

The Influence Of Work Discipline And Motivation On The Work Productivity Of Sippin Medan Employees

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sippin Medan

Lina^{1*}, Heras Pimaso Parhusip², Edisi Luterman Damai Gea³, Astri Ayu Purwati⁴
universitas prima Indonesia^{1,2,3,4}
lina@unprimdn.ac.id¹

*Corresponding Author

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the relationship between work ethics and productivity at Sippin Medan. By using SPSS version 25, we processed this research data. Forty Sippin Medan staff members make up the population of this study. Purposive sampling was used to determine the probability of research according to the quantitative technique used. According to the results of the study, work discipline and elements of motivation have a positive and substantial influence on the work results of Sippin Medan employees. The results of many experiments show that the motivation and work ethic of Sippin Medan workers significantly affect their productivity. Employee productivity can be explained by work discipline and incentives up to 67.6%, as shown by the R square value for the coefficient of determination test, which is 0.676.

Keywords: *Work Discipline, Employee Performance Motivation and Productivity*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara etika kerja dan produktivitas di Sippin Medan. Dengan menggunakan SPSS versi 25, kami mengolah data penelitian ini. Empat puluh anggota staf Sippin Medan menjadi populasi penelitian ini. Purposive sampling digunakan untuk menentukan probabilitas penelitian sesuai dengan teknik kuantitatif yang digunakan. Menuruthasil penelitian, disiplin kerja dan elemen motivasi memiliki pengaruh yang positif dan substansial terhadap hasil kerja karyawan Sippin Medan. Hasil dari banyak percobaan menunjukkan bahwa motivasi dan etos kerja pekerja Sippin Medan secara signifikan mempengaruhi produktivitas mereka. Produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh faktor disiplin kerja dan insentif hingga 67,6%, seperti yang ditunjukkan oleh nilai R square untuk uji koefisien determinasi, yaitu sebesar 0,676.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi dan Produktivitas Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Perdagangan antar bisnis sekarang lebih kompetitif daripada sebelum globalisasi. Perusahaan-perusahaan saat ini harus tangguh agar dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang telah ada sebelumnya. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam kesuksesan dan pertumbuhan perusahaan, oleh karena itu keduanya saling terkait erat. Jika sumber daya tidak dikelola secara efektif maka perusahaan akan mengalami kesulitan untuk mewujudkan tujuannya. Berdasarkan wawancara dengan karyawan Sippin Medan, terlihat jelas bahwa kedisiplinan karyawan kurang baik karena karyawan sering datang setelah waktu yang ditentukan dan pulang pada saat jam kerja, menyerahkan tanggung jawab mereka kepada orang lain sebelum meninggalkan pekerjaan mereka. Selain itu, mereka juga sering meninggalkan pekerjaan mereka sebelum waktu yang ditentukan. Masalah dengan upaya motivasi Sippin Medan, terutama yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan, dapat dikaitkan dengan jarang nya pemimpin perusahaan bertemu dengan anggota staf untuk meminta umpan balik tentang bagaimana cara meningkatkan antusiasme kerja anggota staf, yang akan memungkinkan anggota staf untuk bekerja lebih efisien dan efektif, dan dorongan anggota staf untuk

meningkatkan kinerja mereka yang masih kurang karena kurangnya rasa tanggung jawab anggota staf terhadap perusahaan. Sebagai hasil dari alasan yang diberikan di atas, tertarik untuk menggunakan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sippin Medan"

2. Tinjauan Pustaka

Teori Pengaruh

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno, menjaga disiplin sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi di masa depan karena hal ini membuat orang tidak bertindak tidak jujur terhadap kelompok dan mencegahnya dari awal. Karena memotivasi pekerja untuk melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh, disiplin kerja mempengaruhi output secara signifikan. Disiplin di tempat kerja, termasuk penggunaan sanksi terhadap pemalas, dapat berdampak signifikan terhadap kemampuan perusahaan untuk meningkatkan hasil produksinya. Sesuai dengan penelitian (Eka Prastyo, 2020), Produktivitas karyawan sangat diuntungkan oleh disiplin kerja. Menurut temuan studi tersebut, produktivitas karyawan berkorelasi langsung dengan tingkat disiplin kerja mereka. Hal ini menjelaskan bahwa kesiapan dan kesediaan seseorang untuk secara sukarela mematuhi hukum yang berlaku. Dalam lingkungan perusahaan, disiplin harus ditegakkan. Karena mustahil bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya tanpa bantuan personel yang berperilaku baik, maka disiplin sangat penting bagi keberhasilan perusahaan dalam melakukannya

Teori Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Rivai (2015) menegaskan bahwa motivasi yang mendasar dapat mendorong para pekerja untuk melakukan upaya ekstra dalam rangka meningkatkan produksi, yang akan berdampak pada tujuan perusahaan. Motivasi orang-orang yang bekerja untuk organisasi harus dipahami agar dapat mempengaruhi orang untuk bertindak sesuai dengan tujuan organisasi. Motivasi yang positif bagi karyawan akan meningkatkan kemauan mereka untuk bekerja keras dan meningkatkan produktivitas. Antusiasme karyawan terhadap pekerjaan mereka akan meningkatkan output secara instan. Menurut penelitian (Masnun Fitriani, 2020), Hasil kerja pekerja secara signifikan dipengaruhi oleh tingkat motivasi intrinsik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika pekerjanya terinspirasi atau termotivasi, mereka akan memberikan hasil yang lebih baik, maka kehadiran motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas kerja. Bakat, daya cipta, dan kemampuan karyawan harus disesuaikan dengan alat motivasi perusahaan; jika tidak, karyawan tidak akan terdorong untuk bekerja berjam-jam dan tidak akan mampu memproduksi pada tingkat yang tinggi.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk penelitian ini. Penelitian kuantitatif, seperti yang didefinisikan oleh Sugiyono (2017), adalah teknik untuk menguji ide dengan melihat bagaimana berbagai faktor berinteraksi. Peneliti menggunakan penelitian kuantitatif deskriptif dalam penelitian ini, ini adalah metode untuk menilai konsep dengan menganalisis keterkaitannya. Dalam penelitian ini, penekanannya merupakan pada penerapan statistik untuk menganalisis data dan mengukur variabel penelitian dalam rangka mengevaluasi hipotesis yang telah disiapkan (Sugiyono, 2019).

4. Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji Validitas

Dengan menggunakan tingkat signifikan (α) sebesar 5% sebagai kriteria pengujian, sebuah item pertanyaan dianggap valid jika nilai probabilitas untuk tingkat kesalahan sama

dengan atau lebih besar dari 5% (0,05). Seluruhnya ada 40 responden yang digunakan untuk uji validitas. r tabel = 0,312 dicapai untuk $(df) = n - 2 = 40 - 2 = 38$. Item pernyataan dianggap valid jika r hitung (untuk setiap item, seperti yang ditunjukkan pada kolom Correlated Item - Total Correlation) melebihi r tabel dan r positif. Tabel III.1 di bawah ini menampilkan temuan uji validitas berdasarkan analisis yang telah dilakukan:

Tabel 1. Uji Validitas

No	Disiplin Kerja		Motivasi		Produktivitas Kinerja Karyawan	
	Pearson Correlation	Sig.	Pearson Correlation	Sig.	Pearson Correlation	Sig.
1	0,692	0,000	0,627	0,000	0,902	0,000
2	0,652	0,000	0,546	0,000	0,908	0,000
3	0,640	0,000	0,559	0,000	0,766	0,000
4	0,660	0,000	0,482	0,002	0,791	0,000
5	0,575	0,000	0,451	0,003	0,717	0,000
6	0,685	0,000	0,338	0,033	0,600	0,000
7	0,710	0,000	0,536	0,000	0,780	0,000
8	0,652	0,000	0,644	0,000	0,759	0,000
9			0,530	0,000	0,791	0,000
10			0,709	0,000	0,782	0,000
11			0,482	0,002	0,523	0,001
12			0,592	0,000	0,692	0,000
13			0,599	0,000		
14			0,641	0,000		
15			0,437	0,005		
16			0,644	0,000		

Menurut hasil analisis data yang disajikan di atas, koefisien korelasi pearson (r_{xy}) > r tabel (0,312) untuk setiap item pertanyaan.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebuah penelitian ditunjukkan dengan nilai alpha sebesar 0,6 atau lebih. Cronbach's alpha menunjukkan instrumen penelitian reliabel pada tingkat 0,6. Hasil analisis reliabilitas digambarkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronchbach Alpha	N Of Item	Keterangan
Disiplin Kerja	0,82	6	Reliable
Motivasi	0,840	6	Reliable
Produktivitas Kinerja Karyawan	0,924	6	Reliable

Temuan analisis data yang ditunjukkan di atas menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan kuesioner pada setiap topik merupakan instrumen yang valid untuk menilai variabel masing-masing. Koefisien reliabilitas Cronbach Alpha untuk setiap variabel lebih dari 0,60.

Statistik Deskriptif

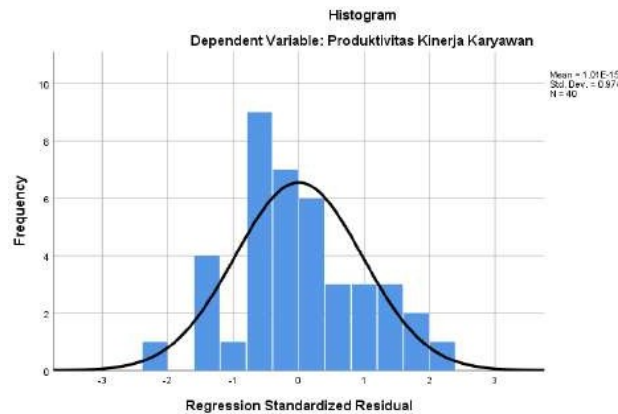
Tabel 3. Deskriptif Statistik
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja	40	22.00	32.00	28.1750	2.89019
Motivasi	40	50.00	65.00	57.9500	4.60184
Produktivitas Kinerja Karyawan	40	35.00	48.00	43.2500	4.47070
Valid N (listwise)	40				

Penyelidikan faktual ilustratif mengacu pada proses menganalisis data dengan menggunakan metrik kuantitatif untuk mewakili atau menjelaskan informasi yang terkumpul. Dengan 40 peringkat untuk setiap faktor utama (N), kisaran nilai yang mungkin untuk variabel efisiensi pelaksanaan pekerja (Y) adalah dari 35 hingga 48 (lengkap), dengan rata-rata 43.2500 dan deviasistandar 4.47070. Kisaran variabel disiplin yang berhubungan dengan bisnis (X1) adalah (-50.00, +65.00) dengan rata-rata dan standar deviasi masing-masing sebesar (57.9500) dan (4.60184). Nilai positif dari variabel motivasi (X2) biasanya tersebar dengan kisaran 22,00

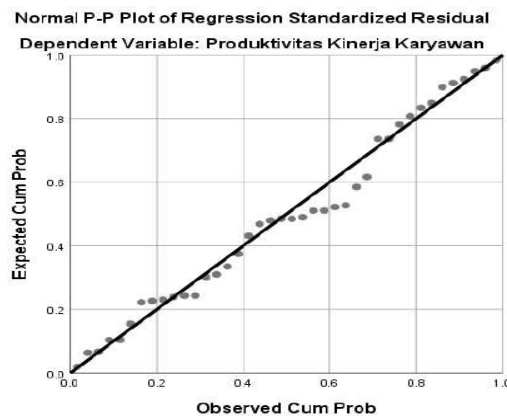
hingga 33,00, rata-rata 28,1750, dan standar deviasi 2,8901.

**Hasil Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas**



Gambar 1. Uji Histogram

Distribusi normal dapat diasumsikan untuk sebuah variabel jika grafik tidak menunjukkan titik ekstrem ke kiri atau ke kanan. Distribusi non-normal dapat disimpulkan dari grafik yang miring ke kiri atau ke kanan. Grafik garis di atas tidak miring ke kiri atau ke kanan, menunjukkan bahwadata tersebar secara merata.



Gambar 2. Grafik Normal P-Plot

Titik-titik pada kurva normal probability plot mengelompok di dekat atau berjarak setelah garis diagonal, seperti yang terlihat pada gambar, membuktikan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirno V
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.90989829
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.122
	Negative	-.066
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.135 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Tabel 4 menampilkan hasil uji normalitas, yang menghasilkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,135(2-tailed). Karena nilai asymp.sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05, maka asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

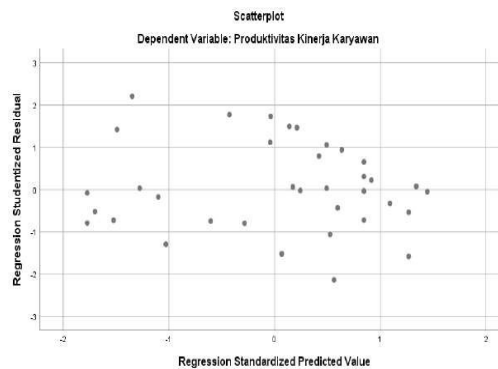
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	.202	4.949
	Motivasi	.202	4.949

a. Dependent Variable: Produktivitas Kinerja Karyawan

Uji multikolinieritas menentukan apakah model regresi secara akurat menggambarkan hubungan antara variabel independen. Variabel-variabel independen dalam model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki hubungan satu sama lain. Variance inflation factor (VIF) sebanding dengan kebalikan dari nilai tolerance, oleh karena itu dapat digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas.

Jika nilai Tolerance mendekati 1 dan nilai VIF antara 1 dan 10, maka terjadi multikolinieritas. Tabel sebelumnya menunjukkan bahwa nilai Tolerance dan VIF cukup dekat dengan angka 1. Tidak adanya multikolinieritas telah ditunjukkan. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan di sini tidak mengalami multikolinieritas di antara variabel-variabel independen.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Hasil Pengujian Scatterplot

Uji heteroskedastisitas melihat residual dari sebuah model regresi untuk melihat apakah variansnya tidak sama di seluruh pengamatan. Dapat dilihat dari analisis pada Gambar III.3 bahwa titik-titik tidak tersusun dengan cara tertentu. Tidak ada heteroskedastisitas dalam model, seperti yang ditunjukkan oleh hasil ini.

Tabel 6. Hasil Uji Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.114	3.686		2.202	.034
	Disiplin Kerja	.292	.217	.471	1.347	.186
	Motivasi	-.243	.136	-.623	-1.783	.083

a. Dependent Variable: RES 2

Tidak adanya heteroskedastisitas dalam analisis regresi didukung oleh data yang disebutkan di atas dari uji Glejser. Tidak ada bukti adanya heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda Model Penelitian

Tabel 7. Hasil Uji Model Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.748	6.250		.280	.781
	Disiplin Kerja	.243	.368	.157	3.660	.005
	Motivasi	.598	.231	.616	2.586	.014

a. Dependent Variable: Produktivitas Kinerja Karvawan

Berdasarkan temuan dari analisis regresi yang dilakukan, persamaan matematis yang mendasariinvestigasi ini dapat disusun ulang yaitu:

$$Y = 1,748 + 0,243 X1 + 0,598 X2 + e$$

- Jika variabel yang mewakili motivasi pekerja dan disiplin kerja keduanya ditetapkan ke nol, nilai konstanta sebesar 1,748 menunjukkan bahwa produktivitas akan berada pada tingkat 1,748.
- Pada angka 0,243, disiplin kerja (1) memiliki nilai koefisien yang positif. Jika semua hal lain tetap sama, produktivitas akan naik sebesar 0,243 poin persentase untuk setiap satu kali peningkatan disiplin kerja.
- Koefisien motivasi (2) memiliki nilai positif sebesar 0,598. Jika kita mengasumsikan bahwa semua faktor lain tetap konstan, ini berarti bahwa untuk setiap peningkatan satu kali dalam motivasi, kinerja dan output akan meningkat sebesar 0,598.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the
			Square	Estimate
1	.759 ^a	.676	.553	2.98751

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kinerja Karvawan

Koefisien determinasi (R²) menunjukkan sejauh mana sebuah model mampu menjelaskan variasi yang teramati dalam variabel dependen (Y), dengan varians yang tersisa diatribusikan kepada faktor-faktor acak yang tidak dapat dijelaskan. Berdasarkan nilai adjusted R² sebesar 0,676 dari hasil SPSS model summary, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen, Disiplin Kerjadan Motivasi Kerja, menjelaskan 67,6% dari variasi Produktivitas Kinerja Karyawan. sedangkan 32,4% sisanya dapat diatribusikan pada faktor-faktor lain selain yang telah diidentifikasi.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 9. Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.748	6.250		.280	.781
	Disiplin Kerja	.243	.368	.157	3.660	.005
	Motivasi	.598	.231	.616	2.586	.014

a. Dependent Variable: Produktivitas Kinerja Karyawan

Uji-t adalah metode statistik sederhana untuk menentukan seberapa besar perubahan dalam variabel dependen dapat dikaitkan dengan efek dari satu variabel independen. Lihat bagaimana setiap variabel independen memengaruhi variabel dependen dalam grafik berikut.

- Nilai t-hitung sebesar 3,660 (lebih besar dari t-tabel sebesar 2,0261) dan nilai p-value sebesar 0,005 (0,005 < 0,05) keduanya signifikan secara statistik, menunjukkan bahwa hipotesis

- pertama (variabel disiplin kerja) adalah benar. Produktivitas dan efisiensi pekerja meningkat seiring dengan pengendalian diri karyawan.
- b. Karena nilai t-hitung sebesar 2,586 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,0261, dan nilai signifikansi sebesar 0,014 lebih kecil dari ambang batas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan signifikan secara statistik, yang mengkonfirmasi hipotesis kedua. Kepemimpinan, seperti yang terlihat di atas, memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan organisasi.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan

Temuan uji analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berdampak positif terhadap produktivitas karyawan. Disiplin di tempat kerja mengacu pada keakraban dan keinginan karyawan untuk mengikuti kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi. Orang yang disiplin adalah orang yang mengikuti semua aturan karena ia telah memutuskan untuk melakukannya dengan sengaja. Kesiapan seseorang diukur dari seberapa baik mereka mematuhi peraturan perusahaan yang tertulis maupun tidak tertulis. Produktivitas karyawan dapat ditingkatkan dengan membina lingkungan kerja yang disiplin. Satu-satunya cara untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan perusahaan adalah setiap orang harus mengadopsi pendekatan disiplin terhadap pekerjaan mereka. Kinerja karyawan secara tidak langsung akan meningkat dengan adanya disiplin kerja yang baik karena pekerjaan yang dihasilkan akan lebih banyak dan lebih baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sari Hestini (2020) dan Nindi Nur Indahsari (2020).

Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan

Hasil investigasi mengkonfirmasi bahwa variabel motivasi karyawan memiliki pengaruh positif dan cukup besar terhadap output. Hal ini disebabkan karena para pekerja merasa seimbang dalam menjalankan tugasnya. Karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk memajukan karir mereka, sehingga kinerja akan memenuhi standar yang tinggi dengan sendirinya. Karyawan memiliki keunggulan untuk dapat menampilkan kinerja yang kuat karena manajemen selalu mengawasi gerak-gerik karyawan. Kesimpulannya adalah kinerja karyawan akan semakin produktif jika semakin disiplin tenaga kerjanya. Penelitian ini sejalan dengan Ni Putu (2019) dan Henriani (2021).

5. Penutup

Kesimpulan

Temuan-temuan berikut ini dapat diperoleh dari penelitian yang sudah dilakukan :

1. Output karyawan di Sippin Medan secara signifikan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja.
2. Produktivitas para pekerja di Sippin Medan sangat dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja. Hal ini memiliki dampak yang besar dan menguntungkan.
3. Produktivitas pekerja Sippin Medan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komponen motivasi.
4. Nilai R² sebesar 0,676 menunjukkan bahwa varians dalam Produktivitas Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh dua variabel independen yaitu disiplin kerja dan motivasi, sisanya sebesar 32,4% (100% - 67,6%) dapat disebabkan oleh faktor-faktor lain selain yang telah dipertimbangkan.

Saran

1. Temuan studi ini dapat membantu para akademisi mendapatkan perspektif baru tentang masalah manajemen sumber daya manusia.

2. Meneliti atau memperoleh faktor lain yang berpengaruh pada produktivitas kinerja karyawan agar diperoleh hasil lebih akurat dan dapat mengembangkan penelitian.
3. Untuk Sippin Medan diharapkan dapat mempertahankan disiplin dalam bekerja.
4. Khususnya di Universitas Prima Indonesia, diharapkan temuan penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman dan pendidikan mahasiswa di jurusan ekonomi

Daftar Pustaka

- Anggraini Fivi, Ira Trisnawati. (2008). Pengaruh Earning Management Terhadap Konservatisme Akuntansi. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. 10(1) : 23- 36.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS"Edisi Sembilan*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : BPF Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hibana, Sodik a. Kuntoro, Sutrisno. 2015. Pengembangan Pendidikan Humanis Religius di Madrasah. *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi dan Aplikasi*. 3(1), 19-30.
- Siagian. (2015). Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. *Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis*, 135030201111152, 1–12.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Sugiyono, 2018, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisike-7*. Depok : PT Rajagrafindo.