PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT.AWFA SMART MEDIA PALEMBANG

Wiwin Winarsih¹⁾, Aries Veronica²⁾ Amy Anggraini³⁾

¹⁾Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tamansiswa, wiwinw1961@gmail.com

²⁾Dosen FE Universitas Tamansiswa, ariesveronica78@gmail.com

³⁾ FE Univeritas Tamansiswa, amyanggraini5@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Awfa Smart Media Palembang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuisioner dan dokumentasi dengan jumlah responden sebanyak 50 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dengan variabel terikatnya yaitu produktivitas karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian disimpulkan bahwa baik secara serentak dan parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Untuk itu diharapkan kedisiplinan dan motivasi kerja yang ada pada perusahaan dipertahankan dan ditingkatkan agar lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

Kata kunci : *Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Karyawan*

A. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber daya Manusia adalah proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Penerapannya secara nyata meliputi desain dan implementasi perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, pengembangan karyawan, evaluasi kinerja dan hubungan ketenagakerjaan. Pada dasarnya manajemen SDM melibatkan kebijakan dan keputusan yang berpengaruh terhadap tenaga kerja. Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang memengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya

manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

Banyak faktor yang mempengaruhi naik turunnya produktivitas karyawan, salah satunya adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Dengan paparan tersebut disiplin kerja memang dibutuhkan untuk suatu perusahaan dalam kaitannya untuk mempermudah dan melancarkan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena disiplin kerja yang tertanam pada setiap karyawan akan memberikan kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah ditetapkan demi memajukan perusahaan.

Semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. (Rivai & Sagala, 2013).

Motivasi adalah suatu proses yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan apa yang diinginkannya baik itu secara positif maupun negatif. Motivasi akan memberikan perubahan pada seseorang untuk melakukan tindakan sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, Menurut Uno (2011), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan.

Produktivitas adalah istilah dalam kegiatan produksi sebagai perbandingan antara luaran (*output*) dengan masukan (*input*). Produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Produktivitas dapat digunakan

sebagai tolok ukur keberhasilan perusahaan dalam menghasilkan barang atau jasa. Sehingga semakin tinggi perbandingannya, berarti semakin tinggi produk yang dihasilkan (Hasibuan, 2016). Produktivitas kerja merupakan hasil yang berkesinambungan antara individu tenaga kerja dengan lingkungan di luar pekerjaan, termasuk lingkungan fisik, lingkungan sosial budaya dan lingkungan psikologi. Adapun sumber yang mempengaruhi produktivitas karyawan antara lain yaitu bersumber dari pekerjaan, bersumber dari karyawan itu sendiri, kesehatan jasmani dan rohani karyawan, lingkungan kerja, faktor manajerial, motivasi, dan peralatan yang digunakan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya (2015) pengaruh tingkat disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta juga menghasilkan disiplin dan motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja hotel. Begitu juga penelitian Adiwinata dan Susanto (2014) menghasilkan hal yang sama bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

PT.Awfa Smart Media Palembang, perusahaan yang bergerak dalam bidang percetakan dan periklanan, dalam kegiatan usahanya selalu memperhatikan masalah-masalah yang muncul di tengah para karyawan agar tidak menjadi hambatan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Tolak ukur dalam pencapaian tujuan perusahaan salah satunya adalah produktivitas. Produktivitas karyawan adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Memperhatikan uraian diatas maka tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT.Awfa Smart Media Palembang.

B. KAJIAN PUSTAKA

1) Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa kedisiplinan karyawan adalah adalah sifat seorang yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat memengaruhi karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan

bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan terhadap perusahaan. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sinungan (2014) faktor yang memberikan dasar penting untuk pengembangan disiplin, sebagai berikut: 1) pendidikan umum dari Sekolah Dasar (SD) sampai perguruan tinggi; 2) pendidikan politik guna membudayakan kehidupan berdasarkan konstitusi, Demokrasi Pancasila dan Hukum. Kesadaran hukum kunci penting untuk menegakkan disiplin; dan 3) pendidikan agama yang menuju kepada pengendalian diri (self control) yang merupakan hakikat disiplin, nilai agama tidak boleh dipisahkan dari setiap aktivitas manusia.

Terdapat beberapa tipe kegiatan pendisiplinan menurut Handoko (2012) antara lain :

1. Disiplin Preventif

Adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan penyelewengan dapat dicegah.

2. Disiplin korektif

Adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran pelanggaran lebih lanjut.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

Adapun sasaran tindakan pendisiplinan dapat dibagi menjadi tiga menurut Handoko (2012) antara lain sebagai berikut : 1) Untuk memperbaiki pelanggar; 2) Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan yang serupa, dan 3) Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.

Indikator disiplin kerja lainnya yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Hasibuan (2016) adalah sebagai berikut :

1) Sikap

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari:

- a) Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja
- b) Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik

2) Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:

- a) Mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan.
- b) Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan

3) Tanggung jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

2) Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Teori kebutuhan (Robbins dan Judge (2011) (*McClelland's theory of need*) dikembangkan oleh David McClelland dan rekan-rekannya. Dikatakan bahwa prestasi (*achievement*) kekuasaan (*power*), dan afiliasi (*affiliation*) adalah motivasi yang kuat pada setiap individu. McClelland mengajukan teori yang berkaitan dengan konsep belajar dimana kebutuhan diperoleh dari budaya dan dipelajari melalui lingkungannya. Karena kebutuhan ini dipelajari, maka perilaku yang diberikan reward cenderung lebih sering muncul. McClelland juga mengungkapkan bahwa terdapat kebutuhan seseorang untuk mencapai tujuannya hal ini juga berkaitan dengan pembentukan perilaku serta pengaruhnya terhadap prestasi akademik, hubungan interpersonal, pemilihan gaya hidup, dan unjuk kerja.

Hal-hal tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan prestasi (*need for achievement*): dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.
- b. Kebutuhan kekuatan (*need for power*): kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- c. Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*): keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

Mc Celland (2009) menyebut elemen – elemen yang mempengaruhi motivasi adalah :

1. Motivasi *motivational*

adalah pendorong berprestasi yang sifat nya intrinsik yang bersumber dalam diri seseorang. Yang tergolong faktor *motivational* adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih untuk kesempatan berkembang, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain

2. Motivasi *hygiene* atau pemeliharaan

adalah faktor – faktor yang bersifat yang bersumber dari luar diri seseorang. Yang tergolong faktor *hygiene* hubungan karyawan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja kebijaksanaan organisasi, system administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

Jenis - jenis motivasi dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Hasibuan (2016), yaitu:

1. Motivasi Positif (Insentif positif).

Pimpinan memotivasi anggotanya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang mampu memberikan prestasi. Dengan motivasi positif ini, semangat kerja anggota akan meningkat, karena umumnya manusia senang menerima segala sesuatu yang baik – baik saja.

2. Motivasi Negatif (Insentif negatif).

Pimpinan memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang kinerjanya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja anggota akan meningkat dalam waktu singkat, karena ketakutan akan hukuman lainnya.

Menurut Zameer, dkk (2014), motivasi merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab, indikator dari motivasi kerja menurut mereka ada 5 yang mengacu kepada 2 dimensi yaitu:

1. *Monetary motivational,*

- Gaji. Pemberian upah secara tepat waktu dan penetapan gaji sesuai dengan pekerjaannya maka akan membuat kebiasaan baik karyawan meningkat.
- Bonus. Bonus yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kinerja karyawan tersebut akan meningkatkan produktivitas perusahaan

2. *Non-monetary motivational*

- Jaminan kesejahteraan karyawan. Jaminan tersebut meliputi hak cuti, jaminan kesehatan yang ditanggung oleh perusahaan, hak mendapatkan jatah rumah, dan lain sebagainya.
- Perasaan aman memiliki pekerjaan. Hal-hal yang dapat memicu motivasi akan membuat karyawan merasa aman karena bekerja di perusahaan itu.
- Promosi. Pengembangan dan peningkatan karir yang ditawarkan perusahaan akan membuat seorang karyawan bertahan di perusahaan tersebut dalam waktu yang lama atau bahkan sampai pensiun.

Menurut Mc Clelland dalam buku Angelica (2010), indikator motivasi ada 3 yang dapat dinilai dari : a) Kebutuhan untuk prestasi (*need for achievement*); b) Kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*); c) Kebutuhan akan kekuatan (*need for power*)

3) Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Larsen (2009), unjuk kerja (*Job Porformance*) yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan sulit untuk mendapatkan ouput yang tinggi. Untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimum, organisasi harus menempatkan tenaga kerja yang tepat sehingga memungkinkan mereka bekerja secara maksimal, dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. **Kualitas dan Kemampuan**

Kualitas dan Kemampuan tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental, dan kemampuan fisik dari tenaga

kerja yang bersangkutan. Pendidikan merupakan landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana ada disekitar untuk kelancaran pelaksanaan. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi produktivitas. Latihan kerja melengkapi tenaga kerja dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk mempergunakan peralatan kerja, motivasi kerja, etos kerja, sikap kerja antara lain dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan hubungan industrial yang sesuai.

2. Sarana pendukung

Dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

Pertama, menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja, serta suasana dan lingkungan kerja itu sendiri.

Kedua, menyakut kesejahteraan para tenaga kerja yang tercermin dalam system pengupahan dan jaminan sosial, serta jaminan kelangsungan kerja.

3. Supra Sarana

Kemampuan manajemen dalam menggunakan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan system kerja yang optimal akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja. Peran manajemen sangat strategis untuk meningkatkan produktivitas kerja, yaitu dengan mengkombinasikan dan mendaya gunakan semua sarana produksi, menerapkan fungsi-fungsi manajemen, menciptakan system dan pembagian kerja, menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat, serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

Menurut Sinungan (2014) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Tenaga kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian, jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.

2. Seni serta ilmu manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumber daya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

3. Modal

Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

Menurut Umar (2005) Balai Pengembangan Produktivitas Daerah, ada 5 (lima) faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, yaitu : 1) Sikap kerja; 2) Tingkat keterampilan; 3) Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan; 4) Manajemen produktivitas; 5) Efisiensi tenaga kerja

Kerangka Berfikir

**Gambar 1 Kerangka Konseptual
Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas
Kerja Karyawan**

Hipotesis

H₁ = Disiplin kerja, dan Motivasi kerja, secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Afwa Smart Media Palembang

H₂ = Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Awfa Smart Media Palembang

H₃ = Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Awfa Smart Media Palembang

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Afwa Smart Media Palembang yang beralamat di jl. Letkol Iskandar no.316 Kel.24 ilir Kec.Bukit Kecil Kota Palembang. Ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan produktivitas karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 50 orang. Teknik analisis penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Persamaan regresi linier berganda adalah:

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

Keterangan :

Y : Produktivitas Karyawan

X₁ : Disiplin Kerja

X₂ : Motivasi Kerja

a : Konstanta

b₁,b₂ : Koefisien Regresi

e : Error

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	Laki - Laki	35	70%
2	Perempuan	15	30%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data diolah, tahun (2020)

Tabel 2
Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	< 29 Tahun	25	50%
2	>30 Tahun	25	50%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data diolah, tahun (2020)

Tabel 3
Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	< SMA	22	44%
2	>SMA	28	66%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data diolah, tahun (2020)

Uji Validitas Data

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Variabel	Corrected Item- Total Correlation	R Tabel	Keterangan
Item 1	,649	.279	Valid
Item 2	,774	.279	Valid
Item 3	,710	.279	Valid
Item 4	,787	.279	Valid
Item 5	,641	.279	Valid
Item 6	,855	.279	Valid
Item 7	,665	.279	Valid
Item 8	,758	.279	Valid
Item 9	,893	.279	Valid
Item 10	,807	.279	Valid

Sumber : Output SPSS diolah (2020)

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Variabel	Corrected Item- Total Correlation	R Tabel	Keterangan
Item 1	,629	.279	Valid
Item 2	,755	.279	Valid
Item 3	,729	.279	Valid
Item 4	,804	.279	Valid
Item 5	,685	.279	Valid
Item 6	,864	.279	Valid
Item 7	,723	.279	Valid
Item 8	,770	.279	Valid
Item 9	,923	.279	Valid
Item 10	,852	.279	Valid

Sumber : Output SPSS diolah (2020)

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Variabel	Corrected Item-Total Correlation	R Tabel	Keterangan
Item 1	,774	.279	Valid
Item 2	,764	.279	Valid
Item 3	,702	.279	Valid
Item 4	,732	.279	Valid
Item 5	,763	.279	Valid
Item 6	,760	.279	Valid
Item 7	,753	.279	Valid
Item 8	,322	.279	Valid
Item 9	,334	.279	Valid
Item 10	,543	.279	Valid
Item 11	,572	.279	Valid
Item 12	,494	.279	Valid
Item 13	,714	.279	Valid
Item 14	,474	.279	Valid
Item 15	,305	.279	Valid

Sumber : Output SPSS diolah(2020)

Uji Reliabilitas Data

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Ket
Disiplin Kerja	.938	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja	.945	0,600	Reliabel
Produktivitas Karyawan	.911	0,600	Reliabel

Sumber : Output SPSS diolah (2020)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Tabel 8
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	13,05568451
Most Extreme Differences	Absolute	,124
	Positive	,059
	Negative	-,124
Test Statistic		,124
Asymp. Sig. (2-tailed)		,153 ^c
a. Test distribution is Normal.		

b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Output SPSS diolah (2020)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp.Sig 2-tailed) sebesar 0,153 ($> 0,05$). Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka nilai residual tersebut telah normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 9
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25,925	7,927		3,271	,002		
	x1	,392	,180	,291	2,182	,034	,873	1,146
	x2	,463	,181	,341	2,561	,014	,873	1,146
a. Dependent Variable: y								

Sumber : Output SPSS diolah (2020)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Tolerance untuk masing-masing variabel lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas pada model regresi penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 10
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,474	5,275		2,365	,022
	X1	-,215	,120	-,271	-1,799	,078
	X2	,030	,120	,038	,249	,804
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber : Output SPSS diolah (2020)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi kedua variabel independen lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan persamaan sebagai berikut:

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

Tabel 11
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (β)	Nilai thitung	Signifikansi
Konstanta	25,925	3,271	,002
Disiplin Kerja	,392	2,182	,034
Motivasi Kerja	,463	2,561	,014

Sumber : Output SPSS diolah (2020)

Tabel 12
Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,521 ^a	,272	,241	7,696
a. Predictors: (Constant), x2, x1				

Sumber : Output SPSS diolah (2020)

Berdasarkan hasil tabel di atas mengenai Koefisien Korelasi Berganda (R) antara disiplin kerja (X_1) serta motivasi kerja (X_2) terhadap produktivitas (Y) didapat nilai korelasi (R) sebesar 0,521 (52%), karena korelasi berganda berada pada rentang 0,400-0,700 maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan substansional. Bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan (Y). Variabel independen dalam penelitian ini lebih dari satu, maka sebaiknya untuk melihat kemampuan variabel memprediksi variabel dependen, dilihat dari tabel 4.9 di atas dalam penelitian ini nilai yang digunakan adalah nilai R^2 . Nilai R^2 sebesar 0,272, hal ini berarti 27,2% variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 72,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Tabel 13
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,925	7,927		3,271	,002
	x1	,392	,180	,291	2,182	,034
	x2	,463	,181	,341	2,561	,014

a. Dependent Variable: y

Sumber : Output SPSS diolah (2020)

Uji F (Simultan)

Tabel 13
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1038,952	2	519,476	8,771	,001 ^b
	Residual	2783,628	47	59,226		
	Total	3822,580	49			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber : Output SPSS diolah (2020)

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT Awfa Smart Media Palembang

Berdasarkan output ANOVA pada F-hitung sebesar 8,771, karena F-hitung > F-tabel ($8,771 > 3,195$), maka H_{a3} diterima artinya disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT Awfa Smart Media Palembang. Artinya semakin tinggi disiplin kerja dan motivasi kerja para karyawan maka semakin tinggi produktivitas para karyawan. Ini sesuai dengan hipotesis (H_{a3}) bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini mendukung penelitian Sanjaya (2015) yang menghasilkan jika disiplin dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Awfa Smart Media Palembang

Berdasarkan hipotesis yang sudah ditetapkan, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dari hasil pengujian hipotesis uji t pada variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t-hitung sebesar $2,182 > t$ -tabel sebesar 2,012 artinya disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan, maka H_{a1} ditolak. Hal tersebut diperkuat dengan tingkat

probabilitas signifikan yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,034. Hal ini mendukung penelitian Sanjaya (2015) yang menghasilkan jika disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Disiplin dalam bekerja di dalam suatu perusahaan dikatakan tinggi apabila karyawan mempunyai tingkat kehadiran yang tinggi (tidak pernah membolos, datang dan pulang kerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan perusahaan), karyawan mampu memanfaatkan waktu kerja secara baik untuk penyelesaian pekerjaan, serta frekuensi kesalahan yang jarang terjadi atau bahkan tidak pernah.

Dengan demikian apabila terjadi peningkatan disiplin kerja, akan menimbulkan peningkatan produktivitas karyawan PT Awfa Smart Media Palembang. Begitu pula sebaliknya, apabila terjadi penurunan disiplin kerja akan menimbulkan penurunan produktivitas kerja karyawan PT Awfa Smart Media Palembang.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT Awfa Smart Media Palembang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji t variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t-hitung sebesar $2,561 > t\text{-tabel}$ sebesar 2,012 artinya konflik kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan, maka H_{a2} ditolak. Hal tersebut diperkuat dengan tingkat probabilitas signifikan yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,014.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan PT Awfa Smart Media Palembang. Artinya semakin tinggi motivasi kerja para karyawan maka semakin tinggi produktivitas para karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang telah dilakukan Adiwinata dan Susanto (2014) yang menyatakan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi. Motivasi kerja yang tinggi dapat membuat karyawan untuk lebih giat bekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya, akan tetapi sebaliknya apabila karyawan kurang termotivasi dalam bekerja maka karyawan

cenderung untuk bermalas-malasan dalam bekerja. Motivasi kerja karyawan akan meningkat apabila keinginan karyawan terpenuhinya seperti memperoleh penghasilan, memperoleh penghargaan kerja, dan peningkatan karier.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji analisis statistik secara serentak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variable disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Dengan persentase sumbangan pengaruh variable disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan PT Awfa Smart Media Palembang sebesar 0,272 atau 27,2%. Sedangkan secara parsial juga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variable disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan dengan nilai sig t sebesar $0,034 < (0,05)$ dan variabel motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan PT Awfa Smart Media Palembang dengan nilai sig t sebesar $0,014 < (0,05)$.

Saran

Kedisiplinan dan motivasi kerja yang ada pada perusahaan dipertahankan dan ditingkatkan agar lebih baik lagi dimasa yang akan datang. Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat menelaah lebih dalam serta mengembangkan penelitian yang telah dilaksanakan ini, mengingat masih banyak variabel lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwinata, Irvan dan Sutanto, Eddy M. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang*. AGORA. Vol. 2. No. 1. hlm. 1-9.
- Angelica, Diana. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, Hani T. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Larsen, Jo Ann. 2009. *Direct Social Work Practice, Theory and Skills. USA.*

Mangkunegara, Anwar AA. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Remaja Rosdakarya, Bandung.

Mc Celland, David C. 2009. *Entrepreneur Behavior and Characteristics of Entrepreneurs. The Achieving Society.*

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan,* Rajawali Pers, Jakarta.

Sanjaya, M T Rio. 2015. **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan** (studi pada Hotel Ros In Yogyakarta). Penelitian tidak dipublikasikan. Yogyakarta.

Sinungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas Apa dan Bagaimana.* cetakan ke9. Jakarta: Bumi Aksara

Umar, Husein. 2005. *Metode Riset Bisnis.* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Uno, H. 2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya.* Jakarta: PT Bumi Aksara Bandung PT Remaja Rosdaka Karya

Zameer, Hashim, Shehzad Ali, Waqar Nisar dan Muhammad Amir. 2014. *The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences* Vol. 4, No.1. p. 293–298.