



## **Peran Motivasi dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan: Studi pada Perusahaan Jasa Asuransi**

**Ana Najichah<sup>1\*</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Bina Sarana Informatika

Email: najichahana@gmail.com

**Rizkiana Karmelia Shaura<sup>2</sup>**

<sup>2</sup>Universitas Bina Sarana Informatika

Email : rizkiana.karmelia@bsi.ac.id

**Riko Mersandro Permana<sup>3</sup>**

<sup>3</sup>Universitas Bina Sarana Informatika

Email : riko.rmo@bsi.ac.id

*Received: 20-10-2025*

*Revised : 08-01-2026; 14-01-2026*

*Accepted : 19-01-2026*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT ABC. Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah bagaimana peran motivasi dan kedisiplinan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja di lingkungan perusahaan jasa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner terhadap 44 responden yang dipilih secara acak dari total populasi 79 karyawan. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27, menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Uji t menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05, serta nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Secara simultan, uji F menghasilkan nilai signifikansi  $< 0,001$  dan F hitung sebesar 21,243, yang berarti kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,509 mengindikasikan bahwa 50,9% variasi dalam produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh motivasi dan disiplin kerja. Dengan demikian, perusahaan perlu memprioritaskan penguatan motivasi dan disiplin sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Motivasi, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan, Sumber Daya Manusia, Karyawan

### **Abstract**

*This study aims to determine the influence of motivation and work discipline on employee productivity at PT ABC. The main problem addressed in this research is how motivation and discipline contribute to increasing employee productivity in a service company environment. This research uses a quantitative approach by collecting data using questionnaires*



*distributed to 44 randomly selected respondents from a total population of 79 employees. Data analysis was conducted using SPSS version 27, including validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results indicate that both motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee productivity. The t-test shows that both independent variables have significance values below 0.05 and t-values greater than the t-table. Simultaneously, the F-test shows a significance value of  $< 0.001$  and an F-value of 21.243, meaning both variables jointly affect productivity. The coefficient of determination ( $R^2$ ) is 0.509, indicating that 50.9% of the variation in productivity is explained by motivation and work discipline. Therefore, the company should prioritize enhancing motivation and discipline as key strategies in improving employee performance.*

**Keywords:** *Motivation, Work Discipline, Employee Productivity, Human Resources, Employees*

## **Pendahuluan**

Perusahaan masa kini menghadapi berbagai tantangan global, seperti kemajuan teknologi yang cepat, persaingan tenaga kerja secara global, perubahan pola kerja pasca pandemi, dan meningkatnya perhatian terhadap kesejahteraan karyawan (Sunyoto, 2024). Dalam menghadapi tantangan tersebut, peran manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi sangat vital. Robbins dalam Bran Hans (2022), menyebutkan bahwa SDM merupakan aset strategis yang mendorong tercapainya tujuan organisasi, sehingga diperlukan pengelolaan yang tepat untuk menyeimbangkan kebutuhan individu dan tuntutan organisasi.

Produktivitas kerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas pengelolaan SDM. Menurut Sunyoto dalam Asnora (2020), produktivitas merupakan pertimbangan antara input dan output yang dihasilkan dalam waktu tertentu. Hasibuan dalam Andriyany (2020), menekankan bahwa produktivitas mencerminkan efisiensi pemanfaatan sumber daya, sedangkan Kussrianto dalam Sutrisno (2017), menyatakan bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh kontribusi tenaga kerja. Maka dari itu, untuk meningkatkan produktivitas, perusahaan perlu memahami dan mengelola faktor-faktor internal seperti motivasi dan disiplin kerja.

Motivasi, menurut Robbins dalam Taryaman (2016), adalah dorongan internal yang membuat individu bersedia memberikan upaya maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Hasibuan dalam buku yang sama menegaskan bahwa motivasi merupakan daya penggerak yang timbul dari kebutuhan manusia yang ingin dipenuhi. McClelland dalam Sutrisno (2017), menyatakan bahwa kebutuhan akan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan adalah faktor-faktor utama yang membentuk motivasi kerja seseorang.

Di sisi lain, disiplin kerja memainkan peran penting dalam menciptakan keteraturan dan kelancaran proses kerja. Hasibuan dalam Taryaman (2016), mendefinisikan disiplin sebagai kesadaran dan kesiapan untuk mematuhi peraturan dan norma organisasi. Singodimedjo dalam Sutrisno (2017), menekankan bahwa disiplin adalah sikap taat terhadap aturan yang berlaku di lingkungan kerja. Disiplin yang tinggi akan menciptakan budaya kerja yang positif dan meningkatkan kepercayaan manajemen terhadap karyawan, sedangkan kedisiplinan yang rendah dapat menurunkan produktivitas dan moral kerja tim.



Penelitian terdahulu telah menunjukkan hubungan yang signifikan antara motivasi, disiplin kerja, dan produktivitas Sukardi (2021), membuktikan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memengaruhi produktivitas karyawan secara positif. Salami (2021), juga menyimpulkan bahwa motivasi dan disiplin saling mendukung dalam mendorong peningkatan kinerja. Meskipun demikian, temuan-temuan tersebut masih bersifat umum dan belum secara spesifik menggambarkan dinamika motivasi dan disiplin kerja pada perusahaan jasa keuangan dengan karakteristik pekerjaan berbasis layanan dan target kinerja yang ketat.

Dalam konteks ini, PT ABC sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pialang asuransi kerugian dan beroperasi di Jakarta, juga menghadapi kebutuhan akan peningkatan produktivitas karyawan. Belum adanya kajian empiris internal yang secara sistematis menguji faktor-faktor perilaku kerja sebagai determinan produktivitas menjadi celah penelitian yang relevan untuk dikaji lebih lanjut. Untuk itu, penting dilakukan penelitian guna mengetahui sejauh mana motivasi dan disiplin kerja memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Identitas perusahaan disamarkan untuk menjaga kerahasiaan data dan etika penelitian.

Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan; (2) pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan; dan (3) pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT ABC.

## **Metode**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), metode kuantitatif merupakan “metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data yang bersifat statistik guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) di PT ABC, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pialang asuransi kerugian dan berlokasi di Jakarta.

Penelitian dilaksanakan dalam kurun waktu mulai dari 1 Mei hingga 1 Juni tahun 2025. Selama periode ini, dilakukan penyusunan instrumen penelitian, penyebaran kuesioner, pengumpulan data, dan analisis data. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif PT ABC yang berjumlah 79 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil namun tetap memerlukan tingkat akurasi yang baik, teknik penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 44 responden. Untuk menjamin keterwakilan seluruh elemen dalam populasi, digunakan teknik simple random sampling atau pengambilan sampel acak sederhana, di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi tiga cara: observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi. Observasi digunakan untuk mengamati langsung perilaku dan aktivitas kerja karyawan di lapangan. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel dan diukur dengan skala Likert. Menurut Sugiyono (2019), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi seseorang terhadap suatu objek sosial tertentu. Selain itu, studi dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data sekunder dari dokumen perusahaan yang relevan, guna melengkapi dan memperkuat data primer.



Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk menguji kualitas instrumen, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) untuk memastikan kelayakan data, serta analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, dilakukan uji t (parsial) dan uji F (simultan) untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel, serta koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

## Hasil dan Pembahasan

### Karakteristik Data

Penelitian ini melibatkan 44 karyawan aktif PT ABC. Karakteristik responden digambarkan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	26 orang	59,1%
	Perempuan	18 orang	40,9%
Jumlah Responden		44 orang	<b>100%</b>
Usia	20 – 29 tahun	12 orang	27,3%
	30 – 39 tahun	16 orang	36,4%
	> 39 tahun	16 orang	36,4%
Jumlah Responden		44 orang	<b>100%</b>
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK Sederajat	7 orang	15,9%
	Diploma Tiga (D3)	6 orang	13,6%
	Sarjana (S1)	31 orang	70,5%
Jumlah Responden		44 orang	<b>100%</b>
Lama Bekerja	> 5 tahun	25 orang	56,8%
	6 – 10 tahun	8 orang	18,2%
	> 10 tahun	11 orang	24,9%
Jumlah Responden		44 orang	<b>100%</b>

Mayoritas responden adalah laki-laki (59,1%) dan berusia antara 30–39 tahun (36,4%) serta >39 tahun (36,4%). Dari sisi pendidikan, sebagian besar merupakan lulusan Sarjana (70,5%). Berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden telah bekerja lebih dari lima tahun (56,8%), yang mencerminkan pengalaman kerja yang cukup untuk memberikan tanggapan yang relevan terhadap penelitian ini.

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud. Dalam penelitian ini, jumlah responden sebanyak 44 orang, sehingga nilai derajat bebas ( $df$ ) =  $n - 2 = 42$ . Dengan taraf signifikan 5%, diperoleh nilai  $r$  tabel sebesar 0,304.



Tabel 2. Uji Validitas X1

Butir Pertanyaan	R hitung	Keterangan	R tabel	Keputusan
X1.1	0,511	>	0,304	Valid
X1.2	0,590	>	0,304	Valid
X1.3	0,558	>	0,304	Valid
X1.4	0,662	>	0,304	Valid
X1.5	0,556	>	0,304	Valid
X1.6	0,509	>	0,304	Valid
X1.7	0,569	>	0,304	Valid
X1.8	0,554	>	0,304	Valid
X1.9	0,524	>	0,304	Valid
X1.10	0,582	>	0,304	Valid
X1.11	0,501	>	0,304	Valid
X1.12	0,615	>	0,304	Valid

Tabel 3. Uji Validitas X2

Butir Pertanyaan	R hitung	Keterangan	R tabel	Keputusan
X2.1	0,510	>	0,304	Valid
X2.2	0,779	>	0,304	Valid
X2.3	0,600	>	0,304	Valid
X2.4	0,557	>	0,304	Valid
X2.5	0,577	>	0,304	Valid
X2.6	0,652	>	0,304	Valid
X2.7	0,578	>	0,304	Valid
X2.8	0,717	>	0,304	Valid
X2.9	0,622	>	0,304	Valid
X2.10	0,809	>	0,304	Valid
X2.11	0,691	>	0,304	Valid

Tabel 4. Uji Validitas Y

Butir Pertanyaan	R hitung	Keterangan	R tabel	Keputusan
Y.1	0,681	>	0,304	Valid
Y.2	0,592	>	0,304	Valid
Y.3	0,760	>	0,304	Valid
Y.4	0,660	>	0,304	Valid
Y.5	0,641	>	0,304	Valid
Y.6	0,709	>	0,304	Valid
Y.7	0,541	>	0,304	Valid
Y.8	0,772	>	0,304	Valid
Y.9	0,728	>	0,304	Valid
Y.10	0,740	>	0,304	Valid
Y.11	0,618	>	0,304	Valid
Y.12	0,707	>	0,304	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai korelasi ( $r$  hitung)  $> r$  tabel sebesar 0,304. Hal ini membuktikan bahwa seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner layak digunakan karena telah memenuhi kriteria validitas.

### Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018), Suatu kuesioner dikatakan reliable atau dapat dipercaya jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,70$ .

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keputusan
Motivasi (X1)	0,792	0.7	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,843	0.7	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,888	0.7	Reliabel

Berdasarkan hasil Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel berada di atas angka 0,70, yang berarti seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Nilai Cronbach's Alpha pada variabel Motivasi (X1) sebesar 0,792, variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,843, dan variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,888. Karena seluruh nilai lebih besar dari batas minimum reliabilitas yaitu 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki konsistensi internal yang baik dan layak digunakan untuk pengukuran.

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi terdistribusi normal. Pengujian menggunakan metode statistik Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria pengambilan keputusan, yaitu jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 6. Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,36407574
Most Extreme Differences	Absolute	,079
	Positive	,079
	Negative	-,062
Test Statistic		,079
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		,200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig.	Sig.	,699



(2-tailed) <sup>e</sup>	99% Confidence Interval	Lower Bound	,687
		Upper Bound	,711
a. Test distribution is Normal.			

Berdasarkan Tabel 6 hasil uji Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai statistik sebesar 0,079 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari batas kritis 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa model telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga layak digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Multikolinearitas yang tinggi dapat menyebabkan gangguan dalam estimasi parameter regresi. Untuk mendeteksinya, digunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Kriteria pengambilan keputusan adalah jika nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka model dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas (Ghozali, 2018).

Tabel 7. Uji Multikolonieritas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	,670	1,493
	Disiplin Kerja	,670	1,493

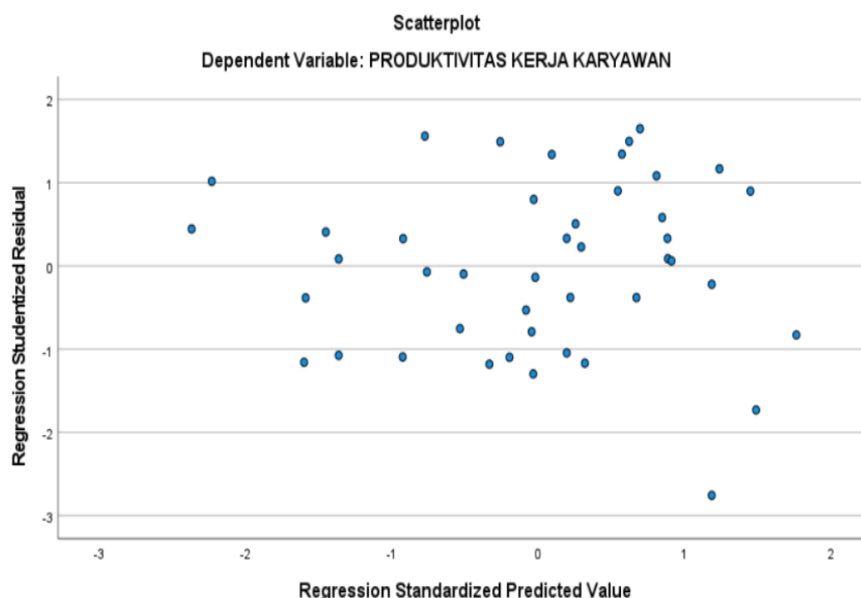
Berdasarkan hasil analisis yang ditampilkan pada Tabel 7, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Tolerance sebesar 0,670 yang lebih besar dari 0,10, serta nilai VIF sebesar 1,493 yang lebih kecil dari 10, baik untuk variabel motivasi (X1) maupun disiplin kerja (X2). Dengan demikian, seluruh variabel independen dalam model tidak saling berkorelasi secara tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi bebas multikolinearitas, sehingga estimasi koefisien regresi dapat dianggap valid dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi memiliki varian residual yang tetap atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya memenuhi asumsi homoskedastisitas, yaitu kondisi di mana variabel residual memiliki penyebaran yang konsisten pada setiap tingkat nilai prediksi. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan



menggunakan grafik scatterplot antara nilai prediksi (ZPRED) dan residual yang telah distandardisasi (SRESID).



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar 1, tampak bahwa titik-titik residual tersebar secara acak di sekitar garis nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Penyebaran ini mengindikasikan bahwa varians residual bersifat stabil, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas dan telah memenuhi asumsi homoskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh variabel independen, yaitu motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ), terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ). Metode ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel bebas baik secara simultan maupun parsial terhadap variabel terikat.

Tabel 8. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>			
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
Model		B	Beta
1	(Constant)	7,653	6,486
	Motivasi	,391	,144
	Disiplin Kerja	,501	,153
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan			





Tabel 8 menunjukkan hasil analisis regresi linear berganda, di mana diperoleh nilai konstanta sebesar 7,653, koefisien regresi untuk variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,391, dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,501. Berdasarkan hasil tersebut, maka persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 7,653 + 0,391X_1 + 0,501X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, nilai konstanta (intercept) sebesar 7,653 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi dan disiplin kerja dianggap tidak berpengaruh (bernilai nol), maka produktivitas kerja karyawan diperkirakan berada pada nilai dasar sebesar 7,653. Meskipun dalam praktiknya kondisi ini tidak realistis, nilai konstanta tetap memberikan gambaran tentang titik awal model prediksi. Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) memiliki koefisien regresi sebesar 0,391, yang berarti setiap peningkatan satu satuan dalam motivasi akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,391 satuan, dengan asumsi variabel disiplin kerja tetap. Koefisien positif ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja yang ditunjukkan. Sementara itu, variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) menunjukkan koefisien regresi yang lebih tinggi, yaitu sebesar 0,501. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada disiplin kerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,501 satuan, dengan asumsi variabel motivasi tetap. Koefisien ini juga bersifat positif, yang berarti bahwa disiplin kerja memiliki hubungan searah dengan produktivitas. Dibandingkan dengan motivasi, disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang lebih kuat terhadap produktivitas kerja dalam model ini.

### Uji Hipotesis t

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individual pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel bebas dalam model regresi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi (Sig.) dan perbandingan antara nilai t hitung dengan t tabel. Jika nilai Sig. < 0,05 dan t hitung > t tabel, maka variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam analisis ini, nilai t tabel ditentukan berdasarkan rumus  $t(\alpha/2; n-k-1)$ , di mana  $\alpha = 0,05$ ,  $n = 44$  (jumlah sampel), dan  $k = 2$  (jumlah variabel independen). Dengan demikian, diperoleh t tabel sebesar 2,020.

Tabel 9. Uji Hipotesis t

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,653	6,486		1,180	,245
Motivasi	,391	,144	,363	2,718	,010
Disiplin Kerja	,501	,153	,439	3,286	,002
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan					



Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 9, variabel Motivasi (X1) menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar 2,718 yang lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 2,020, serta nilai signifikansi sebesar 0,010, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya, variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki  $t$  hitung sebesar 3,286 yang juga lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 2,020, dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel, maka  $H_0$  kembali ditolak dan  $H_a$  diterima, yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, kedua variabel independen dalam penelitian ini terbukti memiliki pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.

### Uji Hipotesis f

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk mengevaluasi kekuatan hubungan kolektif antara semua variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Menurut Ghazali (2018), jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dinyatakan layak dan seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, kriteria pengambilan keputusan ditetapkan sebagai berikut: jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan model dianggap signifikan secara simultan. Sebaliknya, jika nilai signifikansi  $\geq 0,05$  maka  $H_0$  gagal ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis f

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	848,604	2	424,302	21,243	<,001 <sup>b</sup>
Residual	818,942	41	19,974		
Total	1667,545	43			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi					

Berdasarkan Tabel 10, diketahui bahwa nilai signifikansi hasil uji F adalah sebesar  $< 0,001$ , yang berarti jauh lebih kecil dibandingkan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Selain itu, nilai F hitung sebesar 21,243 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa model regresi yang dibangun layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen, serta memperkuat temuan sebelumnya bahwa kedua variabel bebas memberikan kontribusi yang bermakna terhadap peningkatan produktivitas kerja.



### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam suatu model regresi. Nilai  $R^2$  berada dalam rentang 0 hingga 1, di mana semakin mendekati 1 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang semakin baik terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) diuji untuk mengetahui seberapa besar kontribusinya dalam menjelaskan perubahan variabel produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,713 <sup>a</sup>	,509	,485	4,46925
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi				

Gambar 2. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan Gambar 2, diperoleh nilai R Square sebesar 0,509, yang berarti bahwa 50,9% variasi dalam produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu motivasi dan disiplin kerja. Sementara itu, 49,1% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model regresi ini yang tidak dianalisis dalam penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,485 mencerminkan koreksi terhadap jumlah variabel dan ukuran sampel, sehingga memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai kekuatan model. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan.

### Keterkaitan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui nilai  $t$  hitung sebesar 2,718 yang lebih besar dari  $t$  tabel 2,020, serta nilai signifikansi  $0,010 < 0,05$ . Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dapat dihasilkan. Dalam konteks organisasi, motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak secara aktif dan berorientasi pada pencapaian. Faktor motivasional seperti penghargaan, pengakuan atas kinerja, insentif finansial, dan peluang pengembangan karir memiliki peran penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Penelitian ini juga diperkuat oleh hasil studi yang dilakukan oleh Fitriani (2020) dan Sukardi (2021), yang menyimpulkan bahwa motivasi memiliki hubungan yang kuat dengan produktivitas kerja. Dalam konteks PT ABC, peran manajemen dalam memberikan dukungan motivasional, baik melalui fasilitas kerja, pengakuan atas prestasi, maupun pemberian insentif yang adil, terbukti mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal.

### Keterkaitan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa disiplin kerja juga memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, yang ditunjukkan dengan nilai  $t$  hitung



sebesar  $3,286 > t$  tabel  $2,020$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ . Disiplin kerja mencerminkan sikap taat terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan komitmen terhadap standar kerja yang telah ditetapkan. Karyawan yang disiplin menunjukkan konsistensi dalam menjalankan tugas, efisiensi dalam penggunaan waktu kerja, dan integritas dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Penelitian ini juga mendukung hasil studi Salami (2021), yang menemukan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan produktivitas kerja di berbagai sektor industri. Dalam konteks PT ABC, penerapan peraturan yang jelas, sistem pengawasan yang konsisten, serta pemberian sanksi dan penghargaan secara proporsional turut membentuk pola kerja yang disiplin dan produktif di kalangan karyawan.

### **Keterkaitan Motivasi dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja**

Pengujian simultan melalui uji F menghasilkan nilai F hitung sebesar  $21,243$  dengan nilai signifikansi  $0,000$ , yang jauh lebih kecil dari batas signifikansi  $0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan kata lain, kedua variabel tersebut tidak hanya berpengaruh secara individu, tetapi juga memiliki kekuatan secara kolektif dalam membentuk kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar  $0,509$  menunjukkan bahwa  $50,9\%$  variasi dalam produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel motivasi dan disiplin kerja. Sementara itu, sisanya yaitu  $49,1\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan produktivitas karyawan tidak dapat dilepaskan dari peran sinergis antara faktor motivasi dan disiplin kerja.

Secara umum, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan disiplin yang kuat cenderung menunjukkan produktivitas kerja yang lebih baik. Kombinasi keduanya akan membentuk individu yang tidak hanya memiliki semangat kerja, tetapi juga konsisten dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab secara profesional. Oleh karena itu, strategi manajerial yang efektif harus mampu mengakomodasi kedua aspek ini secara seimbang untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal.

### **Kesimpulan**

Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya penguatan aspek motivasi dan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan di lingkungan organisasi. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, ditemukan bahwa baik secara parsial maupun simultan, motivasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT ABC. Secara parsial, motivasi berperan sebagai pendorong internal yang mendorong semangat, antusiasme, serta keinginan untuk mencapai tujuan kerja, sedangkan disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, dan konsistensi dalam melaksanakan tugas. Temuan ini diperkuat dengan hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa keduanya memiliki nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel dan nilai signifikansi di bawah  $0,05$ , yang berarti  $H_0$  ditolak dan model dianggap signifikan.

Dengan demikian, penelitian ini menekankan bahwa keberhasilan organisasi dalam mencapai produktivitas optimal tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis atau sistem kerja, melainkan juga pada sejauh mana manajemen mampu menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan menumbuhkan kedisiplinan. Implikasi teoretis dari penelitian ini



terletak pada penguatan perspektif perilaku dalam MSDM sektor jasa, sedangkan implikasi praktisnya memberikan dasar bagi manajemen untuk merancang kebijakan SDM yang lebih berorientasi pada penguatan motivasi dan disiplin kerja. Kombinasi antara dorongan intrinsik dan struktur perilaku yang tertib menjadi dasar penting dalam membentuk karyawan yang produktif, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil. Ke depan, penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel tambahan serta memperluas objek dan sektor penelitian guna memperkaya generalisasi temuan dan pengembangan model produktivitas kerja yang lebih komprehensif.

### Daftar Pustaka

- Andriyany, D. P. (2020). *Analisis Konsep Produktivitas dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Literatur)*. 8–21. <http://repository.stiedewantara.ac.id/id/eprint/1868>
- Asnora, F. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Akademi Mandiri Medan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 72–79. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1551>
- Bran Hans, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Di Jakart Timur). *REPOSITORY STIE INDONESIA (STEI) Jakarta*, 8–25. <http://repository.stei.ac.id/id/eprint/7422>
- Fitriani, M. (2020). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt. Sawit Riau Makmur Pks Teluk Mega Kabupaten Rokan Hilir*. 1–81. <http://repository.uin-suska.ac.id/id/eprint/28113>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9* (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Salami, M. M. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bangkit Maju Bersama, Tangerang. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(4), 806–815. <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i4.385>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi 2). Bandung: Alfabeta.
- Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 29–42. <https://doi.org/10.32500/jematech.v4i1.1445>
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 9). Jakarta: Kencana.
- Taryaman, E. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Kumpulan Teori MSDM yang Dilengkapi dengan Hasil Penelitian pada Instansi Pemerintah* (1st ed.). Yogyakarta: Deepublish.