempit dan melebar), maka terjadi heteroskedasitas.
2. Jika pola tidak jelas, seperti titik-titik yang menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedasitas.

#### 4. Uji Regresi Berganda

Menurut Ghozali mengatakan bahwa analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. <sup>1</sup>

Tujuan analisa regresi untuk menguji hubungan antar variabel satu dengan variabel lain. Persamaan Regresi Linier berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- X<sub>1</sub> = Motivasi Kerja
- X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja
- e = Standar error

#### 5. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi R<sup>2</sup> sebagai cara untuk mengukur variabel bebas yang menjelaskan sumbangan atau kontribusi dari variabel terikat. Koefisien determinasi terletak antara 0 dan 1, semakin mendekati satu nilai tersebut dapat menerangkan variasi dari nilai R<sup>2</sup> yang lebih kecil dari satu dimana kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikat terbatas. Kelemahan dari R<sup>2</sup> akan terjadi bias pada variabel bebas yang di analisa pada perhitungan ini. Apabila ada perubahan terjadinya peningkatan atau penurunan maka koefisien determinasi akan berubah signifikan dari nilai R<sup>2</sup> terhadap variabel terikat. Analisa data menggunakan program SPSS versi 25.

#### 6. Pengujian hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah disusun berdasarkan data penelitian. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji statistik f-test dan uji statistik t-test:

- a. Uji F; Uji F digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen dan variabel dependen secara bersama-sama dimasukkan dalam analisa regresi.
- b. Uji t; Uji t dipergunakan untuk pengukuran variabel bebas secara individu terhadap Variabel terikat. Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka ada pengaruh pada taraf signifikan  $t < 0,05$ .

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Identitas Responden

Dari sampel yang disebarakan kepada 49 karyawan tentang identitas responden dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 1. Karakteristik Responden berdasarkan Umur

No.	Umur	Jumlah	Persentase
1.	25 -30 tahun	6	12,24
2.	31 -35 tahun	14	28,58
3.	36 -40 tahun	17	34,69
4.	> 45 tahun	12	24,49
Total		49	100%

Sumber: Data Primer Hasil Penelitian data diolah kembali,2024

Umur responden 25 -30 tahun sebanyak 6 orang atau 12,24 pesen, Umur responden 31 -35 tahun sebanyak 14 orang atau 28,58 pesen, Umur responden 36 -40 tahun sebanyak 17 orang atau 34,69 pesen, Umur responden di atas 45 tahun sebanyak 12 orang atau 24,49 pesen,

Tabel 2. Karakteristik Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	27	55,10
2.	Perempuan	22	44,90
Total		49	100%

Sumber: Data Primer Hasil Penelitian data diolah kembali,2024

Tabel 3. Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SLTA	15	30,61
2.	D3	18	36,74

3	S1	16	32,65
Total		49	100%

Sumber: Data Primer Hasil Penelitian data diolah kembali,2024

Jumlah responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 15 orang atau 30.61 persen, Jumlah responden yang berpendidikan D3 sebanyak 18 orang atau 36.74 persen, Jumlah responden yang berpendidikan S1 sebanyak 16 orang atau 32.65 persen.

Tabel 4. Karakteristik Responden menurut Lama Kerja

No.	Lama Kerja	Jumlah	Persentase
1.	< 1 Tahun	9	32,65
2.	2 – 3 Tahun	15	30,61
3.	4 - 5 Tahun	12	24,49
4.	> 10 Tahun	13	26,53
Total		49	100%

Sumber: Data Primer Hasil Penelitian data diolah kembali,2024

Jumlah responden dengan lama kerja kurang dari 1 Tahun sebanyak 9 orang atau 32.65 persen. Jumlah responden dengan lama kerja 2 – 3 Tahun sebanyak 15 orang atau 30.61 persen. Jumlah responden dengan lama kerja 4 – 5 Tahun sebanyak 12 orang atau 24.49 persen. Jumlah responden dengan lama kerja diatas Tahun sebanyak 12 orang atau 26.53 persen.

## Hasil Analisa Data

### 1. Uji Validitas

Validitas sebagai model pengukuran dari pertanyaan valid. Dikatakan valid bila mempunyai kemampuan untuk mengukur apa yang diinginkan pada variabel penelitian. Menggunakan korelasi Pearson (*Product Moment*), jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada taraf signifikan 5%. Dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

No.	Pertanyaan	r- hitung	r-tabel	Status
Motivasi Kerja (X1)				
1.	X1.1	0.667	0.2377	Valid
2.	X1.2	0.631	0.2377	valid
3.	X1.3	0.694	0.2377	Valid
4.	X1.4	0.746	0.2377	Valid

5.	X1.5	0.589	0.2377	Valid
Disiplin Kerja (X2)				
1.	X2.1	0.587	0.2377	Valid
2.	X2.2	0.650	0.2377	Valid
3.	X2.3	0.706	0.2377	Valid
4.	X2.4	0.698	0.2377	Valid
5.	X2.5	0.553	0.2377	Valid
Produktivitas				
1.	Y.1	0.484	0.2377	Valid
2.	Y.2	0.693	0.2377	Valid
3.	Y.3	0.621	0.2377	Valid
4.	Y.4	0.671	0.2377	Valid
5.	Y.5	0.676	0.2377	Valid

Sumber: Data Primer Hasil Penelitian data diolah kembali,2024

Uji validitas data pada variabel motivasi kerja dari lima butir pertanyaan untuk masing-masing indikator diperoleh koefisien korelasi sebagai berikut tanggung jawab sebesar 0.667, prestasi kerja sebesar 0.631, peluang untuk maju sebesar 0.694, pengakuan atas kinerja sebesar 0.746, pekerjaan yang menentang sebesar 0.589, nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel pada taraf signifikan 5 persen, dan dinyatakan valid.

Uji validitas data pada variabel disiplin kerja dari lima butir pertanyaan untuk masing-masing indikator diperoleh koefisien korelasi sebagai berikut kehadiran ditempat kerja sebesar 0.587, ketaatan pada aturan kerja jawab sebesar 0.650, ketaatan pada standar pekerjaan sebesar 0.706, ketaatan pada standar aturan perilaku sebesar 0.698, tingkat kewaspadaan sebesar 0.533, nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel pada taraf signifikan 5 persen, dan dinyatakan valid.

Uji validitas data pada variabel produktivitas kerja dari lima butir pertanyaan untuk masing-masing indikator diperoleh koefisien korelasi sebagai berikut kemampuan sebesar 0.484, meningkatkan hasil sebesar 0.693, Semangat kerja sebesar 0.621, Pengembangan diri sebesar 0.671, mutu sebesar 0.676, nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel pada taraf signifikan 5 persen, dan dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dapat digunakan sebagai indikasi guna mengukur sampai sejauh mana suatu pengukuran dapat dipercaya. Apabila pertanyaan diulangi pada subjek yang sama dengan waktu yang berbeda maka hasil yang akan diperoleh relative sama. Hasil

pengukuran digunakan *koefisien cronbach's alpha*.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>cronbach's alpha</i> . Hasil hitung	<i>cronbach's alpha</i> . Yang disyaratkan	keterangan
Motivasi Kerja	0.764	0.60	reliabel
Disiplin Kerja	0.752	0.60	reliabel
Produktivitas Kerja	0.746	0.60	reliabel

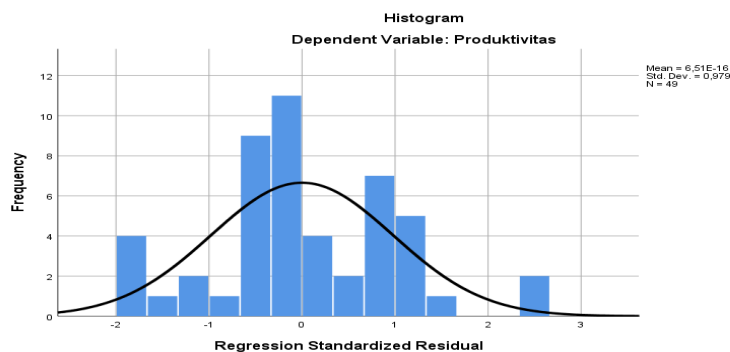
Sumber : Data Primer Hasil Penelitian data diolah kembali,2024

Hasil uji reliabilitas pada variabel motivasi kerja *cronbach's alpha* yang diperoleh 0.764, Disiplin Kerja *cronbach's alpha* yang diperoleh 0.752, produktivitas kerja *cronbach's alpha* yang diperoleh 0.746. Kesimpulannya ketiga variabel tersebut dinyatakan reliable.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat nilai residual terdistribusi secara normal pada analisa regresi dilihat dari grafik histogram yang berbentuk lonceng dan normal PP Plot. Distribusi analisa secara normal dengan nilai Asymp.sig (2 tailed) dan nilai residual terletak di atas 0.05 atau 5%.



#### b. Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah analisa regresi ditemukan ada korelasi antar variabel independen. Apabila terjadi korelasi maka model regresi tersebut terdapat masalah Multikolinieritas sedangkan yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel. Jika nilai VIF terletak disekitar angka  $> 10$  dan mempunyai toleransi mendekati 1

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dengan metode glajser dimana nilai sig lebih besar 0.05 dan

tiak terjadi heteroskedastisitas bila nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 maka terjadi gejala heteroskedastisitas. Nilai signifikansi (P.value) motivasi kerja sebesar 0.637 > 0.05 dan disiplin kerja 0.637 > 0.05 sehingga tidak ada gejala heteroskedastisitas.

#### 4. Analisa Regresi Linear Berganda

Analisa Regresi Linear Berganda untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas, menggunakan program SPSS versi 25.

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.	Collinearity		
	Coefficients		Coefficients			Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	4,803	1,967		2,442	,018			
1	Motivasi Kerja	,230	,106	,248	2,167	,035	,637	1,569
	Disiplin Kerja	,587	,110	,611	5,351	,000	,637	1,569

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data Primer Hasil Penelitian data diolah kembali, 2024

Hasil analisa regresi berganda menggunakan program SPSS versi 25 diperoleh  $Y = 4.803 + 0.230X_1 + 0.587X_2$

Nilai a adalah konstanta sebesar 4.803 yang berarti jika variabel motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai nilai 0 maka produktivitas sebesar 4.803 atau tidak dipengaruhi oleh variabel bebas.

Nilai  $b_1$  atau koefisien koelasi variabel motivasi kerja sebesar 0.230, yang berarti jika terjadi kenaikan pada motivasi kerja sebesar satu persen maka produktivitas akan mengalami peningkatan atau kenaikan sebesar 0.230 dengan asumsi variabel lain dianggap konstan

Nilai  $b_2$  atau koefisien koelasi variabel disiplin kerja sebesar 0.587, yang berarti jika terjadi kenaikan pada disiplin kerja sebesar satu persen maka produktivitas akan mengalami peningkatan atau kenaikan sebesar 0.587 dengan asumsi variabel lain dianggap konstan

#### 5. Koefisien Determinasi

Tabel 8. Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,786 <sup>a</sup>	,617	,601	1,222
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Produktivitas				

Sumber Data : Hasil penelitian lapangan data diolah kembali, 2024

Untuk mengetahui hubungan antara Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Hotel Rylich Panorama dapat digunakan rumus *Korelasi Product Moment* sebagai berikut :

1. Kepada responden diberikan beberapa pertanyaan yang terdiri dari lima kategori jawaban. Setiap jawaban dengan nilai tertentu sesuai skala likert sebagai berikut :
  - a. Jawaban sangat setuju dengan nilai 5
  - b. Jawaban setuju dengan nilai 4
  - c. Jawaban kurang setuju dengan nilai 3
  - d. Jawaban tidak setuju dengan nilai 2
  - e. Jawaban sangat tidak setuju dengan nilai 1
2. Setiap nilai dijawab responden baik variabel bebas maupun variabel terikat akan dijumlahkan.
3. Penjumlahan tersebut kemudian dimasukkan kedalam tabel *korelasi Product Moment*.
4. Nilai yang ada dalam tabel kerja akan dimasukkan kedalam formula *korelasi Product Moment* dan dianalisa untuk mengetahui hubungan antar kedua variabel penelitian.
5. Tingkat hubungan antar variabel ditentukan sesuai dengan pedoman penilaian sebagai berikut :
  - a. 0,00 – 0,20 = Korelasi rendah sekali
  - b. 0,21 – 0,40 = Korelasi rendah
  - c. 0,41 – 0,70 = Korelasi sedang
  - d. 0,71 – 0,90 = Korelasi tinggi
  - e. 0,91 – 1,00 = Korelasi tinggi sekali

Berdasarkan pedoman analisis terhadap kedua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini dapat di ikuti selanjutnya pada pembahasan ini.

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. dimana nilai ( $r^2$ ) yang semakin besar akan berpengaruh dominan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisa data terdapat hubungan yang kuat dimana nilai  $r = 0.786$  dan koefisien

determinasi ( $r^2$ ) = 0.617 atau 61.7% berarti bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 61.7% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di analisis dalam penulisan ini.

#### 6. Uji Parsial (Uji t)

Kriteria Keputusannya adalah :

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan  $sig < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- b. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan  $sig > 0.05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS diatas, menunjukkan hasil uji parsial (uji t), Hasil uji hipotesis menggunakan uji t untuk variabel motivasi kerja  $t_{hitung} 2.167 > t_{tabel} 1.6716$  dan hipotesis  $H_1$  diterima dan disiplin kerja  $t_{hitung} 5.351 > t_{tabel} 1.6779$  hipotesis  $H_2$  diterima secara parsial kedua variabel ini berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### 7. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9 ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	110,895	2	55,448	37,106	,000 <sup>b</sup>
1 Residual	68,737	46	1,494		
Total	179,633	48			

a. Dependent Variable: Produktivitas

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

Sumber Data : Hasil penelitian lapangan data diolah kembali, 2024

Dari tabel di atas hasil nilai uji F hitung 37.106 dengan nilai signifikan 0.000. Secara bersama-sama atau simultan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

#### 8. Deskripsi Data

Berdasarkan analisa regresi berganda terdapat hubungan yang positif diperoleh

$$Y = 4.803 + 0.230X_1 + 0.587X_2$$

Konstanta sebesar 4.830 yang berarti bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja bernilai 0 maka variabel produktivitas kerja memiliki nilai 4.830.

Nilai Koefisien korelasi  $b_1$  dari variabel motivasi kerja sebesar 0.230 menjelaskan

bahwa apabila terjadi perubahan atau kenaikan motivasi kerja maka produktivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.230 dengan asumsi variabel lain tetap.

Nilai koefisien korelasi  $b_2$  dari variabel disiplin kerja sebesar 0.587 menjelaskan bahwa apabila terjadi perubahan atau kenaikan disiplin kerja maka produktivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.587 dengan asumsi variabel lain tetap.

Motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh produktivitas kerja dimana nilai t hitung kedua variabel lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikan 5%.

Nilai koefisien determinasi  $r^2 = 0.671$  atau 61.7%. artinya motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas sebesar 61.7%. dan sisanya 38.3% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### SIMPULAN

Sesuai hasil pembahasan yang dikemukakan di atas, maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja, dari hasil analisa data dimana t hitung  $2.167 > t$  tabel  $1.6716$  dan hipotesis H1 yang diajukan diterima. disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dari hasil analisa data dimana t hitung  $5.351 > t$  tabel  $1.6779$  dan hipotesis H2 yang diajukan diterima.
2. Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 61.7%. nilai ini berarti 61.7% pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas. Dan 38.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di analisis dalam model penulisan ini.
3. Hasil analisa data terlihat bahwa uji reliabilitas motivasi kerja diperoleh nilai cronvach's alpha 0.764 lebih besar dari 0.60, disiplin kerja dengan cronvach's alpha 0.752 lebih besar dari 0.60 dan produktivitas kerja dengan cronvach's alpha 0.746 lebih besar dari 0.60. ketiga variabel ini reliabel.

### DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Oki, 'Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar', *Universitas Negeri Jakarta*, 2019
- Angel Nainggolan and Paul Eduard Sudjiman, *Jurnal Intelektiva*, Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan The Plaza Residences, 3.9 (2022).

- Anggraeni dalam Muhammad Musyfiq Salam, Scientific Journal Of Reflection : 4.4 (2021)
- Agtovia Frimayasa, Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Vol . 11 No . 1 Juli 2022 E - ISSN', *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11.1 (2022)
- Ayu Sangging, *Block Caving -A Viable Alternative?*, 21.1 (2017)
- Busro, M. Teori-teori Manajemen Sumber daya Manusia, Pranada Media,2018,344, Jurnal Intelektiva- Vol. 3. No.9 (2022)
- Darmawan dalam Rr. Krisnani Nastiti., Jurnal, Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bahtera Buana Anugerah-Surabaya,41 (2013)
- Firmansyah Kusumayadi and Katarina, 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Makmur Jaya Abadi (Mja) Kota Bima, *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2.1 (2021)
- Ghozali, Aplikasi analisis Multivariate dengan program SPSS, (Semarang, Universitas Diponegoro,2012)
- Hadi senen & Siti Solihat dalam Achmad Fauzi, at al, Jurnal Ilmu Multidisiplin, 1.4 (2023)
- Kadek Rista et al. 'Jurnal EMAS', *Jurnal Emas*, 2.1 (2022), 51–70. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4268/3309>
- Krar, Amelia, Andrey Maryen, and Ade Andriani Renouw, 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sorong', *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11.3 (2022)
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber daya Manusia* , (Jakarta, Penerbit Bumi Aksara, 2011)
- Mustika, Amalia, et al. Pengantar Bisnis, (Bandung, Widina Bhakti Persada, 2020)
- Nainggolan, Angel, and Paul Eduard Sudjiman, 'No Title', 3.9 (2022)
- Ni Kadek Ira Agustini dan A.A Sagung Kartika Dewi, Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas KaryawanE-Jurnal Manajemen Unud, 81.1, (2019)
- Ratnasari, S. L., Rahmawati., Haryani, D. S., Tanjung, R., and Basuki. (2020). *Workplace Bullying Causing Negative Employee Behaviors: A Case From Indonesian Banking Sector. International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, February 2020

- Rahayu Sapotri dan Nur Rahmah Andayani, *Journal of Applied Business Administration*, Vol 2, No.2. (2018)
- Risma Nur Avita, Soffy Balgies, and Achmad Willyansyah Ahyaturraja, 'Dampak Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Asn Di Pemerintah Kabupaten Gunung Kidul', *PSIKOWIPA (Psikologi Wijaya Putra)*, 2.2 (2021), 10–17.
- Rizka putri Indahningrum and lia dwi jayanti, 2507.1 (2020), 1–9 <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>.
- Rohayat Rohayat, Enjang Suherman, and Flora Patricia Anggela, 'Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Chang Shin
- Rizki Azhari Neneng Yanti Andriani. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1.2 (2020), <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/issue/view/23>
- Sa'adah. L. *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2021
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*,. Cetakan ke -15 ,Edisi Revisi., (Bandung, Penerbit Refika Adiatama, 2011)
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. (Bandung, Alfabeta, 2010)
- Sutrisno, Edy, Dalam Muhammad Musyfiq Salami. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bangkit Maju Bersama, Tangerang, *Scientific Journal of Reflection*, 2021.
- Singodimedjo dalam Sutrisno *Journal Management and Business*, Volume 4, Nomor 2, (2022)
- Suprato J. *Petunjuk Praktis penelitian Ilmiah untuk menyusun Skripsi*, (Jakarta, Mitra Wacana ,2012)
- Syahrial dalam Ni Kadek Ira Agustini dan A.A Sagung Kartika Dewi, Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan, *E-Jurnal Manajemen Unud*, 81.1, (2019)
- Wilson Bangun, *Manajemen Sumber daya Manusia*, ( Bandung, Erlangga, 2012)