
PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT.YEONHO INDONESIA

Maha Putra¹. Indra Permana². Mukharom³

^{1,2} Universitas Pelita Bangsa

maha.putra@pelitabangsa.ac.id, indrapermana@pelitabangsa.ac.id, apongariesta@gmail.com

Received: 7 Desember 2020, Accept Submission: 17 Desember 2020, Revision: 30 Desember 2020,
Available Online: 11 Desember 2020, Published: Januari 2021

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of motivation, work discipline on work productivity. Data collection techniques through interviews using online questionnaires and literature study. Method of analysis uses quantitative descriptive method using Multiple Regression analysis and coefficient of determination, the tool used is SPSS version 22 windows. The research sample was 35 employees of PT.Yeonho Indonesia. Sampling technique uses non-probability sampling with a saturated sampling technique, so the entire population is sampled. The results of the study partially use the T test that motivation, work discipline have a positive and significant effect on work productivity. Meanwhile, simultaneous research using the F test shows that motivation, work discipline have a positive and significant effect on work productivity. The R Square value of 0.487 means that the influence of motivation, work discipline on employee productivity variables is 48.7%, while the remaining 51.3% is influenced by other variables outside the variables studied.

Keywords: Motivation; Work Discipline; Work Productivity

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Teknik pengumpulan data melalui wawancara dengan menggunakan kuesioner online dan studi kepustakaan. Metode analisis menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan analisis Regresi Berganda dan koefisiensi determinasi, alat bantu yang digunakan yaitu SPSS versi 22 windows. Sampel penelitian sebanyak 35 karyawan PT.Yeonho Indonesia. Teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan teknik sampling jenuh, jadi seluruh populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian secara parsial menggunakan uji T bahwa Motivasi, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Sedangkan penelitian simultan secara bersama-sama dengan menggunakan uji F bahwa Motivasi, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Nilai R Square sebesar 0,487 yang didapat artinya bahwa pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan yaitu sebesar 48,7% sedangkan sisanya 51,3% dipengaruhi variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Kata Kunci : Disiplin Kerja; Motivasi; Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini setiap perusahaan baik penghasil barang maupun jasa harus mampu menunjukkan keunggulan baik dari barang maupun jasanya agar lebih bisa bersaing dalam persaingan yang begitu ketat. Keunggulan-keunggulan yang dimiliki harus dipertahankan, diperbaharui, dan ditingkatkan secara terus menerus, sedangkan kelemahan-kelemahannya wajib diperbaiki ataupun dihilangkan. Produktivitas kerja merupakan suatu hasil kerja seorang karyawan. Hasil kerja karyawan ini merupakan suatu proses bekerja dari seseorang dalam menghasilkan suatu barang atau jasa. Proses kerja dari karyawan ini merupakan kinerja dari karyawan. Sering terjadi produktivitas kerja karyawan menurun dikarenakan kemungkinan yaitu adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah, yang minim dan juga ketidakpuasan dalam bekerja. PT.Yeonho Indonesia dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan juga mengalami kendala-kendala. Permasalahan tentang produktivitas kerja ini merupakan permasalahan umum yang terjadi pada setiap perusahaan. Kadang produktivitas kerja seorang karyawan juga cenderung menurun dan pengaruhnya adalah merosotnya suatu perusahaan.

PT.Yeonho Indonesia merupakan Perusahaan yang bergerak dalam bidang elektronik. Memproduksi dan memasarkan konektor elektronik, konektor di PT.Yeonho Indonesia ini digunakan di hampir semua jenis perangkat dan peralatan elektronik, di industri, komputer, otomotif, konsumen, telekomunikasi, militer, kedirgantaraan, dan pasar medis. Letak lokasi Perusahaan ini yaitu di Jalan.Industri Selatan 3A SFB Blok-GG3 C,D,E.Kawasan Industri Jababeka II Cikarang, Bekasi 17550.

Berdasarkan data perusahaan hasil produksi yang didapat setiap bulannya di PT.Yeonho Indonesia dapat dikatakan bahwa produktivitas hasil produksi mengalami kenaikan dan penurunan. Hal ini terlepas dari jumlah mainpower setiap bulannya yang berbeda, dalam kesehariannya untuk mencapai angka produktivitas yang ditetapkan oleh manajemen yaitu melalui perhitungan jam kerja normal sangat sulit dicapai sehingga menuntut pihak manajemen melakukan keputusan menerapkan sistem kerja lembur demi mencapai angkat target produksi perharinya. Menurut manajer PT.Yeonho Indonesia bahwa standar produksi perhari kerja telah ditetapkan sesuai standar target produksi tiap harinya yang wajib harus dicapai oleh

karyawannya, dan diharapkan para karyawan mampu memproduksi melebihi standar yang ditetapkan.

Peranan pemimpin untuk memberikan motivasi kepada karyawan menjadi kewajiban yang harus dilakukan. Motivasi dapat juga dikatakan sebagai serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu sehingga seseorang ingin melakukan sesuatu, dan dia tidak suka maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka tersebut (Sardiman, 2011:75 dalam Yusi Prihantini 2013 hal 16).

Upaya lain yang dapat dilakukan perusahaan guna meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan memperhatikan tingkat kedisiplinan. Suatu perusahaan juga tidak hanya membutuhkan karyawan yang cakap dan mempunyai disiplin kerja. Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis atau tidak. Oleh karena itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan. (Darmawan,2013:41 dalam Yusi Prihatini 2013 hal 16).

Berdasarkan pra survey yang dilakukan di PT.Yeonho Indonesia secara sederhana maka terdapat juga fenomena yaitu masih ditemukannya beberapa karyawan yang sulit terpusat pada pekerjaannya dan sikap yang tidak disiplin dilihat masih adanya beberapa karyawan yang pada saat jam kerja tetapi mereka tidak bekerja, hal ini cukup mengganggu aktivitas dari perusahaan, sehingga dalam menyelesaikan tugas pun tidak sesuai dengan jumlah dan waktu yang telah ditentukan dan berdampak pada visi dan misi perusahaan pun akan tercapai lebih lama dari yang diinginkan. Maka pada penelitian ini peneliti berusaha untuk membuktikan keterkaitan antara hasil penelitian terdahulu di atas dengan objek penelitian yang akan dilakukan khusus pada PT.Yeonho Indonesia.

Berikut ini data mengenai tingkat disiplin karyawan PT.Yeonho Indonesia dapat disajikan pada tabel:

Table. 1. Tingkat Disiplin Karyawan PT.Yeonho Indonesia

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi
1	35	21	5	0,68
2	35	19	2	0,30
3	35	21	2	0,27
4	35	21	3	0,40
5	35	21	4	0,54

6	35	22	7	0,90
7	35	21	1	0,13
8	35	17	2	0,33
9	35	21	2	0,27
10	35	22	3	0,38
11	35	19	1	0,15
12	35	21	6	0,81
Rata-rata	35	20,5	3,16	0,51

Sumber data : Admin HRD PT.Yeonho Indonesia (2020)

Tabel di atas dapat diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan bervariasi selama bulan Januari-Desember 2019. Tingkat absensi terbesar terjadi pada bulan Januari yang mencapai 68%, Mei 54%, Juni 90% dan Desember 81% dengan rata-rata yang didapat sebesar 51%. Disebabkan pada bulan-bulan tersebut bertepatan dengan hari raya besar keagamaan dan libur akhir tahun. Sehingga banyak karyawan mengambil cuti dan ketika akhir cuti banyak karyawan yang membolos satu sampai dua hari dengan alasan berlibur keluar kota dan perjalanan pulanginya terhambat karena macet.

Berdasarkan paparan di atas maka penelitian ini berusaha mengetahui hal-hal yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT.Yeonho Indonesia. Oleh karena itu, dibuat penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Yeonho Indonesia.

KAJIAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Sedarmayanti (2011:198) dalam Roni Faslah (2013), mengatakan bahwa produktivitas sebagai ukuran atas penggunaan sumber daya organisasi yang dinyatakan sebagai rasio antara output yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan, menurut pendapat (Indah Puji Hartarik,2014:209 dalam Amin 2015). Berdasarkan dari beberapa referensi tersebut mengenai produktivitas kerja dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan (input) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (output).

Indikator-Indikator Produktivitas Kerja

Menurut pendapat dari Sedarmayanti (2010:57) dalam Nidaul Izzah (2016 hal 215), indikator-indikator dari produktivitas kerja karyawan yaitu sebagai berikut: a). bertugas atau

bekerja tidak sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan, b). memiliki motivasi yang tinggi, c). memiliki orientasi kerja yang positif, d). bertanggung jawab e). dapat bergaul dengan efektif.

Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung oleh para karyawan yang mempunyai semangat kerja sehingga dapat memotivasi dan berdisiplin dalam bekerja sesuai tugas dan kewajibannya. Peningkatan produktivitas kerja mengutamakan semangat yang tinggi/positif merupakan faktor yang berhasil guna dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, Yusritha (2013).

Motivasi

Motivasi merupakan suatu keadaan yang mendorong atau menggerakkan seseorang atau karyawan untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan tertentu kearah yang lebih baik, (Suwatno 2011:171 dalam Shannon 2015 hal 641). Motivasi yang diungkapkan Flippo dalam (Hasibuan 2011:143 dalam Ririvega 2013 hal 855) merupakan suatu keahlian, dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja sehingga keinginan para pekerja dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Sedangkan motivasi menurut (Sopiah, 2010:169 dalam Ririvega 2013 hal 855) adalah keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil dan tujuan tertentu, hasil-hasil yang dimaksudkan bias berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

Indikator Motivasi

Menurut Hamzah B.Uno (2010:73) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Motivasi Internal : Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, Melaksanakan tugas dengan target yang jelas, Memiliki tujuan yang jelas dan menantang, Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, dan memiliki rasa senang dalam bekerja.
2. Motivasi Eksternal : Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, Bekerja dengan ingin memperoleh insentif, Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Hubungan antara Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

“Semakin baik motivasi kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan, sedangkan apabila semakin buruk motivasi kerja maka produktivitas kerja juga akan semakin turun” (Afni Faunida, 2012 dalam Roni Faslah 2013 hal 49). Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para karyawan yang mempunyai motivasi dan lingkungan kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta bekerja sama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas.

Disiplin Kerja

(Malayu S.P Hasibuan 2010:194 dalam Febrian Budro 2019 hal 12) kedisiplinan kerja merupakan kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran yang dimaksud yaitu sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, Disiplin kerja juga merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam perkembangan sumber daya manusia oleh karena itu, disiplin kerja diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan terjadinya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. (Nurchahyo,2011 dalam jurnal Diah Indriani Suwondo 2015 hal 137).

Dimensi dan Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:94) disiplin kerja dibagi dalam beberapa dimensi diantaranya adalah :

1. Taat terhadap aturan waktu Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan beringkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap perilaku dalam kerja Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan-peraturan lainnya Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dan perusahaan.

Hubungan Disiplin kerja dengan Produktivitas Kerja

Hubungan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan ini sangat kuat, yang artinya jika disiplin kerja yang diterapkan dalam perusahaan baik maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin meningkat. (Afni Faunida, 2012:12 dalam Roni Faslah 2016 hal 46) . Hal ini serupa diungkapkan oleh (Widodo dan Sunarso (2009:55 dalam Roni Faslah 2013 hal 46), “disiplin kerja sangat mempengaruhi terhadap produktivitas karena dengan disiplin kerja maka pekerja mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan ilmu yang di dapat dari penyuluhan”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Yeonho Indonesia. Responden yang dipilih oleh penulis dalam penelitian ini yaitu karyawan pada PT.Yeonho Indonesia, karena populasi yang mana dalam penelitian ini relatif sedikit, maka diambil semua populasi sebagai sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 35 orang karyawan. Jadi peneliti menggunakan sampel sebagai yang dapat diambil dari total populasi 35 orang pada PT. Yeonho Indonesia, dengan menggunakan Teknik sampling Nonprobability yaitu sampel Jenuh.

Metode Analisis Data

Analisis Deskriptif yaitu memerinci atau menjelaskan secara Panjang lebar dalam bentuk kalimat keterkaitan dari data penelitian.

Uji Instrument Data

Uji instrument data ini terdiri dari 2 yaitu:

1. Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2011:52 dalam Duwi Priyatno 2016), bahwa validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

2. Uji Reabilitas

Reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuosioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu koesioner dapat dikatakan realibel atau handal jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali 2011:163 dalam Yusi Prihatini 2013 hal 20).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini terdiri dari 4 yaitu :

1. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali,2011:160 dalam Duwi Priyatno 2016), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (indenpeden). Model reresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel indenpendent (Ghozali 2011:105- 106 dalam Yusi Prihatini 2013 hal 21).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2011:139-141 dalam Yusi Prihatini 2013 hal 21).

4. Uji Autokorelasi

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem auto korelasi. Model regresi yang baik adalah yang bebas dari autokorelasi, (Ghozali, 2013:29 dalam Duwi Priyatno 2016).

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Sugiono, 2014:275 dalam Duwi Priyatno 2016), analisis regresi ganda digunakan oleh pihak peneliti, bila peneliti bermaksud beramal bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah varibel independennya minimal 2.

Uji Hipotesis

Menurut (Ghozali, 2015:95 dalam Duwi Priyatno 2016), ketetapan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai actual dapat dinilai dengan goodness of fitnya. Secara statistic setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi (R^2), nilai statistic F dan nilai statistic t.

Uji hipotesis ini terdiri dari 2 yaitu:

1. Uji T (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2015:97 dalam Yusi Prihatini 2013 hal 22), untuk menentukan koefisien spesifik yang mana yang tidak sama dengan nol, uji tambahan diperlukan yaitu dengan menggunakan uji t. uji statistic t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel dependen.

2. Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependent atau terikat (Ghozali, 2011:98). dalam Yusi Prihatini 2013 hsl 21).

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2015:95) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrument Data

Uji validitas dan reabilitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur apakah sebuah dari instrument dari sebuah pernyataan kuesioner dapat dinyatakan valid dan realibel atau tidak.

Table 2. Uji validitas

NO	R Hitung			R Tabel	Valid
	X1	X2	X3		
1	0,623	0,458	0,407	0,3338	Valid
2	0,400	0,519	0,396	0,3338	Valid
3	0,638	0,656	0,504	0,3338	Valid
4	0,698	0,747	0,572	0,3338	Valid
5	0,674	0,333	0,416	0,3338	Valid
6	0,750	0,426	0,592	0,3338	Valid
7	0,696	0,537	0,555	0,3338	Valid
8	0,682	0,443	0,497	0,3338	Valid

9	0,461	0,754	0,555	0,3338	Valid
10	0,756	0,394	0,597	0,3338	Valid

Sumber: data penelitian yang diolah SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa seluruh butir pernyataan untuk variabel Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3), Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dapat dinyatakan Valid, karena sisi r hitung > r tabel sebesar 0,3338.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan suatu kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan batas nilai alpha 0,60 dan menggunakan rumus Cronbach Alpha. Berikut ini adalah tabel hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti sebagai berikut:

Tabel 3. Reabilitas Instrument

N0	Variabel	Cronback's Alpha	Keterangan
1	Motivasi (X2)	0,725	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X3)	0,713	Reliabel
3	Produktivitas Kerja Karyawan(Y)	0,712	Reliabel

Sumber: Hasil olah data, 2020

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, maka bisa dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel lebih dari standar yang telah ditentukan, yakni >0,06 dengan kata lain setiap variabel yakni Kompensasi 0,758, Motivasi 0,725, Disiplin Kerja 0,713 dan Produktivitas Kerja Karyawan 0,712 dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.55783676
	Absolute	.121
Most Extreme Differences	Positive	.086
	Negative	-.121
Kolmogorov-Smirnov Z		.716
Asymp. Sig. (2-tailed)		.685

Sumber: Hasil olah data, 2020

Untuk uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov. Data dinyatakan normal jika signifikansi $>0,05$. Dari output yang didapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk seluruh variabel sebesar 0,716. Karena signifikansi untuk keempat variabel lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data Motivasi, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Kriteria dalam pengujian ini adalah jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1 maka model regresi bebas dari multikolonieritas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolonieritas

Tolerance	VIF
.306	3.272
.267	3.746
.756	1.322

Berdasarkan Tabel 4.10 Uji Multikolonieritas diperoleh nilai VIF untuk Motivasi sebesar 3,272 dan nilai Tolerance 0,306 , VIF untuk Motivasi sebesar 3,746 dan nilai Tolerance 0,267, sedangkan VIF untuk Disiplin Kerja sebesar 1,322 dan nilai Tolerance 0,756 , artinya model regresi bebas dari multikolonieritas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 6. Uji Heterokedastisitas

Model	b	Std. error	beta	t	sig
Constant	1.018	2.641		.385	.703
Motivasi	.113	.122	.302	.927	.361
Disiplin Kerja	-.108	.078	-.266	-1.377	.179

Sumber: Hasil olah data, 2020

Dari hasil output diatas menunjukkan bahwa variabel Motivasi nilai signifikansi nya sebesar $0,760 > 0,05$, maka untuk variabel Kompensasi tidak terjadi heteroskedastisitas. variabel Motivasi nilai signifikansi nya sebesar $0,361 > 0,05$, maka untuk variabel Motivasi

tidak terjadi heteroskedastisitas. Dan variabel Disiplin Kerja nilai signifikansi nya sebesar $0,179 > 0,05$, maka untuk variabel Disiplin Kerja tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 7. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.730 ^a	.532	.487	2.67875	1.300

Sumber : data penelitian yang diolah SPSS, 2020

Dari hasil tabel diatas regression pada tabel summary.dapat diketahui nilai Durbin-Watson sebesar 1,300. Sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data (n)=35, serta k=2 diperoleh nilai DL sebesar 1,283 dan DU sebesar 2,347. Dilihat dari rumus pengambilan keputusan Durbin Watson bahwa $DL < DW < 4-DU$ dengan hasil $1,283 < 1,300 < 4-2,347$. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan tidak terjadi masalah autokorelasi pada model regresi.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Understandardized Coefficients	
	B	Std.Error
(Constant)	27.342	5.323
X1	-899	184
X2	611	245

Sumber: Hasil olah data, 2020

Hasil analisis regresi berganda pada tabel 4.13 diatas dapat diperoleh koefesien untuk variabel bebas $X_1 = -899$ $X_2 = 611$ dan $X_3 = 420$ dengan konstanta sebesar 27,342

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Tabel 9. Uji T

Model	T Hitung	Sig	T Tabel	Keterangan
(Constant)	5.136	0.00	2.034	Ha Ditolak
Motivasi	2.490	0.018	2.034	Ha Diterima
Disiplin Kerja	2.659	0.012	2.034	Ha Diterima

Sumber: Data penelitian yang diolah SPSS, 2020

Berdasarkan hasil uji t variabel Motivasi (X_2) $t_{hitung} 2,490 > 2,034$ t_{tabel} sedangkan nilai sig 0,018. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa adanya Motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Yeonho Indonesia. variabel Disiplin Kerja (X_3) $t_{hitung} 2,659 > 2,034$ t_{tabel} sedangkan nilai sig 0,012. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa adanya Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Yeonho Indonesia.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara Bersama- sama terhadap variabel terikat, dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 22 dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 9 Uji F

Model	Sum of Square	DF	Mean Square	F	Sig
Regression	253.097	3	84.366	11.757	.000 ^b
Residual	222.446	31	7.176		
Total	475.543	34			

Dari hasil Uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 11,757 lebih besar dari F tabel sebesar 2,87 dengan tingkat sig 0,000 atau nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal tersebut membuktikan bahwa uji hipotesis secara Bersama-sama/simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Koefesien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefesien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.532	.487	2.67875

Sumber : data hasil penelitian yang diolah SPSS, 2020

Dari data output di atas, di dapat nilai Adjusted R Square (koefisiensi Determinasi) sebesar 0,487 yang artinya pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependet (Y) sebesar 48,7%, sedangkan sisanya yaitu 51,3% Produktivitas Kerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian diatas kita dapat melihat bahwa beberapa hubungan antara variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent):

1. Uji hipotesis yang membuktikan bahwa Varibel Motivasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.Yeonho Indonesia, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,490 nilai signifikansi $0,018 < 0,05$. Adanya angka positif dan signifikan ini mendefinisikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan diberikan maka semakin berpengaruh dan dan meningkat produktivitas kerja karyawan PT.Yeonho Indonesia.
2. Uji hipotesis membuktikan bahwa Varibel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.Yeonho Indonesia, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,659 nilai signifikansi $0,012 < 0,05$. Adanya angka positif dan signifikan ini mendefinisikan jika semakin tinggi Disiplin Kerja maka semakin berpengaruh dan meningkat Produktivitas Kerja Karyawan.
3. Pengaruh hasil uji F menunjukkan bahwa semua variabel independent yaitu Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari uji F karena nilai sig 0,000 dan $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. Yeonho Indonesia, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Yeonho Indonesia, artinya semakin banyak motivasi yang diberikan karyawan dalam perusahaan maka Produktivitas Kerja Karyawan juga akan meningkat.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Yeonho Indonesia, artinya semakin ditingkatkan kedisiplinan dalam perusahaan maka Produktivitas Kerja Karyawan juga akan meningkat.
3. Berdasarkan hasil perhitungan uji keofisiensi determinasi (adjusted R²) menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan adalah sebesar 0,487, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor lain yang tidak termasuk dalam penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Amin Nur Akbar, 2015. *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja serta Pendidikan dan Latihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara V Sei Kencana II Kampar. Faculty Economic Riau University. Jom FEKON Vol.2 No.1 Februari 2015*
- Febrian Bodro Saksono, 2019. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Mestika Mandiri Medan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tjut Nyak Dien Medan. Menara Ekonomi Vol.V No.2 April 2019. ISSN:2407-8565*
- Duwi Priyatno, 2016. *SPSS Handbook. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit Mediakom.*
- Hamzah B.Uno. 2019. *Teori Motivasi dan Pengukurannya. Cetakan Ketujuh. Jakarta:Bumi Aksara*

-
- Kasenda Ririvega. 2018. *Kompensasi dan Motivasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bangun Wenang Beverages Company Manado. fakultas ekonomi jurusan manajemen. Jurnal EMBA Vol 1No.3 2013. ISSN 2303-1174*
- Nidaul izzah, Ida Ardiani.2016. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Mechanical Division PT.Mulia Makmur Elekrikantama. majalah bisnis ilmu ekonomi.institut ilmu administrasi mandala Indonesia.Vol.13 No.2 September 2016*
- Roni Faslah. 2013. *Pengaruh motivasi kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT.Kabelindo Murni,Tbk. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB) Vol.1 No.2 Oktober 2013.*
- Sutrisno Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta:Kencana Prenda Media Grup*
- Yordy Wisnu, Mashariono.2016.*Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A management. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol.5 No.2. Februari 2016*
- Yusi Prihantini, M.Mansur, M.Khoirul. *Pengaruh kompensasi motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT.BPR malang), e-journal riset manajemen, fakultas ekonomi unes.*