(e)ISSN 2747-125X
Glory: JurnalEkonomi&IlmuSosial

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BERKAT KARYA INDONESIA KABUPATEN KUPANG

The Effect Of Motivation And Work Discipline On Employee Productivity At PT. Berkat Karya Indonesia, Kupang Regency

Vebri Adrianto Mussu[1,a)], Ni Putu Nursiani[2,b)], Ronald P.C.Fanggidae[3,c)], Tarsisius Timuneno[4,d)]
[1,2,3.4])*Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia*
Koresponden : [a)]vebrimussu@gmail.com, [b)] niputu.nursiani@staff.undana.ac.id
[c)] ronald.fanggidae@staff.undana.ac.id, [d)] tarsiustimuneno@staff.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Berkat Karya Indonesia Kabupaten Kupang baik secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitan asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih dan pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, dokumentasi, dan observasi. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik random sampling dengan rumus Slovin sehingga diperoleh 41 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis inferensial yang menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F dimana sebelum menggunakan uji ini dilakukan uji asumsi klasik. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Berkat Karya Indonesia Kabupaten Kupang, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Berkat Karya Indonesia Kabupaten Kupang. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Berkat Karya Indonesia Kabupaten Kupang.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Di zaman globalisasi ini, perusahaan harus mampu bersaing dengan efektif. Keberhasilan perusahaan dalam persaingan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mengelola sistem di perusahaan. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia memiliki dampak besar terhadap kemajuan atau kemunduran perusahaan. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mengelola sistem di perusahaan. Ini berarti bahwa perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang unggul untuk dapat bersaing dengan baik. Selain itu, kualitas sumber daya manusia juga tercermin dari tingkat produktivitas kerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Semakin baik kualitas sumber daya manusia suatu perusahaan, maka produktivitas kerja karyawan cenderung meningkat. Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa produktivitas karyawan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya, dan kecepatan Hanaysha dalam jurnal Yulianto dkk. (2023.) Dengan adanya produktivitas kerja, sumber daya manusia akan dimanfaatkan dengan lebih efisien dan efektif untuk mencapai harapan perusahaan. Produktivitas karyawan merupakan faktor penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan. Ketika karyawan bekerja dengan produktif, perusahaan dianggap berhasil mencapai tujuannya. Sebaliknya, jika produktivitas kerja rendah, maka perusahaan tidak akan berhasil mencapai tujuannya. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan adanya motivasi dan disiplin kerja agar produktivitas kerja karyawan dapat meningkat. Dengan kata lain, motivasi kerja dan disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Motivasi kerja menjadi salah satu aspek pendorong dari karyawan untuk menjalankan tanggung jawabnya di sebuah perusahaan (Sutrisno, 2009). Motivasi kerja juga didefinisikan sebagai sebuah proses dimana kebutuhan mendorong karyawan untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada tercapainya tujuan tertentu. Semakin tepat usaha pemberian motivasi, maka produktivitas tenaga kerja semakin tinggi. Hal ini dapat menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan (Bukhari dan Pasaribu, 2019). Oleh karena itu, pimpinan organisasi perlu terus mendorong motivasi kerja yang tinggi pada karyawan, karena motivasi kerja dan kinerja saling terkait. Peningkatan motivasi kerja akan berdampak pada peningkatan produktivitas dan begitupun sebaliknya.

Salah satu faktor yang memiliki keterkaitannya dengan produktivitas kerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja karyawan yang baik akan memepercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin karyawan yang menurun akan menjadi penghambat tercapainya tujuan organisasi (Sutrisno, 2009). Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, sebuah perusahaan perlu memperhatikan tingkat disiplin kerja. Disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan karena segala aktivitas diatur oleh peraturan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan. Dalam jurnal Fauzi (2020), perusahaan harus terus mendorong para karyawan untuk memiliki disiplin kerja, karena hal ini memicu karyawan untuk lebih giat yang akhirnya berpengaruh besar terhadap produtivitas kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memampukan setiap karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan optimal yang pada akhirnya menghasilkan produkivitas kerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT. Berkat Karya Indonesia adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang peternakan ayam yang berlokasi di Kabupaten Kupang sejak tahun 2011. Perusahaan ini adalah salah satu cabang dari PT. Charoen Pokphand Indonesia, sebuah perusahaan terbesar penghasil pakan ternak, Day Old Chicks (DOC), telur ayam, dan makanan olahan di Indonesia. Berdasarkan hasil wawancara pada salah satu manajer di PT. Berkat Karya Indonesia, ditemukan bahwa motivasi karyawan masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari data produksi ayam petelur. Karyawan PT. Berkat Karya Indonesia diberi target harian yaitu untuk memberi makan, menjaga kandang tetap steril agar produksi telur bisa lebih maksimal. Perusahaan memiliki target untuk menghasilkan 1.000 butir telur per hari dari ayam petelur. Namun, karyawan belum mencapai tujuan tersebut karena beberapa di antara mereka kurang memiliki kemauan dan semangat dalam menjalankan tugas. Sebagai akibatnya, perusahaan sering memberikan

jadwal lembur kepada karyawan untuk mencapai target dan mendorong produktivitas. Dari situasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang rendah berdampak besar pada produktivitas karyawan.

Selain fenomena motivasi, disiplin kerja pun menjadi sebuah kendala di perusahaan ini. Perusahaan ini menerapkan karakter disiplin pada setiap karyawan demi terciptanya produktivitas kerja yang baik. Berdasarkan wawancara kepada salah satu manajer di PT. Berkat Karya Indonesia, jadwal jam kerja karyawan di atur dengan sangat baik dan teratur, absensi kehadiran juga sangat diperhatikan. Namun masih ada beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam hal kehadiran. Tentunya jika beberapa karyawan mengalami kendala dalam hal disiplin, maka hal ini juga akan memengaruhi performa dalam produktivitas kerja mereka dan juga harapan perusahaan tidak tercapai dengan maksimal.

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam bekerja dengan maksimal untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan dibandingkan 9 dengan input yang digunakan. Produktivitas juga adalah salah satu aset yang menunjang keberlangsungan sebuah perusahaan. Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan) Hasibuan dalam Busro (2017). Jika produktivitas naik, maka hal tersebut akan meningkatkan efisiensi, sistem kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan keterampilan pada karyawan. Dengan demikian, produktivitas yang meningkat merupakan cerminan karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya dan memenuhi semua kewajibannya sebagai karyawan.

Selain itu, beberapa ahli juga berpendapat bahwa produktivitas adalah salah satu aspek yang penting pada sebuah perusahaan dan merupakan faktor penentu keberlangsungan usaha dan ketercapaian tujuan dimasa depan (Harliawan et al.,2017). Prabawa & Supartha (2017) menyatakan bahwa keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi bergantung pada produktivitas yang dimiliki, baik secara perseorangan maupun kelompok dalam perusahaan atau organisasi tersebut.

Menurut Sutrisno (2016), indikator adalah poin penting dalam mengukur produktivitas seseorang. Berikut adalah indikator yang diperlukan untuk mengukur produktivitas kerja seorang karyawan dalam perusahaan:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang ingin dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kemauan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik, dan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian hal-hal ini (Anoraga, 2003). Motivasi memfokuskan pada bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi karyawan, agar mau bekerja sama secara produktif demi mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan (Hasibuan, 2010). Selain itu, motivasi juga

diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong untuk melakukan kegiatan untuk mencapai sesuatu (Sastrohadiwiryo, 2013).

Dalam penelitian yang diteliti oleh Maslow dalam Mangkunegara (2017:101-102), dijabarkan indikator motivasi kerja.

1. Kebutuhan Fisiologis (*physiological-need*)
2. Kebutuhan rasa aman (*safety need*)
3. Kebutuhan sosial (*social-need*)
4. Kebutuhan penghargaan (*esteem-need*)
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization need*)

Hubungan antara Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja

Motivasi merupakan salah satu aspek yang menentukan produktivitas karyawan dalam bekerja, di mana motivasi mendukung perilaku manusia agar mampu bekerja giat dan antusias untuk meraih hasil yang optimal. Handoko (2001) menjelaskan bahwa apabila motivasi kerja karyawan tinggi, maka karyawan akan bekerja lebih giat sehingga produktivitas kerjanya akan meningkat. Selain itu, dengan karyawan mengetahui motif dan motivasi dalam mengerjakan pekerjaannya, maka dapat disusun strategi agar produktivitas kerja dapat di pertahankan, atau ditingkatkan (Hasibuan, 2008). Wibowo (2012) menyatakan bahwa dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Oleh karena itu, meningkatkan produktivitas kerja karyawan merupakan prioritas perusahaan untuk membangun motivasi kerja yang kuat. Dengan demikian, untuk mencapai produktivitas yang tinggi, diperlukan suatu pendekatan yang dapat memotivasi kerja karyawan.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2006), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap karyawan yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di 19 suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi (Agustini 2019:89). Menurut Rivai (2005), disiplin kerja terdiri dari beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

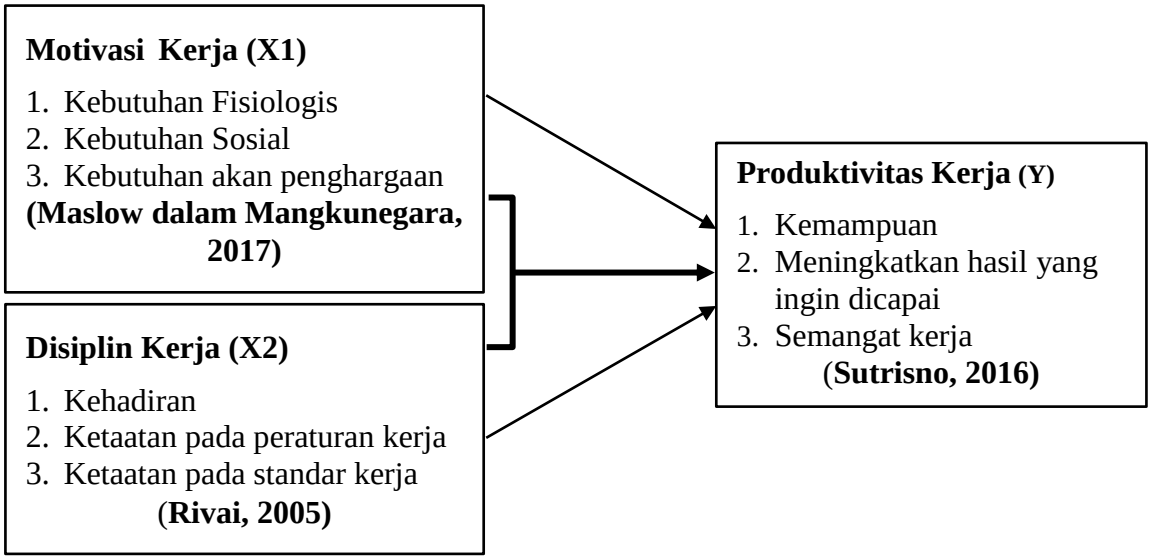
1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Bekerja etis

Hubungan antara Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja

Disiplin kerja merupakan faktor yang memengaruhi produktivitas kerja, yang berarti kesediaan untuk mematuhi peraturan atau ketentuan yang berlaku dalam lingkungan organisasi kerja masing-masing, sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Apabila di antara karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat

dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatakan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para karyawan.

Kerangka Berpikir



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Berkat Karya Indonesia.

H2 : Diduga disiplin kerja kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Berkat Karya Indonesia.

H3 : Diduga motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Berkat Karya Indonesia.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam jenis penelitian ini adalah metode asosiatif atau hubungan. Dengan pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Untuk mengumpulkan data menggunakan kuesioner, dokumentasi, observasi, dan wawancara. Skala yang digunakan untuk mengukur jawaban responden adalah skala ordinal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2016), Uji validasi digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner dan dengan adanya validitas.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	1	0.555	>0.308	Valid
	2	0.560	>0.308	Valid
	3	0.617	>0.308	Valid
	4	0.784	>0.308	Valid
	5	0.673	>0.308	Valid
	6	0.702	>0.308	Valid
	7	0.722	>0.308	Valid
	8	0.648	>0.308	Valid
	9	0.807	>0.308	Valid
Disiplin Kerja (X2)	1	0.689	>0.308	Valid
	2	0.861	>0.308	Valid
	3	0.777	>0.308	Valid
	4	0.814	>0.308	Valid
	5	0.828	>0.308	Valid
	6	0.770	>0.308	Valid
	7	0.811	>0.308	Valid
	8	0.862	>0.308	Valid
	9	0.833	>0.308	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	1	0.854	>0.308	Valid
	2	0.908	>0.308	Valid
	3	0.792	>0.308	Valid
	4	0.812	>0.308	Valid
	5	0.820	>0.308	Valid
	6	0.830	>0.308	Valid
	7	0.800	>0.308	Valid
	8	0.814	>0.308	Valid
	9	0.855	>0.308	Valid

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan dari masing-masing variabel memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,263 sehingga dapat dikatakan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) uji realibitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

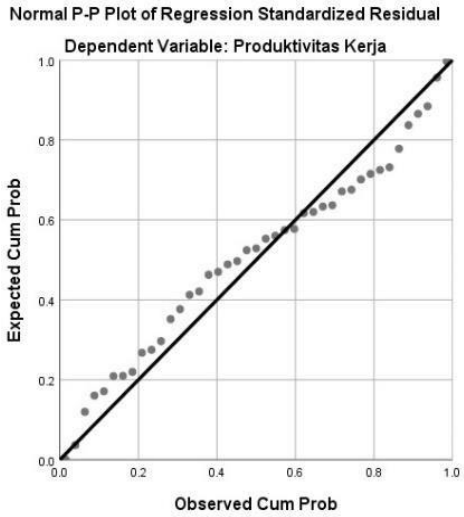
Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach'sAlpha	Kriteria	Keterangan
X1	0.852	≥0.60	Reliabel
X2	0.931	≥0.60	Reliabel
Y	0.944	≥0.60	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang ditunjukan pada tabel diatas, diketahui angka alpha cronbach's lebih besar dari nilai minimum alpha cronbach's sebesar 0.60 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian untuk mengukur keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian pada PT. Berkat Karya Indonesia Kabupaten Kupang dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Ghozali (2016) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji statistik yang digunakan untuk menilai normalitas dalam penelitian ini adalah uji Jarque Bera (JB) dengan histogramnormality test.

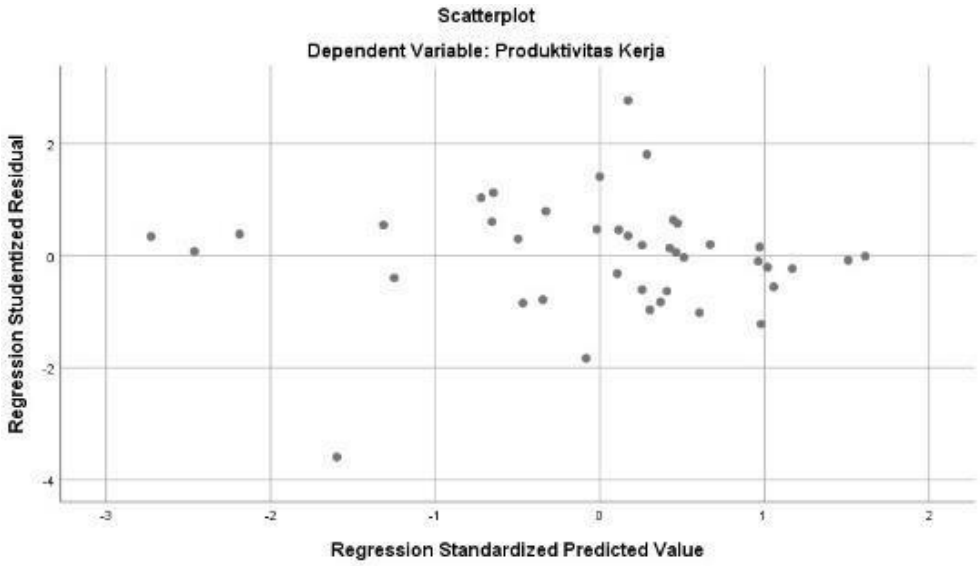


Gambar 2.
Hasil Uji Normalitas

Pada pengujian normalitas diatas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual yang terdapat pada variabel budaya motivasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan berdistribusi normal karena persebaran data mengikuti garis P-plot

Uji Heteroskedasititas

Uji heteroskedasititas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain (Ghozali, 2016).



Gambar 3.
Hasil Uji Heteroskedasititas

Dari hasil output diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedesitas. Hal ini dikarenakan pada penyebaran data pola scatter plot tersebar secara acak dan tidak berbentuk pola khusus.

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2016) menyatakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen.

Tabel 2.
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.707	3.499		-1.060	.296		
	Motivasi Kerja	.340	.152	.250	2.234	.031	.444	2.251
	Disiplin Kerja	.743	.121	.686	6.138	.000	.444	2.251

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas diatas, maka dapat diketahui nilai Variance inflation factor (VIF) dari variabel motivasi kerja sebesar 2.251 < 10 dan nilai tolerance sebesar 0.444>0.01 dan nilai VIF variabel disiplin kerja sebesar 2.251<10 dan nilai tolerance sebesar 0.444 > 0.01. Dari penjelasan dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi multikolinearitas.

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan sebagai alat analisis statistik karena penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel-variabel yang berpengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen dimana variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari satu.

Tabel 3.
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-3.707	3.499		-1.060	.296
	Motivasi Kerja	.340	.152	.250	2.234	.031
	Disiplin Kerja	.743	.121	.686	6.138	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Y = -3.707 + 0,340 X1 + 0,743 X2

Dari model tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar -3.707 yang artinya apabila motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) bernilai 0, maka nilai produktivitas kerja (Y) adalah sebesar -3.707 poin.
2. Koefisien regresi b1 = 0,340 artinya, apabila motivasi kerja (X1) mengalami kenaikan 1 poin, sementara disiplin kerja tetap maka produktivitas kerja (Y) meningkat sebesar 0,340 poin.
3. Koefisien regresi b3 = 0,743 artinya, apabila disiplin kerja (X2) mengalami kenaikan 1 poin, sementara motivasi kerja tetap maka produktivitas kerja (Y) meningkat 0,743 poin.

Uji t (Parsial)

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Berkat Karya Indonesia Kabupaten Kupang (H1)

   Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

   a. Menentukan Hipotesis Statistik

      H0: Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan PT. Berkat Karya Indonesia Kabupaten Kupang.

      Ha: Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan PT. Berkat Karya Indonesia Kabupaten Kupang.

   b. Menentukan thitung dan Signifikansi Dari tabel 4.8 diperoleh output thitung variabel X1 sebesar 2,234 dengan signifikansi (ρ value) sebesar 0,031.

   c. Menentukan ttabel Mencari ttabel dengan derajat kebebasan df = n-k = 41-2 = 39,

pada tingkat alpha (α) = 5% (0,05). Pengujian dua sisi, maka diperoleh ttabel = 2,023 (lihat tabel t pada lampiran).

d. Kriteria Pengujian Jika thitung > ttabel atau signifikan lebih kecil dari alpha (ρ < α), maka Ho di tolak dan Ha diterima. Jika thitung < ttabel atau signifikansi lebih besar dari alpha (ρ > α), maka Ho di terima, Ha ditolak.
e. Membandingkan thitung dengan ttabel dan signifikansi dengan alpha Nilai thitung (2,234) > ttabel (0,023), dan signifikansi (0,031) < alpha (α = 0,05) atau thitung > ttabel dan ρ < α. 56
f. Kesimpulan Karena nilai thitung (2,234) > ttabel (0,023) dan nilai signifikansi (0,031) < alpha (α = 0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Berkat Karya Indonesia Kabupaten Kupang.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Berkat Karya Indonesia Kabupaten Kupang (H2)

   Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

   a. Menentukan Hipotesis Statistik
      H0: Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan PT. Berkat Karya Indonesia Kabupaten Kupang.
      Ha: Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan PT. Berkat Karya Indonesia Kabupaten Kupang.
   b. Menentukan thitung dan Signifikansi Dari tabel 4.8 diperoleh output thitung variabel X2 sebesar 6,138 dengan signifikansi (ρ value) sebesar 0,000.
   c. Menentukan ttabel Mencari ttabel dengan derajat kebebasan df = n-k = 41-2 = 39, pada tingkat alpha (α) = 5% (0,05). Pengujian dua sisi, maka diperoleh ttabel = 0,023 (lihat tabel t pada lampiran).
   d. Kriteria Pengujian Jika thitung > ttabel atau signifikan lebih kecil dari alpha (ρ < α), maka Ho di tolak dan Ha diterima. Jika thitung < ttabel atau signifikansi lebih besar dari alpha (ρ > α), maka Ho di terima, Ha ditolak.
   e. Membandingkan thitung dengan ttabel dan signifikansi dengan alpha Nilai thitung (6,138) > ttabel (0,023), dan signifikansi (0,000 < alpha (α = 0,05) atau thitung > ttabel dan ρ < α.
   f. Kesimpulan Karena nilai thitung (6,138) > ttabel (0,023) dan nilai signifikansi (0,000) < alpha (α = 0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Berkat Karya Indonesia Kabupaten Kupang.

Uji Simultan (F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama- sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005).

Tabel 4.
Hasil Uji Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2068.774	2	1034.387	71.038	.000[b]
	Residual	553.323	38	14.561		
	Total	2622.098	40			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

a. Menentukan Hipotesis Statistik
   H0: Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan PT. Berkat Karya Indonesia Kabupaten Kupang.
   Ha: Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan PT. Berkat Karya Indonesia Kabupaten Kupang.
b. Menentukan Fhitung dan Signifikansi Dari tabel ANOVA (tabel 4.9) diperoleh output Fhitung sebesar 71,038 dan nilai signifikansi sebesar 0,000.
c. Menentukan Ftabel Mencari Ftabel dengan derajat kebebasan df 2= n-k-1= 41-2-1 = 38, pada tingkat alpha (α) sebesar 0,05, maka diperoleh Ftabel = 3,24 (lihat tabel F pada lampiran).
d. Kriteria Pengujian Jika Fhitung > Ftabel dan signifikansi < alpha (0,05) maka H0 di tolak dan Ha diterima. Jika Fhitung < Ftabel dan signifikansi > alpha (0,05), maka Ho di terima, Ha ditolak.
e. Membandingkan Fhitung dengan Ftabel > Fhitung Nilai Fhitung (71,038) > Ftabel (3,24) dan signifikansi (0,000) < alpha (α = 0,05).
f. Kesimpulan Karena nilai Fhitung (71,138) > Ftabel (3,24) dan nilai signifikansi (0,000) < alpha (α = 0,05), maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Berkat Karya Indonesia Kabupaten Kupang.

Koefisien Determinasi R^2

Analisis determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 5.
Hasil Uji Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888[a]	.789	.778	3.81591

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis determinasi menunjukan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0.778 berarti nilai koefisien determinasi 77,8%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi pengaruh variabel independen (X1) motivasi kerja dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel dependen (Y) produktivitas kerja sebesar 77,8% dan sisanya sebesar 22,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel diperoleh motivasi kerja (X1) berada pada kategori baik, variabel disiplin kerja (X2) berada pada kategori baik, dan produktivitas kerja (Y) berada pada kategori baik.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan tehadap produktivitas kerja karyawan PT. Berkat Karya Indonesia Kabupaten Kupang.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Berkat Karya Indonesia Kabupaten Kupang.
4. Secara simultan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Berkat Karya Indonesia Kabupaten Kupang, yang diperkuat oleh hasil analisis determinasi yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang relatif kuat terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Berkat Karya Indonesia Kabupaten Kupang.

Saran

1. Bagi PT. Berkat Karya Indonesia Kabupaten Kupang. Diharapkan pimpinan PT. Berkat Karya Indonesia Kabupaten Kupang tetap mempertahankan motivasi dan disiplin kerja karyawan karena terbukti dapat meningkatkan roduktivitas kerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya Peneliti selanjutnya. Diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja serta bisa terus mengembangkan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pelatihan, etos kerja, dan lingkungan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Agustini, Faizah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Medan: Madenatera

Anoraga. (2003). Psikologi Kepemimpinan. Rineka Cipta: Jakarta.

Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Vol. 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Harliawan, H., Yasa, I. G. W. M., & Dewi, M. H. U. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pendidikan Dan Program Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Wartawan Di Provinsi Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, *6*(7), 2697-2730.

Handoko, Hani.2001, Manajemen Personalia. BPFE Yogyakarta

Hasibuan, Malayu. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hanaysha. (2016). Testing The Effects of Employee Empowerment, teamwork and Employee Training on Employee Productivity in Higher Education Sector. International Journal of Learning and Development,6(1): 2164 4063.

Mangkunegara A. P . 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.Bandung.

Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 89-103.

Prabawa, I. M. A., & Supartha, I. W. G. (2018). Meningkatkan produktivitas karyawan melalui Pemberdayaan, kerja sama tim dan pelatihan Di perusahaan jasa. *E-Jurnal Manajemen Unud*, *7*(1), 497-524.

Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(2), 213-223.

Sastrohadiwiryo, B. (2013). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Adminitratif dan Operasional). Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono, (2017), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung: Alfabeta.

Sutrisno. (2009). Manajemen sumber daya manusia, Edisi pertama. Jakarta. Kencana Media Group.

Wibowo. (2013). Manajemen Kinerja. Rajawali Pers: Jakarta.