

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN THE PLAZA RESIDENCES

Angel Nainggolan¹ Paul Eduard Sudjiman²

Universitas Advent Indonesia

Korespondensi : 1931004@unai.edu ; pesudjiman@unai.edu

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengerahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan The Plaza Residence baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di The Plaza Residence sejumlah 111 karyawan dan sampel sebanyak 70 responden. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuesioner online menggunakan google form. Analisis yang digunakan adalah analisis Statistik Deskriptif, Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Koefisien Determinasi, Uji T, dan Uji F. Dilihat dari uji koefisien determinasi didapati ada hubungan yang kuat antara motivasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja. Hasil dari uji t, variabel motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja namun variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Jika dilihat dari uji F menunjukkan variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin kerja, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation and work discipline on employee productivity at The Plaza Residence, either partially or simultaneously. The population in this study were all employees at The Plaza Residence with a total of 111 employees and a sample of 70 respondents. The technique used in this research is to distribute online questionnaires using google form. The analysis used is descriptive statistics analysis, validity and reliability test, determination coefficient test, t test, and F test. Judging from the coefficient of determination test, it is found that there is a strong relationship between motivation, work discipline and work productivity. The results of the t test, the motivation variable partially has no significant effect on work productivity, but the work discipline variable partially has a significant effect on work productivity. If viewed from the F test shows that the variables of motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on productivity.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Work Productivity

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan menginginkan supaya produktivitas dalam perusahaan meningkat terus menerus. Tetapi sekarang ini, tidak sedikit perusahaan yang tidak mengalami peningkatan, bahkan ada perusahaan yang mengalami penurunan.

Data Perkembangan tingkat produktivitas kerja pada PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah mengalami penurunan dan peningkatan setiap bulannya pada tahun 2019. Menurunnya tingkat

produktivitas kerja karyawan disebabkan oleh menurunnya hasil produksi dan tidak mencapai target yang sesungguhnya.

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam produktivitasnya, untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini di kuatkan oleh Bismalla (2015:121), bahwa pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh sikap terhadap produktivitas pada karyawan, produktivitas dipengaruhi oleh motivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Jadi produktivitas disini adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan. Dikatakan produktif apabila sumber daya tersebut memiliki produktivitas kerja yang tinggi serta dapat mencapai target yang telah ditentukan dan dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. (Putu, Claudia, & Suana, 2018). Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi sebuah produktivitas dalam suatu perusahaan, agar tujuan perusahaan dapat tercapai, dalam penelitian ini di fokuskan pada motivasi dan disiplin (Van de Lande, et al, 2016).

Dotulong & Assagaf (2015) motivasi kerja menjadi peranan yang dibutuhkan bagi setiap organisasi, umumnya produktivitas kerja para karyawan akan dipengaruhi oleh produktivitas organisasi tersebut. Semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan (Bukhari & Pasaribu, 2019). Oleh karena itu, manajer harus selalu memberikan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tuganya. Motivasi dan produktivitas adalah suatu bagian yang saling terkait satu sama lainnya.

Menurut Prianti dalam penelitiannya pada tahun 2018 menyimpulkan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh kedisiplinan dan motivasi kerja. Juniwianti dalam penelitiannya pada tahun 2020 menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas. Asyifa dalam penelitiannya pada tahun 2020 menyimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Purnama (2017) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Disiplin kerja juga merupakan faktor penting dalam organisasi, karna tinggi rendahnya disiplin kerja para pegawai pada umumnya akan dapat mempengaruhi produktivitas organisasi tersebut. Kualitas karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang di lakukan sehari-hari. Dengan memacu disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang mendatangkan baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagian faktor penting dalam peningkatan produktivitas. Namun masih banyak ditemukan pelanggaran kedisiplinan yang menurunkan produktivitas kerja karyawan, diantaranya ialah banyak karyawan yang terlambat masuk kantor dan

pulang kerja sebelum jam kerja berakhir, meninggalkan jam kerja tanpa izin untuk kepentingan pribadi.

Seperti yang terjadi pada PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah tahun 2019. Diketahui bahwa jumlah karyawan yang absen terdapat pada karyawan yang berjenis kelamin laki-laki pada tahun 2019 yaitu, sebanyak 12 orang. Hal ini menunjukkan disiplin kerja karyawan pada PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah rendah. Rendahnya disiplin kerja karyawan dapat mengakibatkan ikut menurunnya tingkat produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Purnama (2017), Sunarsi (2018) dan Sukardi (2021) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dilansir dari radionasional.com (2017) menjelaskan bahwa terjadinya pemecatan secara sepihak oleh petinggi manajemen kepada beberapa karyawan Apartemen Cervino Village yang terletak di bilangan Tebet Jakarta Selatan. Selain kasus PHK secara sepihak, bahkan beberapa karyawan Apartemen Cervino Village yang telah dilaporkan kepada pihak yang berwajib dengan tuduhan penggelapan dana. Tuduhan penggelapan dana bermula ketika petugas administrasi yang berwenang menandatangani kwitansi tanda terima uang IPL dan Public Utility sedang izin untuk tidak bertugas, sehingga karyawan lain mengambil inisiatif untuk menerima sekaligus menandatangani tanda terima tersebut.

KERANGKA TEORETIK

Motivasi

Dalam bekerja pemberian motivasi terhadap karyawan sangat penting dan menjadi salah satu budaya agar para karyawan dapat bekerja sesuai dengan pengarahan dan tercapai sesuai dengan yang telah diharapkan. Dan motivasi memiliki manfaat yang besar bagi kemampuan individu karyawan dan peningkatan tingkat efisiensi karyawan yang mengarah pada tujuan organisasi. Menurut Sa'adah (2021:3) mengatakan Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sedangkan menurut Yuniarsih (2018) merupakan perilaku karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diserahkan dengan berfokus pada tujuan bersama. Motivasi dalam penelitian ini diukur dengan motivasi berprestasi, motivasi karier, dan motivasi bersosial, Fajri et al (2021).

Disiplin Kerja

Pada dasarnya disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib, dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya. Dengan menanamkan disiplin kerja pada diri atau organisasi bermanfaat dalam mempertahankan kualitas dari perusahaan dan suksesnya semua rencana kerja. Menurut Afandi (2016:1) mengatakan disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja dan seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai

ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Menurut Umi Farida dan Sri Hartono (2022) disiplin kerja dapat diukur absensi tenaga kerja, Adanya keterlambatan kerja, Seringnya terjadi kesalahan.

Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan perbandingan kualitas dan kuantitas dari pekerja dalam waktu tertentu agar dapat mencapai hasil ataupun prestasi kerja yang efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakannya. Menurut Dessler (2017) Produktivitas merupakan pelaksanaan menghasilkan produksi dengan menggunakan pekerja individu maupun kelompok yang dimiliki oleh perusahaan. Menurut Sutrisno (2016:109) Produktivitas adalah keefektifan perusahaan dalam penggunaan tenaga kerja juga keefektifan karyawan dalam menggunakan peralatan yang mengarah pada tujuan yang sama dan jangka waktu seseorang dalam menghasilkan produk pernyataan tersebut didukung oleh Sinungan (2014:12) yang mengartikan produktivitas sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang ataupun jasa. Indikator produktivitas kerja dengan kualitas, kuantitas, kehandalan, dan sikap, Mangkunegara (2016).

Hipotesis

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Jayanto (2020) Motivasi merupakan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri sendiri seseorang atau dari lingkungan sekitar seseorang yang dilakukan untuk memenuhi tujuan yang telah direncanakan dan disusun oleh seseorang sehingga mencapai kearah tujuan yang ditujukan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kurangnya semangat kerja karyawan dimana manajer perusahaan sering mengabaikannya. Sementara motivasi kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan membutuhkan apresiasi penuh atas pekerjaannya, mendapatkan suasana yang nyaman dalam pekerjaan. Maka dari itu motivasi kerja sangat berperan penting dalam mendapat produktivitas yang maksimal. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Sukardi (2021) yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan hipotesisnya adalah:

H1: Motivasi dan produktivitas kerja berpengaruh signifikan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2016:86) mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap kerelaan, kesadaran, kesediaan seseorang dalam mematuhi segala peraturan-peraturan yang sudah dibuat dan disahkan oleh perusahaan dan juga menaati semua norma-norma sosial yang ada di lingkungan sekitarnya. Sikap disiplin dalam bekerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang sering kali dilupakan karena dianggap remeh oleh karyawan. Padahal disiplin kerja perlu diperhatikan agar dapat mengurangi masalah dalam bekerja, menjaga standar perusahaan dan menjaga konsistensi kerja yang mana ketiga hal tersebut berperan penting dalam mencapai produktivitas yang maksimal.

Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Kurniawan (2018) yang menyatakan bahwa terdapatnya pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan hipotesisnya adalah:

H2: Disiplin kerja dan produktivitas kerja berpengaruh signifikan

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Pamela dan Pamela (2015) motivasi adalah bantuan yang kuat seseorang individu untuk bertahan hidup dengan cara mempertahankan motivasi sebagai kunci dalam kesuksesan individu dan organisasi guna menjaga keberlangsungan pekerjaan. Disiplin kerja karyawan merupakan sikap menghormati, menaati dan sanggup menjalankan peraturan-peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku dan siap menerima sanksi jika melanggar, Sastrohadiwiryono (2019).

Kurangnya motivasi diri dan sikap disiplin sering kali ada dalam individu dan sangat berpengaruh untuk karyawan dalam peningkatan produktivitas kerja. Sementara kedua hal tersebut memiliki kaitan yang sangat erat dimana jika karyawan memiliki motivasi tinggi dalam dirinya, maka karyawan tersebut akan bersikap disiplin dan menikmati norma-norma yang berlaku dalam perusahaan. Maka dari itu motivasi dan disiplin kerja berperan penting dalam peningkatan produktivitas kerja.

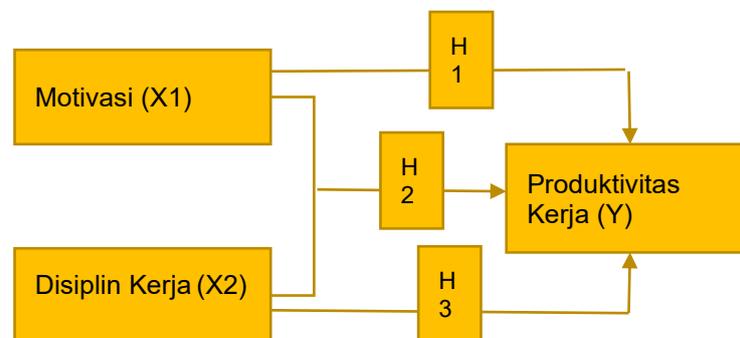
Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mindari (2022) yang menyatakan bahwa terdapatnya pengaruh dan signifikan antara motivasi serta disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan hipotesisnya adalah:

H3: Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang masalah, penjelasan teori terkait, dan beberapa hasil dari penelitian terdahulu, maka kerangka penelitian variabel Motivasi (X1), variabel Disiplin Kerja (X2) dan Produktivitas Kerja (Y) digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1: Kerangka konseptual



METODE

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif dan jenis data yang digunakan adalah data primer yaitu melalui kuesioner yang dibagikan kepada setiap karyawan The Plaza Residences. Kuesioner yang diperoleh akan digunakan untuk memperoleh hasil data responden motivasi, disiplin dan produktivitas kerja.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian merupakan sejumlah objek yang ditentukan untuk diteliti dimana objek tersebut harus sesuai dengan kriteria dan sesuai dengan topik penelitian yang diteliti. Menurut Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa populasi adalah jumlah wilayah yang mempunyai objek dan subjek berkualitas dan mempunyai karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti lalu kemudian ditarik kesimpulan. Dari pernyataan diatas dan dari laporan penelitian yang dilakukan maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan The Plaza Residences yang berjumlah 111 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan kuesioner secara online menggunakan google form kepada karyawan yang ada di The Plaza Residences. Kemudian hasil responden yang diperoleh diolah oleh penulis dengan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) 21.

Teknik Analisis Data

Dalam melakukan analisis data dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa teknik analisis data yang sering digunakan dalam jenis data primer yaitu, Statistik Deskriptif, Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Koefisien Determinasi, Uji T, dan Uji F

Operasional Variabel

Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen yang dipakai dalam penelitian ini adalah produktivitas karyawan. Produktivitas dapat diartikan sebagai kegiatan menghasilkan *output* dengan mempertimbangkan keefektifan penggunaan barang, alat serta biaya dalam menjalankan pekerjaan.

Variabel Independen (X)

Variabel independen pertama yang dipakai dalam penelitian ini ialah Motivasi. Motivasi merupakan dorongan kekuatan fisik dan psikis seseorang yang muncul dari diri sendiri ataupun melalui bantuan orang sekitar yang sering digunakan banyak orang untuk bertahan hidup. Variabel independen kedua ialah Disiplin Kerja, yang dapat didefinisikan sebagai sikap dan cara pandang seseorang dalam menjalankan, menghormati, serta menaati peraturan-peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang ada dilingkungan sekitar.

DISKUSI

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dapat diartikan sebagai metode statistik yang menggambarkan suatu data dari nilai minimum, maksimum maupun nilai *mean* dengan menganalisis data yang dikumpulkan sebagai mana adanya, tanpa membuat kesimpulan yang berlaku generalisasi.

Tabel 1. Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| Motivasi | 70 | 14 | 30 | 25.64 | 2.993 |
| Disiplin Kerja | 70 | 12 | 30 | 25.20 | 3.321 |
| Produktivitas Kerja | 70 | 12 | 30 | 25.49 | 3.529 |
| Valid N (listwise) | 70 | | | | |

Berdasar Tabel 1. Diatas maka dapat diartikan bahwa Motivasi memiliki nilai minimum sebesar 14 dan nilai maksimum sebesar 30, serta nilai rata-rata (*mean*) sebesar 25,64. Disiplin Kerja memiliki nilai minimum sebesar 12 dan nilai maksimum 30, serta memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 25,20. Dan Produktivitas Kerja memiliki nilai minimum sebesar 12, nilai maksimum sebesar 30, serta nilai rata-rata (*mean*) sebesar 25,49. Nilai standar deviasi yang dimiliki sebesar 70 lebih besar dari nilai *mean* ketiga variabel yang artinya data yang dimiliki bervariasi.

Uji Validitas

Uji ini mengacu pada seberapa banyak fenomena yang akan diukur ataupun seberapa banyak informasi tidak terkait yang ikut serta pada hasil. Uji ini bertujuan untuk melihat seberapa tepat variabel yang digunakan dalam penelitian dan penelitian tersebut dapat dikatakan valid apabila mampu memberikan hasil atas apa yang benar-benar ingin diukur.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motivasi:

| Indikator | r Tabel | r Hitung | Signifikansi | Keterangan |
|-----------|---------|----------|--------------|------------|
| X1.1 | 0.266 | 0.710 | 0.000 | Valid |
| X1.2 | | 0.839 | 0.000 | Valid |
| X1.3 | | 0.743 | 0.000 | Valid |
| X1.4 | | 0.750 | 0.000 | Valid |
| X1.5 | | 0.407 | 0.000 | Valid |
| X1.6 | | 0.384 | 0.001 | Valid |

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja:

| Indikator | r Tabel | r Hitung | Signifikansi | Keterangan |
|-----------|---------|----------|--------------|------------|
| X2.1 | 0.266 | 0.659 | 0.000 | Valid |
| X2.2 | | 0.565 | 0.000 | Valid |
| X2.3 | | 0.678 | 0.000 | Valid |
| X2.4 | | 0.699 | 0.000 | Valid |
| X2.5 | | 0.718 | 0.000 | Valid |
| X2.6 | | 0.748 | 0.000 | Valid |

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja:

| Indikator | r Tabel | r Hitung | Signifikansi | Keterangan |
|-----------|---------|----------|--------------|------------|
| Y.1 | 0.266 | 0.672 | 0.000 | Valid |
| Y.2 | | 0.748 | 0.000 | Valid |
| Y.3 | | 0.803 | 0.000 | Valid |
| Y.4 | | 0.718 | 0.000 | Valid |
| Y.5 | | 0.826 | 0.000 | Valid |
| Y.6 | | 0.761 | 0.000 | Valid |

Suatu item pertanyaan dikatakan valid jika $R_{hitung} > R_{tabel}$ sebaliknya jika $R_{hitung} < R_{tabel}$ atau R_{hitung} negatif maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid, yang dimana nilai R_{tabel} dengan $df = n-2$ (n =jumlah data) yaitu $70-2 = 67$ adalah 0.266 dan

berdasarkan pernyataan tersebut dan dilihat dari Tabel 2, 3 & 4 diatas masing-masing indikator memiliki nilai r Hitung $>$ r Tabel 0.266 maka ini dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat diartikan sebagai ketepatan pengukuran, dan biasanya uji ini dilakukan untuk melihat sejauh mana konsistensi hasil suatu penelitian ketika dilakukan secara berulang-ulang. Semakin tinggi tingkat reliabilitasnya, maka penelitian tersebut semakin dapat diandalkan. Indikator dari reliabilitas adalah nilai *cronbach alpha* yang umumnya instrumen penelitian dikatakan reliabel ketika mencapai nilai diatas 0.6

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas:

| Variabel | Nilai Cronbach Alpha | Standard Cronbach Alpha | Keterangan |
|---------------------|----------------------|-------------------------|------------|
| Motivasi | 0.720 | 0.6 | Reliabel |
| Disiplin Kerja | 0.767 | | Reliabel |
| Produktivitas Kerja | 0.826 | | Reliabel |

Dilihat dari Tabel 5 diatas diperoleh nilai Cronbach Alpha variabel motivasi sebesar 0.720, variabel disiplin kerja sebesar 0.767, dan variabel produktivitas kerja sebesar 0.826 lebih besar dari standard nilai *cronbach alpha* sebesar 0.6. Nilai tersebut dapat membuktikan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja, produktivitas kerja dapat dikatakan reliabel.

Uji Koefisien Determinasi

Ghozali (2011) menjelaskan bahwa nilai *Adjusted R Square* digunakan untuk mengetahui persentase variabel bebas secara simultan/bersama-sama dalam memberikan kontribusi variabel terikat. Berdasarkan nilai *Adjusted R Square* dapat diketahui besarnya pengaruh variabel lain diluar model regresi. Nilai *Adjusted R Square* pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .867 ^a | .751 | .744 | 1.787 |

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Tabel diatas menunjukkan terkait koefisien korelasi didapati ada hubungan yang kuat antara Motivasi, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja yang mana dapat dilihat dari nilai $r = 0.867$. Tabel menunjukkan bahwa model 1 memiliki nilai R-Square sejumlah 0.751 yang artinya kontribusi motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 75.1% sisanya 24.9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji T

Uji t ini dikenal dengan uji parsial yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independennya secara individu terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membuat perbandingan antara t hitung dan t tabel dengan didasarkan pada rumus t hitung $>$ t tabel.

Tabel 7. Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1.293 | 1.934 | | .668 | .506 |
| Motivasi | .099 | .096 | .084 | 1.029 | .307 |
| Disiplin Kerja | .859 | .087 | .809 | 9.932 | .000 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dengan didasarkan dengan nilai signifikan 0.05 dan $df_1=3-1$ dan $df_2=70-3$, maka t Tabel = 1.996. Maka dengan demikian dari Tabel 7 diatas diketahui bahwa motivasi tidak pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja. Ini didukung dengan nilai signifikan $0.307 < 0.05$ dan nilai t hitung $1.029 > t$ tabel 1.996. Sedangkan untuk variabel disiplin kerja dapat dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja hal ini didukung dengan nilai signifikan $0.00 < 0.05$ dan nilai t hitung $9.932 > t$ tabel 1.996.

Uji F

Uji F adalah uji yang mengukur besarnya perbedaan variance antara kedua atau beberapa kelompok. Dalam uji ini dikenal dengan istilah F hitung yaitu nilai F hasil perhitungan analisis, yang mana hasil tersebut akan dibandingkan dengan f tabel. F tabel dapat ditentukan dari rumus $df = n-k-1$ (n adalah jumlah data, k adalah variabel bebas/x) yaitu $70-2-1 = 67$, maka t tabel penelitian ini adalah 3.13

Tabel 8. ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 Regression | 645.630 | 2 | 322.815 | 101.136 | .000 ^b |
| Residual | 213.856 | 67 | 3.192 | | |
| Total | 859.486 | 69 | | | |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

Berdasarkan dari Tabel 8 bahwa uji model dengan uji signifikan F menunjukkan bahwa hasil pada penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini didasarkan dengan nilai signifikan 0.05 dan F-tabel 3.13 serta dapat dilihat dari Tabel uji F menunjukkan F-hitung $101.136 > f$ tabel 3.13 dan nilai Sig. $0.000 < 0.05$.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan The Plaza Residence. Responden dalam penelitian ini berjumlah 70 responden yang mana merupakan karyawan The Plaza Residence yang jika ditotalkan sebanyak 111 karyawan.

Berdasarkan dari hasil penelitian dan dari uji yang telah dilakukan disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, namun secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Maka dapat disimpulkan juga bahwa karyawan The Plaza Residence paham akan pentingnya disiplin dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan untuk

menghasilkan kualitas pelayanan yang baik dan bekerja secara profesional untuk kenyamanan *customer* dan keuntungan bersama dengan mengesampingkan masalah motivasi yang mungkin beberapa karyawan merasa motivasi merupakan hal yang kurang penting dalam melaksanakan tugas yang diberikan karena ketikan kita sudah masuk kedalam perusahaan tersebut artinya kita bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas dengan baik dan motivasi hanyalah bonus.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Deepublish.
- Arianto, A. (2017). *Ricuh Pemecatan Sepihak Naker, Karyawan Apartemen Cervino Jakarta Saling Tuding*. Retrieved from Radio Nasional: <https://www.radionasional.com/2017/12/ricuh-pemecatan-sepihak-naker-karyawan.html>
- Assagaf, S. C. Y., & Dotulong, L. O. (2015). Pengaruh Disiplin, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendapatan daerah kota manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2).
- Asyifa, W. P. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Toko Buku Zanafa Pekanbaru Menurut Ekonomi Syariah (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU)*.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1), 89–103.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management*, 14th ed. (D. Angelica, Trans. 14th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Fajri, C., Rahman, Y. T., & Wahyudi, W. (2021). Membangun Kinerja Melalui Lingkungan Kondusif, Pemberian Motivasi Dan Proporsional Beban Kerja. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(1), 211-220.
- Hartanti, A. S., & Yuniarsih, T. (2018). Pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 3(1), 19-27.
- Hartono, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Swalayan Dewi Sri Magetan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 1(4), 333-341.
- Jayanto, J. E. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Nissan Magelang) (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang)*.
- Juniwianti, E. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Adinda Snack Corner (Doctoral dissertation, 021008 universitas tridinanti palembang)*.
- Kurniawan, P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Daya Perkasa. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 2(2), 315-330.

- Mangkunegara, A. . A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.
- Mindari, E. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 4(2), 29-38.
- Pamela, A.O., & Oloko (2015). *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County*. *Journal of Human Resource Studies* 5 (2).
- Prianti, D. D. (2018). *Towards the westernized body: a popular narrative reinforced by men's lifestyle magazines in Indonesia*. *Inter-Asia Cultural Studies*, 19(1), 103-116.
- Purnama, C. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan, Komitmen Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Muamalat Tbk Di Cabang Darmo Surabaya* (Doctoral Dissertation, Stie Mahardhika Surabaya).
- Sa'adah, L. (2021). *Metode penelitian ekonomi dan bisnis*. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2019. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- 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.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi. *Jurnal Semarak*, 1(1), 66-82.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana