

Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hertina Siahaan¹, Afriyanti Hasanah²

Politeknik Negeri Batam

Program Manajemen Bisnis

Jalan Ahmad Yani, Batam Centre, Batam 29461, Indonesia

E-mail: hertinasiahaan99@gmail.com¹, afriyanti@polibatam.ac.id²

Abstract

Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui atau menganalisa bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Sumitomo Wiring System Batam. Penyebaran angket dilakukan untuk mengumpulkan data kuantitatif dari sampel karyawan yang bekerja di PT. Sumitomo Wiring System, data dikumpulkan menggunakan kuisioner model *likert scale*. Penelitian ini menggunakan sampel 77 karyawan di PT. Sumitomo Wiring System Batam. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengisian kuisioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda, asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi dan menggunakan SPSS 20. Metode pengujian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan uji-t sebagai pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Sumitomo Wiring System Batam. Demikian pula disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Sumitomo Wiring System Batam.

Keywords: Motivasi kerja, Disiplin kerja, Produktivitas karyawan

1. Pendahuluan

Pada Zaman *modern* sekarang ini segala hal dituntut untuk serba cepat terlebih pada produktivitas karyawan, dalam mencapai target yang diinginkan perusahaan. Hal ini dilatarbelakangi oleh beberapa faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja dalam mendukung produktivitas perusahaan. Mengingat akan hal tersebut, suatu perusahaan di bidang manufaktur mampu memberikan produktivitas yang baik dalam mencapai target perusahaan. Namun masih ditemukan beberapa kendala yang menghambat produktivitas karyawan pada proses kerja yang dilakukan, diantaranya Pendidikan dan pelatihan, kesadaran karyawan untuk mencapai target perusahaan, motivasi kerja, keterampilan karyawan itu sendiri, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

Oleh karena itu, kebutuhan untuk meningkatkan produktivitas karyawan untuk memotivasi karyawan dan menerapkan disiplin kerja karyawan dengan kebutuhan dan kesejahteraan mereka. (Hasibuan, 2007) motivasi kerja adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi menghasilkan energi positif dan antusiasme kerja pada karyawan, yang

mengarah pada peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu kehadiran motivasi dalam diri karyawan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut adanya motivasi pada karyawan dapat disebabkan oleh perusahaan, dimana perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada seluruh karyawannya dalam meningkatkan produktivitas. Jika ada kurangnya motivasi pada karyawan ada kemungkinan besar bahwa karyawan tidak dapat memenuhi tugas mereka sesuai target yang di tetapkan perusahaan.

Selanjutnya, variabel kedua yang berkontribusi signifikan terhadap produktivitas karyawan yaitu disiplin kerja dalam pekerjaannya. Disiplin kerja dapat dipahami disiplin kerja merupakan sikap kejiwaan individu untuk mengikuti seluruh peraturan maupun aturan yang telah di tentukan. Kedisiplinan kerja adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan (Sinungan, 2003).

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan ada beberapa indikator yang dapat mendefinisikannya seperti tingkat, pelatihan kerja, mental dan kemampuan fisik, motivasi, disiplin kerja.

Berdasarkan beberapa urgensi isu tersebut, peneliti menemukan beberapa fenomena terkait produktivitas

karyawan di PT. Sumitomo Wiring System Batam yang relevan dengan topik penelitian yang diajukan peneliti.

Pentingnya motivasi dan disiplin kerja dalam penelitian ini PT. Sumitomo Wiring System Batam seharusnya memperhatikan motivasi dan disiplin karyawannya. Perusahaan dapat belajar tentang jenis kondisi kerja yang paling kondusif untuk menyelesaikan pekerjaan dengan mensurvei mereka mengenai topik tersebut. Hal ini karena memahami dinamika tempat kerja memerlukan pertimbangan sejumlah faktor kontekstual, seperti pemahaman terhadap tugas yang ada, pemahaman terhadap tempat kerja secara keseluruhan, dan pemahaman terhadap lingkungan sekitar tempat kerja (Umar,2018).

Penjelasan diatas telah mengantarkan penulis untuk melakukan penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Sumitomo Wiring System Batam .

2. Kajian Literatur

Motivasi Kerja

Motivasi kerja dan produktivitas karyawan memiliki pengaruh yang signifikan, baik secara individu maupun kolektif, terhadap kinerja seorang karyawan di suatu perusahaan (Sausan et al., 2021). Motivasi kerja adalah semangat dan dorongan tinggi yang melekat pada individu untuk mencapai tujuan. Pada dasarnya motivasi mempengaruhi perilaku manusia, yang mengarah pada keinginan yang lebih kuat untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, dapat dipahami motivasi adalah keadaan individu dimana mereka memiliki keinginan untuk mencapai tujuan.

Kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan pengakuan, dan kebutuhan aktualisasi diri adalah beberapa indikator motivasi kerja. (Sausan et al.,2021). Ada juga kebutuhan untuk meningkatkan produktivitas karyawan yakni dengan memotivasi karyawan dengan kebutuhan dan kesejahteraan mereka(Hariana,2020).Hasil kinerja karyawan dalam konteks ini dipahami sebagai hasil dari pelaksanaan rencana kerja yang ditetapkan oleh lembaga dan dikembangkan oleh pimpinan atau karyawan (sumber daya manusia) di dalam lembaga tersebut.

Disiplin Kerja

Produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu sikap bertindak positif yang dilakukan individu seperti menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup

menjalankannya dan menerima setiap konsekuensi yang dilakukan. (Ardana et al.,2011)

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor sikap dalam bertindak yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik menunjukkan bagaimana seseorang bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya

Disiplin kerja yang dibentuk oleh pimpinan untuk diterapkan oleh bawahannya sehingga dapat menciptakan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya karena karyawan menyadari akan kewajibannya dan tentu akan mengutamakan hasil kerja yang baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Produktivitas Karyawan

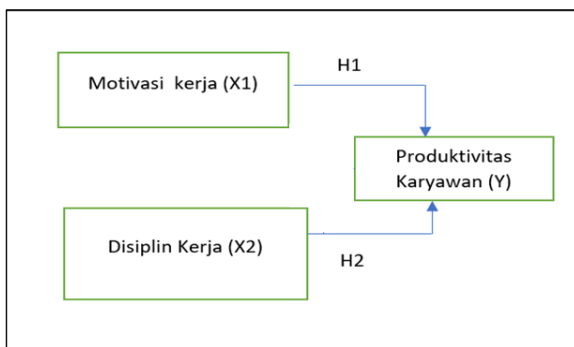
(Ervianto,2004) Teori-Aplikasi Manajemen Proyek Konstruksi mengatakan bahwa produktivitas didefinisikan sebagai rasio antara output dan input, atau rasio antara hasil produk dengan total sumber daya yang digunakan. Produktivitas karyawan yang baik dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas kerjanya, yang hasilnya dapat dirasakan perusahaan dimasa sekarang maupun dimasa mendatang, suatu perusahaan dapat dikatakan mengalami kemajuan apabila terdapat produktivitas karyawan yang baik.

Menurut Siagian (2013) Pengembangan merupakan suatu program yang sangat komprehensif dalam meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan karyawan yang bertujuan untuk menambah produktivitas kerja. Menurut Sutrisno (2011) produktivitas yaitu sebagai ukuran efisiensi produktif, dimana perbandingan antara hasil keluaran dengan hasil masukan, hasil keluaran bisa diukur melalui satuan fisik atau bentuk nilai sedangkan satuan keluar di batasi dengan tenaga kerja.

Produktivitas adalah kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan supaya memperoleh hasil yang sangat memuaskan,baik secara kuantitas maupun kualitas. Sutrisno (2014) dalam mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator antara lain:

1. Kemampuan karyawan
2. Kedisiplinan karyawan
3. Absensi karyawan
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Effisisiensi

Hipotesis Penelitian



Gambar 1 Model Hipotesis

Berdasarkan literatur yang telah dibahas sebelumnya, penelitian ini mengambil hipotesis penelitian yang nantinya akan diuji sesuai dengan model hipotesis pada gambar 1.

Motivasi adalah semangat dan dorongan tinggi yang melekat pada individu dalam mencapai tujuan. Pada dasarnya motivasi mempengaruhi perilaku manusia yang mengarah pada keinginan yang lebih kuat untuk mencapai tujuan. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Muhhamad, et al.,2020) menjelaskan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Teori Edwin Locke seseorang tak akan termotivasi apabila belum memahami apa yang menjadi tujuannya. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan, dapat dikatakan bahwa tidak ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan dalam kebutuhan. karyawan yang termotivasi seperti mendapatkan penghargaan dengan kebutuhan dan kesejahteraan mereka, lebih dapat memberikan produktivitas yang baik.

(H1): Motivasi kerja, berpengaruh positif terhadap produktivitas PT. Sumitomo Wiring System

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang memiliki fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapainya. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Putra, Fernos2023) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan meningkatnya disiplin kerja dari karyawan maka tugas-tugas yang dikerjakan akan terselesaikan dengan baik. Disiplin kerja karyawan sangat membantu perusahaan untuk mencapai target yang diinginkan perusahaan.

(H2): Disiplin kerja, berpengaruh positif terhadap produktivitas PT. Sumitomo Wiring System Batam.

3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini data primer yang merupakan data kuantitatif didapatkan dengan mengajukan kuisioner penelitian kepada responden yang bekerja di PT. Sumitomo Wiring System Batam. Jenis penelitian ini dicirikan dilakukan dalam konteks alami, karena peneliti sendiri yang turun ke lapangan melakukan analisis langsung dan mengumpulkan data.

Jenis penelitian ini menggunakan data ordinal, dimana pendekatan penelitian ini dilakukan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Penelitian dengan metode kuantitatif menggunakan instrumen penelitian seperti kuisioner yang di bagikan secara *online* melalui *platform google form* dan analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik

Berdasarkan responden karyawan yang bekerja di PT. Sumitomo Wiring System Batam, pengumpulan data yang dilakukan menggunakan studi literatur dari buku, jurnal, dan sumber-sumber bacaan yang relevan untuk mendukung penelitian ini.

Kuisioner yang diberikan padaresponden terdiri atas pertanyaan-pertanyaan yang disesuaikan dengan variabel dan responden menjawab salah satu angka dari lima skala likert :

1= Sangat tidak setuju

2= Sangat setuju

3= Setuju

4= Tidak setuju

5= Netral

Penelitian ini menggunakan data ordinal dimana pendekatan penelitian digunakan untuk mempelajari populasi tertentu. Data ordinal dalam penelitian adalah data yang di dapatkan dengan cara klasifikasi atau kategorisasi.

Teknik Penetapan Jumlah Sampel

Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin (Sugiyono,2018) sebgai berikut

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

Dimana:

n = Jumlah Sample

N = Jumlah Populasi

e = Error Level

Maka:

$$n = \frac{336}{1 + 336(0.1)^2}$$

$$n = \frac{336}{1 + 3.36}$$

$$n = \frac{336}{4.36}$$

$n = 77.6$ atau dapat dibulatkan menjadi 77

Teknik yang digunakan dalam penetapan jumlah sampel didasarkan dengan teknik pengambilan sampel yaitu *purposive sampling* dimana sampel ditentukan dengan kriteria tertentu sebagai pertimbangan. (Muhhamad, Widiyanesti 2016). *purposive sampling* memungkinkan peneliti untuk memilih sampel berdasarkan karakteristik tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian dimana responden yang dipilih adalah karyawan yang bekerja di PT. Sumitomo Wiring System Batam.

Berdasarkan dari data jumlah karyawan, jumlah populasi karyawan *section assembly plant* 3 lantai 3 adalah sebanyak 336 karyawan assembly dan jumlah sampel di tentukan berdasarkan rumus slovin. Sesuai dengan teknik pengambilan sampel, maka jumlah sampel yang ditetapkan adalah 77 karyawan *assembly* yang dijadikan responden. Penulis memilih karyawan *assembly* sebagai sampel karena penulis melakukan penelitian khusus di *section assembly*

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah pengisian kuesioner. Teknik analisa data dapat dilakukan dengan tahap pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas data, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisisioner /angket. Menurut (Sugiyono 2017) Angket adalah kuisisioner dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Kuisisioner merupakan pengumpulan data yang efisien yang akan di ukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari pada responden. Analisis data ini merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik (Sugiyono, 2016, p. 147) dan dalam perhitungan analisis data menggunakan alat

bantu SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) 21.0 for windows.

Teknik Pengolahan Data

Data Primer yang didapat dari hasil penyebaran kuisisioner melalui *platform google form* akan diolah menggunakan *software SPSS (Statistical Product and Service Solution)*

Hasil yang didapat dari pemanfaatan *software SPSS* sebagai media untuk pengolahan data ini menghasilkan luaran berupa nilai Uji Validitas, Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik.

Menurut (Sartika et al., 2021) Analisis data statistic merupakan bagian yang sangat penting dalam penelitian mahasiswa yang sedang berada pada semester akhir yang akan menyusun skripsi tentunya melakukan analisis data statisistik jika penelitian secara kuantitatif.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui layak tidaknya suatu butir pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2007)

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r table. Dalam penelitian ini jumlah sampel (n)=100 dan bsarnya df dapat dihitung $77-2=75$. Dengan df 75 dan taraf dignifikan 95% atau alpha (α) 5% maka diperoleh r table 0.224

Tabel 1 Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	R-Hitung	R-Tabel	Hasil
Motivasi kerja	X1.1	0.697	0.224	Valid
	X1.2	0.630	0.224	Valid
	X1.3	0.739	0.224	Valid
	X1.4	0.483	0.224	Valid
Disiplin kerja	X2.1	0.642	0.224	Valid
	X2.2	0.800	0.224	Valid
	X2.3	0.798	0.224	Valid
Produktivitas karyawan	Y1	0.795	0.224	Valid
	Y2	0.826	0.224	Valid
	Y3	0.751	0.224	Valid
	Y4	0.749	0.224	Valid

(Sumber: Hasil Uji Penulis)

Dapat dilihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai $> r$ tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini lolos dalam uji validitas dan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. (Sugihato, sitinjak 2006) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya di lapangan. Kuisisioner dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan di jawab responden secara konsisten .

Reliabilitas melalui perhitungan SPSS di ukur dengan uji *statistic Cronbach alpha* , variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach alpha* > 0.600 . Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	Keterangan
Motivasi kerja (X1)	0.749	Reliabel
Disiplin kerja(X2)	0.802	Reliabel
Produktivitas Karyawan(Y)	0.808	Reliabel

(Sumber: Hasil Uji Penulis)

Diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach alpha* > 0.600 . Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dalam penelitian ini untuk menguji apakah data memnuhi asumsi klasik. Uji penyimpangan asumsi klasik menurut (Ghozali,2009) terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas, heterokedastisitas, autokorelasi berikut penjelasannya:

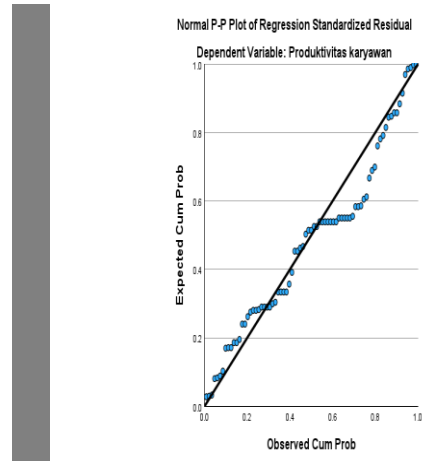
a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal(Ghozali,2012)

Ada dua acara yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah residual tersebut berdistribusi normal atau tidak (Suliyanto,2012) yaitu:

1) Analisis grafik dengan menggunakan *probability plot*

Pada penelitian ini *t-chart* yang ditunjukkan dibawah ini dapat dilihat titik-titik bergerak searah dengan garis linear, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini linier



Gambar 2 *probability plot*

2) Statistik non-parametrik Kolmogorov-smirnov

Untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal.

Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal, namun jika nilai signifikan < 0.05 maka nilai tidak berdistribusi normal.

Tabel 3 Hasil Uji non parametrik

N	Hasil	Keterangan
77	0.278	Normal

(Sumber: Hasil Uji Penulis)

Tabel diatas menunjukkan bahwa skor signifikansi lebih besar dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali,2012)

Menurut (Ghozali,2012) mendeteksi tidak

adanya multikolinieritas yaitu dengan cara:

- a) Mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10
- b) Mempunyai angka toleran mendekati 1

Tabel 4 Hasil Uji multikolinearitas

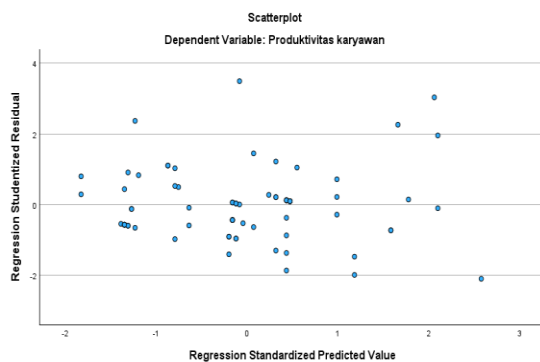
Variabel	Toleransi	VIF	Keterangan
Motivasi kerja(X1)	0.849	1.178	Bebas multikolinraritas
Disiplin kerja(X2)	0.849	1.178	Bebas multikolinraritas

(Sumber: Hasil Uji Penulis)

Dapat diketahui variable independent X1 dan X2 masing-masing mencapai nilai toleransi 0.849 dan nilai VIF 1.178 kedua skor tersebut memenuhi kriteria untuk bebas dari multikolieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastitas dengan metode analisis grafik dengan mengamati scatterplot. Jika scatterplot membentuk pola tertentu, hal itu menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk. Penulis menggunakan diagram scatterplot apakah data bebas dari heteroskedastisitas, barikut adalah diagram scatterplot dari uji heteroskedastisitas



Gambar 3 Diagram Scatterplot

Dari grafik diatas dapat dilihat bahwa titik-titik tersebut tersebar disekitar 0 secara acak dan tidak membentuk pola tertentu ini berarti data bebas dari heteroskedastisitas

Teknik Analisis Data

Analisis Linier Berganda

Teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linear Berganda yang berguna untuk menguji pengaruh variabel independen motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu produktivitas karyawan. Oleh karna itu analisis regresi linier berganda

digunakan untuk memahami sejauh mana variable - variabel tersebut berperan dalam produktivitas karyawan.

Tabel 5 Hasil analisis linier berganda

Model	Unstandard coefficients	Standardized coefficients
	B	Beta
(Constant)	3.772	
Motivasi kerja(X1)	0.057	0.053
Disiplin kerja(X2)	0.816	0.596

(Sumber: Hasil Uji Penulis)

Diperoleh persamaan garis regresi berganda yaitu : $Y=3.772+0.057(X1)+0.816(X2)$ dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai konstatnta =3.772 Nilai konstanta positif sebesar 3.772 artinya menunjukkan tanpa dipengaruhi oleh variabel motivasi(X1)dan disiplin kerja(X2) nilai konstanta sebesar 3.772
- b) Koefisien Motivasi (X1)=0.057 variabel motivasi (X1)berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan(Y) yaitu sebesar 0.057.Artinya semakin diberikannya motivasi (X1)maka semakin bertambah produktivitas karyawan(Y)
- c) Koefisien Disiplin kerja(X2)= 0.816 variabel disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan(Y) yaitu sebesar 0.816. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin bertambah produktivitas karyawan(Y)

Uji koefisien determinasi

Menurut(Ghozali,2012) koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi-variasi dependen. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel -variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Pada penelitian ini, koefisien uji determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6 Hasil uji koefisien determinasi

Summy model				
Model	R	R square	Adjust square	Std.Error of estimate
1	.592	.350	.333	2.030

a) Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Motivasi kerja

b) Dependent Variabel : Produktivitas karyawan

Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikan 0.05

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas yang digunakan dalam model persamaan regresi, kriteria kepuasannya adalah sebagai berikut, berdasarkan nilai t hitung dan t tabel (Ghozali, 2009)

- 1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{statistik} < 0.05$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
- 2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{statistik} > 0.05$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Pada penelitian ini, hasil uji t disajikan dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 7 Hasil uji t variabel motivasi kerja dan disiplin kerja

(Y)= Produktivitas kerja (Variabel dependen)						
Model		Unstandart coefficient		Stand ar coefficient	t	sig
		B	Std. erro r			
1	Cons tant	3.772	1.329		2.838	0.006
	Moti vasi kerja	0.057	.110	.053	.516	0.001
	Disi plin kerja	0.816	.146	.569	5.597	0.001

(Sumber: Hasil Uji Penulis)

Berdasarkan hasil perhitungan uji-T, nilai koefisien beta adalah 0.057 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit pada variabel X1 akan meningkatkan nilai Y sebesar 0.057 dengan ukuran sampel 77 individu.

Hasil perhitungan signifikansi antara variabel X2 dan Y adalah 0.816 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit pada variabel X2 akan meningkatkan nilai Y.

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja, berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan PT. Sumitomo Wiring System Batam. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien B adalah 0.057 dan nilai signifikansi adalah 0.001, hal ini menyiratkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikansi dari variabel motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Sumitomo Wiring System Batam. Berdasarkan perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima artinya semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik produktivitas karyawan di PT. Sumitomo Wiring System Batam.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah Disiplin kerja, berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan PT. Sumitomo Wiring System Batam. Hasil pegujian menunjukkan nilai koefisien B sebesar 0.816 dan nilai signifikansi adalah 0.001. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Sumitomo Wiring System Batam.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa H1 yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, *job performance theory* menyatakan bahwa hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya meliputi kualitas output serta keandalan dalam bekerja, dimana seseorang yang bekerja dengan baik akan memiliki kinerja yang tinggi dan dapat menghasilkan kerja yang baik. Dengan hasil uji statistik menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini semuanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan analisis penulis bahwa H1 diterima, dapat disimpulkan apabila motivasi karyawan tinggi maka akan semakin baik pula produktivitas yang dihasilkan karyawan

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa H2 yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, menurut analisa penulis dengan metode pengujian regresi linear berganda bahwa H2 diterima, disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Apabila disiplin kerja karyawan semakin tinggi maka

produktivitas karyawan yang dihasilkan.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Maryani et al.,2024) yang menyatakan bahwa, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja di sekretariat kota bogor. Demikian pula terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil eksplorasi terhadap penelitian terdahulu peneliti menemukan bahwa penelitian terdahulu sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Penelitian terdahulu menyajikan hasil penelitian yang relevan, dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang artinya bukan berarti sama, dengan yang akan diteliti tetapi masih dalam ruang lingkup yang sama.

4. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dan analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Sumitomo Wiring System Batam. Semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja karyawan, maka semakin baik kinerja mereka saat bekerja.

Ketika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas mereka dalam bekerja. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Sumitomo Wiring System Batam. Lebih lanjut, penelitian ini diharapkan dapat membantu *section assembly plant 3* lantai 3

Namun, ada faktor-faktor lain diluar cakupan penelitian ini yang berpotensi mempengaruhi produktivitas karyawan seperti komitmen dari karyawan, budaya perusahaan,tanggung jawab pekerjaan,disiplin karyawan, pelatihan, masa kerja,dan lain sebagainya.

Saran

Saran penulis untuk penelitian ini adalah bahwa studi masa yang akan datang yang sifatnya serupa dapat menambahkan variabel-variabel lain yang berpotensi memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan, seperti budaya organisasi, pelatihan,pengembangan diri, atau masa kerja.

Untuk mencapai hasil yang optimal, penelitian dapat menggunakan metode wawancara untuk mendapatkan temuan yang lebih akurat yang mendukung penelitian.

Referensi

(Ady & Wijono, 2013)Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 2(2), 101. <https://doi.org/10.30588/jmp.v2i2.278>

(Arif et al., 2020)Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.

(Azhari, 2020)Azhari, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama (Indomaret Area Sukaraja Sukabumi). *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 66–83.

(Dimas et al., 2022)Dimas, R., Priharti, V., & Latifa, D. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) BATURAJA Oleh. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3).

(Fawcett & Myers, 2001)Fawcett, S. E., & Myers, M. B. (2001). Product and employee development in advanced manufacturing: Implementation and impact. *International Journal of Production Research*, 39(1), 65–79. <https://doi.org/10.1080/00207540010002829>

(Maryani et al.,2024)Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (n.d.). *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL AND MANAGEMENT STUDIES (IJOSMAS) The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City*. <https://www.ijosmas.org>

(Nurjaya, 2021)Nurjaya, N. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HAZARA CIPTA PESONA. In *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional* (Vol. 3, Issue 1).

(Sanaky, 2021)Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439. <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>

(Siswanto, 2019)Siswanto, B. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. In *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja...* (Vol. 7, Issue 2).

(Sugiyono & Noeraini, 2016)Sugiyono, & Noeraini,

I. A. (2016). Pengaruh Tingkat Kepercayaan, Kualitas Pelayanan, dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan JNE Surabaya. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(5), 1–17.

(Syardiansah et al., 2021)Syardiansah, S., Zati, M. R., & Tefu, A. F. (2021). Pengaruh Motivasi Eksternal, Pengembangan Karir, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 17(2), 46.
<https://doi.org/10.29406/jmm.v17i2.3425>