

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Washing pada PT Multi Garmen Jaya Bandung

Iqlal Muhammad Luthfi

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Bandung, Indonesia Jl. Soekarno-Hatta No. 448, Batununggal, Kec. Bandung Kidul, Bandung City, West Java 40266

iqlalmuhammadruthfi@student.inaba.ac.id

Fanji Wijaya

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Bandung, Indonesia Jl. Soekarno-Hatta No. 448, Batununggal, Kec. Bandung Kidul, Bandung City, West Java 40266

fanjiwijaya@student.inaba.ac.id

Article's History:

Received 4 December 2024; Received in revised form 15 December 2024; Accepted 1 January 2024; Published 1 February 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Luthfi, I. M., & Wijaya, F., (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Washing pada PT Multi Garmen Jaya Bandung. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (1). 704-714. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2074>

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian Washing di PT Multi Garmen Jaya Bandung. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 36 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik non probability sampling (sampel jenuh), dan alat analisis data menggunakan program SPSS versi 25.0. Berdasarkan hasil penelitian pada PT Multi Garmen Jaya Bandung menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja, seperti disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama.

Keywords Disiplin, Motivasi, Produktivitas Kerja

JEL Classification: M54

Pendahuluan

Dalam dunia industri yang semakin canggih ini, pelaku usaha di sektor jasa dan manufaktur menjadi semakin kompetitif dalam usahanya. Oleh karena itu, tata kelola perusahaan yang efektif sangat penting untuk meningkatkan kekuatan kompetitif. Untuk meningkatkan daya saing perlu dilakukan optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang ada. Hal ini akan memungkinkan organisasi untuk menentukan seberapa efektif sumber daya dapat digunakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Sumber daya manusia merupakan faktor penentu yang signifikan dalam proses produksi. Penentu utama keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusianya. Dalam sebuah bisnis, tugas terpenting adalah memilih dan mempertahankan sumber daya manusia berkualitas tinggi secara hati-hati, karena ketiadaan personel tersebut menghambat kelancaran fungsi perusahaan. Tingkat produktivitas kerja pegawai menjadi salah satu indikator kinerja suatu perusahaan. PT Multi Garmen Jaya belum mencapai produktivitas kerja staf yang optimal. PT Multi Garmen Jaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang pakaian jadi. PT Multi Garmen Jaya memulai usahanya di sektor "home industry", dengan tujuan menjadi perusahaan terkemuka di industri konveksi pakaian. Seiring berjalannya waktu, perusahaan telah mengalami pertumbuhan yang signifikan dan kesuksesan yang pesat.

Divisi washing merupakan salah satu divisi yang terdapat pada PT Multi Garmen Jaya. Pada divisi ini pakaian jadi yang sudah selesai dari proses penjahitan akan dilakukan proses pencucian dan pembersihan dari noda ataupun kotoran. Pakaian yang sudah melalui proses washing akan diserahkan pada divisi finishing untuk dilakukan proses pengecekan dan dikemas sebelum disimpan dalam gudang penyimpanan yang nantinya dikirim

kepada konsumen. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari faktor internal maupun eksternal perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, baik pada tingkat individu maupun secara keseluruhan. Dengan demikian, simpulan yang dapat diambil adalah bahwa disiplin kerja merupakan salah satu penentu produktivitas kerja pegawai (Bayu dan Nuridin, 2021).

Disiplin sebagaimana dimaksud Sutrisno (2021: 103) adalah ketaatan individu terhadap peraturan, protokol kerja, dan norma organisasi yang telah ditetapkan, baik yang mencakup undang-undang yang tersurat maupun tersirat. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang patut dicontoh diharapkan dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan mahir dan tepat waktu. Hasibuan (2019:143) mengartikan motivasi kerja sebagai dorongan yang menimbulkan semangat dan keinginan untuk berkolaborasi, bekerja secara efisien, dan mensinergikan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Muhammad Busro dalam Kurniawan et al. (2021: 389) menggambarkan motivasi kerja sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuan, serta keinginan untuk menggunakan usaha yang luar biasa untuk tujuan organisasi. Dimensi dan indikator dari motivasi itu sendiri yaitu perlindungan fisik, perlindungan dari ancaman bahaya, hubungan komunikasi dan interaksi, saling menghormati dan menghargai dan tingkat dukungan untuk mengembangkan diri.

Tinjauan Pustaka

Produktivitas Kerja

Produktivitas menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340) adalah perbandingan antara hasil (output) terhadap masukan (input). Peningkatan produktivitas menyebabkan peningkatan efisiensi, metode kerja, prosedur produksi, dan keterampilan para pekerja.

Sutrisno (2019:99) mengartikan produktivitas sebagai korelasi antara output (barang atau jasa) dan input (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah metrik yang mengukur efisiensi produksi dengan membandingkan jumlah output dengan jumlah input. Masukannya biasanya dibatasi pada tenaga kerja, sedangkan hasilnya diukur berdasarkan kuantitas fisik, bentuk, dan nilai.

Menurut para ahli, penelitian telah menetapkan bahwa produktivitas adalah cerminan dari sikap mental karyawan dan kapasitas mereka untuk memanfaatkan sumber daya secara efektif guna mencapai hasil terkait pekerjaan.

Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86), disiplin merujuk pada kesiapan dan kesediaan individu untuk patuh dan taat pada norma-norma yang berlaku di lingkungannya. Tingkat kedisiplinan pegawai berpengaruh signifikan terhadap tujuan organisasi. Mangkunegara (2020:130) mengartikan disiplin kerja sebagai penerapan praktik manajerial untuk memperkuat protokol organisasi.

Sutrisno (2019:97) mendefinisikan disiplin kerja sebagai proses mengubah perilaku dan kebiasaan karyawan dengan meningkatkan kemauan dan kesadaran mereka untuk mematuhi semua standar perusahaan dan norma masyarakat. Sedangkan seperti yang diungkapkan oleh Chew & Taylor (2021:46), disiplin kerja mengacu pada kapasitas dan disposisi individu untuk segera mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Menurut berbagai ahli, disiplin kerja mengacu pada upaya manajemen organisasi perusahaan untuk menetapkan dan menegakkan peraturan dan ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan tanpa kecuali.

Motivasi Kerja

Hasibuan (2019:95) mengartikan motivasi sebagai dorongan yang menghasilkan kecenderungan individu untuk berkolaborasi, bekerja secara efisien, dan menyelaraskan dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2020:93) adalah keadaan yang mendorong pegawai mencapai tujuannya.

Dari konsep yang diuraikan sebelumnya, kesimpulannya adalah bahwa motivasi adalah faktor yang menggerakkan individu, membangkitkan antusiasme serta kepuasan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Metode Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu metode yang digunakan untuk menunjukkan tingkat ketepatan dan kesesuaian antara item dengan data yang dikumpulkan. Uji validitas menurut Sugiyono (2021:175) adalah suatu metode yang digunakan untuk menilai keakuratan data yang dikumpulkan dalam kaitannya dengan data nyata yang diamati pada subjek yang diteliti. Instrumen yang valid mengacu pada alat ukur yang dapat diandalkan dan akurat dalam memperoleh data. Valid mengacu pada kemampuan suatu instrumen untuk secara akurat mengukur kuantitas atau atribut yang diinginkan.

Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2021:180), untuk dianggap valid, sebuah item instrumen harus memiliki nilai indeks validitas yang positif minimal 0,05. Oleh karena itu, jika terdapat pernyataan atau instrumen dengan tingkat korelasi di bawah 0,05, perlu dilakukan perbaikan karena dianggap tidak tepat.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana konsistensi dari kuesioner atau instrumen penelitian dalam memberikan hasil yang serupa saat digunakan secara berulang untuk mengukur hal yang sama. Itulah yang dimaksud instrumen yang dapat diandalkan menurut definisi Sugiyono (2021:176).

Kaidah keputusan untuk taraf signifikan 5% adalah sebagai berikut:

1. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ berarti reliabel.
2. Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ berarti tidak reliabel

Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik adalah untuk mengetahui kesesuaian model regresi untuk digunakan. Asumsi klasik merupakan pengujian yang diperlukan dalam regresi linier berganda. Pengujian ini dilakukan untuk menilai kualitas data guna menentukan validitasnya dan menilai apakah instrumen penelitian tidak bias atau sesuai dengan kriteria Best Linear Unbiased Estimator (BLUE). Asumsi klasik biasanya mencakup beberapa pemeriksaan. Namun demikian, penilaian konvensional ini menggunakan empat uji berbeda, antara lain uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas seperti yang dijelaskan oleh Ghazali (2021:196) adalah untuk memeriksa apakah variabel perancu atau residu dalam model regresi memiliki distribusi normal, penting untuk diingat bahwa uji t dan uji f bergantung pada asumsi bahwa nilai sisa mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini tidak terpenuhi, validitas uji statistik tersebut akan dipertanyakan terutama pada sampel kecil. Ada dua metode yang umum digunakan untuk mengevaluasi apakah residu memiliki distribusi normal: analisis secara grafis dan uji statistik..

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2021:157), uji multikolinearitas digunakan untuk menilai adanya korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Idealnya, model regresi yang optimal adalah yang tidak memiliki korelasi signifikan antara variabel independennya. Alasan utama di balik pengambilan keputusan saat melakukan uji multikolinearitas adalah:

- 1) Jika nilai tolerance $\leq 0,10$ dan nilai variance inflation factor (VIF) ≥ 10 , artinya terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai variance inflation factor (VIF) < 10 , artinya tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas, sebagaimana dijelaskan oleh Ghozali (2021:178), bertujuan untuk mengidentifikasi adanya variasi yang tidak seragam dari varians residual antar observasi dalam suatu model regresi. Dalam model regresi yang ideal, keberadaan homoskedastisitas menunjukkan ketiadaan heteroskedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dalam model regresi dilakukan dengan mengamati scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan sisa pelajarannya (SRESID). Pada grafik tersebut, sumbu Y menunjukkan nilai Y yang diprediksi, sementara sumbu X menggambarkan perbedaan antara nilai Y yang diprediksi dan nilai aktualnya, yang telah distudentize.

Uji Linearitas

Ghozali (2020:167) menjelaskan bahwa uji linearitas berguna dalam mengevaluasi seberapa baik model kita sesuai dengan data. Saat melakukan studi empiris, kita harus mempertimbangkan jenis fungsi yang tepat, apakah itu linear, kuadrat, atau kubik, untuk menguji linearitas. Uji linearitas umumnya menjadi persyaratan sebelum melakukan analisis korelasi atau regresi linier. Di SPSS, kita bisa melakukan pengujian linearitas menggunakan Test for Linearity pada tingkat signifikansi yang telah ditentukan:

- 1) Nilai sig f $< 0,05$, maka variabel independen tidak memiliki hubungan linear dengan variabel dependen.
- 2) Nilai sig f $> 0,05$, maka variabel independen memiliki hubungan linear dengan variabel dependen.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2020:213) menjelaskan bahwa analisis regresi linier berganda adalah metode yang memproyeksikan bagaimana nilai variabel terikat berubah sejalan dengan variasi nilai variabel bebas. Tujuannya adalah mengevaluasi pengaruh bersama dari variabel Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Produktivitas Kerja (Y). Melalui analisis ini, kita dapat memahami hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, termasuk apakah setiap variabel bebas memiliki dampak positif atau negatif terhadap variabel terikat ketika nilainya berubah.

Uji Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi adalah cara untuk mengukur sejauh mana hubungan linier antara dua variabel. Meskipun menggambarkan tingkat hubungan, korelasi tidak dapat menentukan hubungan sebab-akibat antara variabel. Sugiyono (2020:286) menjelaskan bahwa analisis koefisien korelasi dimanfaatkan untuk menilai seberapa besar dan dalam arah apa hubungan antara dua variabel atau lebih. Manifestasi terarahnya ditentukan oleh hubungan positif dan negatifnya, sedangkan intensitas asosiasi ditunjukkan oleh besar kecilnya koefisien korelasi.

Uji Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Ghozali (2018:97) menyatakan bahwa analisis koefisien determinasi adalah:

Koefisien determinasi (R^2) merupakan indikator yang mengevaluasi sejauh mana model mampu menjelaskan variasi dari variabel terikat. Rentang nilai R^2 berkisar dari nol hingga satu. Ketika nilai R^2 rendah, menunjukkan keterbatasan dalam kemampuan variabel terikat untuk memberikan penjelasan. Sementara itu, jika

nilai R^2 mendekati satu, hal itu mengindikasikan bahwa variabel independen memberikan informasi yang sangat besar dalam memprediksi variasi variabel dependen.

Dalam penelitian ini, analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap perubahan variabel Produktivitas Kerja Pegawai. Analisis korelasi adalah mengukur besarnya korelasi linier (hubungan) antara dua variabel. Korelasi tidak menggambarkan hubungan fungsional, sehingga analisis ini tidak dapat memisahkan variabel dependen dari variabel independen.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Ghozali (2018:99) menjelaskan bahwa uji t memiliki fungsi untuk mengevaluasi dampak spesifik dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen dalam urutan yang diselidiki. Tujuan utama dari uji t adalah untuk menilai pengaruh individual dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara berurutan.

Uji F (Simultan)

Ghozali (2018:98) uji hipotesis F diterapkan untuk mengonfirmasi dampak kolektif dari variabel independen terhadap variabel dependen. Fungsinya adalah mengevaluasi secara keseluruhan pengaruh yang dihasilkan oleh kombinasi semua variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Hasil uji validitas Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut:

Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
Produktivitas Kerja (Y)			
Y1	0,976	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
Y2	0,836	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
Y3	0,878	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
Y4	0,976	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
Y5	0,919	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
Y6	0,962	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
Disiplin Kerja (X1)			
X1.1	0,942	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
X1.2	0,918	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
X1.3	0,825	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
X1.4	0,809	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
X1.5	0,916	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
X1.6	0,916	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
X1.7	0,923	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
X1.8	0,935	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
Motivasi Kerja (X2)			
X2.1	0,952	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
X2.2	0,947	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
X2.3	0,882	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
X2.4	0,952	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
X2.5	0,968	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
X2.6	0,730	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
X2.7	0,951	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
X2.8	0,942	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
X2.9	0,861	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Dari data yang tersaji dalam tabel tersebut, terlihat bahwa semua pernyataan terkait Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja (Y) dapat dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah item (n)	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,970 > 0,7	8	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,973 > 0,7	9	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,968 > 0,7	6	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel yang tersedia, nilai Cronbach's Alpha untuk Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja (Y) masing-masing sebesar 0,970, 0,973, dan 0,968. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa mereka lebih besar dari 0,7. Disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja (Y) tergolong dapat diandalkan.

Uji Normalitas

Uji statistik dengan kolmogorov sminov :

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Sminov

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Sminov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.78426811
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.074
	Negative	-.123
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.186 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Pada Tabel 3 diketahui nilai probabilitas atau Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,186 > α (0,05), maka dengan demikian variabel residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Dari Tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai Tolerance untuk variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja melebihi 0,1, sementara nilai VIF-nya di bawah 10. Hasil ini mengindikasikan absennya masalah multikolinearitas di antara variabel independen dalam model regresi.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficient s ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	.507	1.974
	Disiplin Kerja	.507	1.974
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja			

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Uji Heteroskedastisitas

Uji Statistik dengan Glejser :

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Glejser

Coefficient s ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta _a		
1	(Constant)	2.754	5.866		.469	.642
	Motivasi Kerja	.175	.147	.285	1.190	.243
	Disiplin Kerja	-.078	.123	-.152	-.637	.528
a. Dependent Variable: abs_res						

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji Glejser pada Tabel 5, nilai Sig Motivasi Kerja sebesar 0,243 $0,243 > \alpha$ (0,05). Begitu pula dengan nilai Sig.Glejser Disiplin Kerja sebesar 0,528 $> \alpha$ (0,05). Tampak tidak adanya indikasi heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda Untuk mengungkap pengaruh disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) di kalangan karyawan tetap PT Multi Garmen Jaya, dilakukan analisis regresi linier berganda. Koefisien dari regresi linier berganda tersebut terlihat pada Tabel 6 di bawah ini:

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.872	8.984		.876	.387
	Disiplin Kerja	.560	.225	.416	2.482	.018
	Motivasi Kerja	.416	.188	.372	2.218	.034
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 6 maka diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 7,872 + 0,560X_1 + 0,416X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, angka konstanta sebesar 7,872 mengindikasikan bahwa tingkat disiplin kerja dan motivasi kerja berada pada level yang setara dengan variabel produktivitas kerja. Ketika variabel independen diatur ke 0 atau tetap tidak berubah, hasilnya adalah nilai produktivitas kerja (Y) yang tepat sebesar 7,872 satuan. Koefisien regresi disiplin kerja (X1) sebesar 0,416 > 0 menunjukkan adanya hubungan yang positif dan kuat. Hasil ini menegaskan bahwa disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan hubungan positif antara tingkat disiplin kerja dan produktivitas kerja, yang berarti bahwa peningkatan disiplin kerja akan menyebabkan peningkatan produktivitas kerja, dan sebaliknya, penurunan disiplin kerja akan mengakibatkan penurunan produktivitas kerja. Koefisien regresi (X2) terhadap motivasi kerja sebesar 0,560 > 0 menunjukkan adanya hubungan positif. Oleh karena itu, variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh langsung dan positif terhadap produktivitas kerja. Dengan kata lain, peningkatan motivasi kerja akan menyebabkan peningkatan produktivitas kerja, dan sebaliknya, penurunan motivasi kerja akan mengakibatkan penurunan produktivitas kerja.

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.530	.501	2.867
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja				

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Tabel 7 menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang disebut juga dengan Adjusted R Square adalah sebesar 0,501 atau 50,1 persen. Hal ini menunjukkan bahwa 50,1 persen variabilitas output kerja mungkin disebabkan oleh variabel independen, khususnya disiplin kerja dan motivasi kerja, namun sisanya sebesar 49,9 persen disebabkan oleh faktor lain di luar cakupan model penelitian ini.

Uji Analisis Koefisien Determinasi

Menurut informasi dari Tabel 8, koefisien determinasi R square yang disesuaikan menunjukkan nilai 0,501, setara dengan 50,1 persen. Nilai ini mengindikasikan bahwa sekitar 50,1 persen variasi dari Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen seperti Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja yang telah dimasukkan ke dalam model ini. Sementara sisanya, sekitar 49,9 persen, kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam analisis pada penelitian ini.

Tabel 8 koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.530	.501	2.867
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja				

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Uji t (Parsial)

Tabel 9 Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.872	8.984		.876	.387
	Disiplin Kerja	.560	.225	.416	2.482	.018
	Motivasi Kerja	.416	.188	.372	2.218	.034

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X1) menunjukkan nilai 0,560, menandakan adanya korelasi positif karena nilainya lebih besar dari nol. Dari hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa thitung (2,482) melebihi nilai ttabel (2,034), sementara signifikansinya (0,018) lebih rendah dari tingkat α (0,05). Kesimpulan dari penelitian ini adalah variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja. Secara spesifik, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka produktivitas kerja akan meningkat secara signifikan, sementara tingkat disiplin kerja yang rendah berhubungan dengan penurunan produktivitas kerja. Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai 0,416 yang lebih besar dari nol. Hasil uji hipotesis menunjukkan thitung (3,188) melebihi nilai ttabel (2,034), menunjukkan adanya signifikansi statistik. Serta, tingkat signifikansi sebesar 0,034, lebih rendah dari taraf signifikansi α sebesar 0,05. Hal ini menegaskan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan substansial terhadap produktivitas kerja. Dengan kata lain, peningkatan motivasi kerja menyebabkan peningkatan produktivitas kerja yang cukup besar, dan sebaliknya, penurunan motivasi kerja mengakibatkan penurunan produktivitas kerja.

Uji F (Simultan)

Tabel 10 Uji Signifikan Secara Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	305.425	2	152.712	18.574	.000 ^b
	Residual	271.325	33	8.222		
	Total	576.750	35			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Tabel 10 memberikan informasi mengenai ukuran sampel (n) sebanyak 36 responden dan jumlah parameter (k) sebanyak 3. Dari sini dapat dihitung derajat kebebasannya sebagai berikut: $df_1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = n - k = 36 - 3 = 33$. Pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ di dapat F-tabel sebesar 3,284. Berdasarkan Tabel 6, nilai F hitung (18,574) > F-tabel (3,284), dan tingkat signifikansi yang diperoleh (0,000) < α (0,05). Oleh karena itu, etos kerja dan motivasi karyawan PT Multi Garmen Jaya berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja mereka.

Kesimpulan

Dari hasil uji hipotesis dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang cukup baik dan cukup besar terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Multi Garmen Jaya. Oleh karena itu, terdapat korelasi yang kuat antara disiplin kerja dan produktivitas kerja, dimana peningkatan disiplin kerja akan menghasilkan peningkatan output yang signifikan, dan sebaliknya.
2. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang cukup baik dan cukup besar terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Multi Garmen Jaya. Oleh karena itu, tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan oleh karyawan PT Multi Garmen Jaya berdampak langsung pada produktivitas kerja mereka. Tingkat disiplin kerja yang lebih tinggi akan meningkatkan produktivitas secara substansial, sedangkan tingkat disiplin kerja yang lebih rendah akan menimbulkan efek sebaliknya.
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja Insan PT Multi Garmen Jaya mempunyai pengaruh yang simultan dan besar terhadap hasil kerja mereka. Produktivitas karyawan suatu perusahaan/organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kedisiplinan dan motivasi kerja. Motivasi positif dan tinggi berperan penting dalam menumbuhkan perilaku disiplin pada karyawan sehingga meningkatkan produktivitas. Hasil positif dari karyawan tentunya akan berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan PT Multi Garmen Jaya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran dapat diberikan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja
Harapannya, manajemen PT Multi Garmen Jaya dapat secara konsisten menegakkan kebijakan dan tujuan perusahaan sehingga meningkatkan kedisiplinan staf.
2. Motivasi Kerja
Manajemen PT Multi Garmen Jaya diharapkan dapat secara konsisten memberikan dukungan kepada karyawannya dan meningkatkan motivasi kerja secara efektif. Walaupun hasil survei menunjukkan bahwa motivasi pegawai cukup tinggi, namun motivasi tersebut perlu dijaga secara konsisten dengan memberikan reward kepada pegawai yang menunjukkan kinerja luar biasa.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Peneliti mengusulkan agar penyelidikan di masa depan harus mengeksplorasi variabel tambahan, seperti kemajuan karir, beban kerja, dan hukuman penghargaan, untuk menghasilkan hasil yang lebih beragam. Namun demikian, jika peneliti berikutnya bermaksud untuk menyelidiki variabel yang diantisipasi sama, mereka mempunyai pilihan untuk memasukkan lebih banyak variabel independen atau menggantinya dengan variabel alternatif.

Referensi

- Busro, Muhammad. (2020). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Siagian, Sondang P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja*. Kencana: Jakarta.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi & Birokrasi Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sinungan. (2018). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif. Cetakan kesebelas*. Bandung: Alfabeta. Sunyoto, Danang. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT. Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Sutrisno, E. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Adrian, A, d. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Reasuransi Nasional Indonesia*. Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila.
- Bayu Burmana, D. (2023). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan PT. Fimaha Serang*. Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset.
- Firmansyah Dinanda, M, d. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang*. Journal Of Science Research.
- Hadyati Harras, D, d. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. J&T Teknologi Express-sdp Pondok Aren*. Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management.
- Kervin, R, d. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Petrokimia Gresik*. Journal Economi & Busssines.
- Mahfudiyanto, M, d. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Amigdala Karya Pedia Mojokerto*. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen.
- Mukhlis Abdullah, R. (2023). *Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Reward Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Maju Makmur Utama*. Journal Of Social Science Research.
- Parama Shinta, A.d. (2023). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Bali Plan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan dan Pariwisata.
- Siti Putri Nur Syifa, R. d. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literatur Review)*. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Sosial Sains.
- Yudirman, O, d. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Puskesmas Malaimsimsa Kota Sorong*. Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen.