



Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Pos Indonesia Tangerang Selatan

Aprilia Kusumawati^{1*}, Catur Galuh Ratnagung²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article history: Received (1-08-2024) Revised (5-08-2024) Accepted (8-08-2024)</p> <hr/> <p>Keywords: Motivasion, Work Discipline, Employee Productivity</p>	<p>The purpose of this study was to determine the effect of motivation and work discipline on employee productivity of PT Pos Indonesia Tangerang Selatan, both partially and simultaneously. The type of research used is a quantitative method that is associative. The population taken from all employees at PT Pos Indonesia South Tangerang is 70 people. Sampling using saturated sample technique as many as 70 respondents. Partial hypothesis testing of motivation variables on employee productivity obtained $t_{count} > t_{table}$ ($4.444 > 1.668$) with significant ($0.000 < 0.05$). This means that there is a significant influence between the motivation variable (X1) on the employee productivity variable (Y). Partial hypothesis testing of work discipline variables on employee productivity obtained $t_{count} > t_{table}$ ($6.376 > 1.668$) with significant ($0.000 < 0.05$). This means that there is a significant influence between the work discipline variable (X2) on the employee productivity variable (Y). Simultaneous hypothesis testing of motivation and work discipline variables on employee productivity obtained $f_{count} > f_{table}$ ($192.996 > 3.13$) with significant ($0.000 < 0.05$). This means that there is a significant influence simultaneously between the variables of motivation and work discipline on employee productivity variables. The results of research on motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee productivity with the regression equation $Y = 0.804 + 0.486X_1 + 0.861X_2$, the simultaneous correlation coefficient value of 0.923 or 92.3% means that the two variables have a very strong relationship level. The value of determination is 85.2%, the remaining 14.8%.</p>
<p>Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Produktivitas Karyawan</p>	<p>ABSTRAK</p> <p>Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Dsiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Pos Indonesia Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yang bersifat asosiatif. Populasi yang diambil dari seluruh karyawan pada PT. Pos Indonesia Tangerang Selatan yaitu sebanyak 70 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh sebanyak 70 responden. Uji hipotesis secara parsial variabel motivasi terhadap produktivitas karyawan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,444 > 1,668$) dengan signifikan ($0,000 < 0,05$). Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X1) terhadap variabel produktivitas karyawan (Y). Uji hipotesis secara parsial variabel disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,376 > 1,668$) dengan signifikan ($0,000 < 0,05$). Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y). Uji hipotesis secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan diperoleh $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($192,996 > 3,13$) dengan signifikan ($0,000 < 0,05$). Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel produktivitas karyawan. Hasil penelitian motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan persamaan regresi $Y = 0,804 + 0,486X_1 + 0,861X_2$, nilai koefisien korelasi secara simultan sebesar 0,923 atau 92,3% artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi sebesar 85,2% sisanya sebesar 14,8%.</p>



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Suatu perusahaan atau lembaga harus mampu mengelola sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan roda penggerak utama dan penentu keberhasilan sebuah organisasi perusahaan. Hal ini dikarenakan Sumber Daya Manusia (SDM) secara efektif mempunyai pengaruh yang besar terhadap perkembangan suatu organisasi. Oleh karena itu semua hal yang mencakup sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik-baiknya agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Pada perkembangan zaman saat ini perusahaan jasa pengiriman di Indonesia semakin berkembang dari berbagai macam perusahaan, karena mempermudah aktivitas terutama dalam bidang jasa pengiriman. Perlu diketahui bahwa ada perusahaan jasa pengiriman yang sudah lama berdiri dan banyak dikenal masyarakat di Indonesia, ialah Pos Indonesia yang sejak awal dibentuk merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) ini telah berdiri sejak 1946, Pos Indonesia cabangnya kini sudah tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Pos Indonesia merupakan perusahaan jasa yang bergerak dibidang jasa pengiriman surat. Pos Indonesia sudah memiliki banyak cabang kantor pos, salah satunya Kantor Pos Ciputat yang merupakan cabang pusat yang berada di wilayah Kota Tangerang Selatan yang memberikan jasa pelayanan bergerak dibidang jasa kurir, logistik, dan transaksi keuangan yang sudah ada di seluruh wilayah hingga pelosok-pelosok daerah di Indonesia dan tidak hanya itu, pengiriman dapat dilakukan sampai ke luar negeri. Ketersediaannya banyak cabang Kantor Pos diberbagai daerah di Indonesia menjadi nilai tambah pada kemudahan menerima jasa pengiriman.

Belakangan ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan produktivitas karyawan. Artinya disini karyawan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut Sumber Daya Manusia (SDM) yang paling utama yang perlu diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional tentunya akan membantu memaksimalkan produktivitas dalam suatu perusahaan. Menurut Edy Sutrisno (2023:107) produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan, untuk mengukur produktivitas kerja diperlukannya suatu dimensi seperti kemampuan, meningkatkan hasil yang di capai, mutu, pengembangan diri dan efisiensi. Demi tercapainya tujuan suatu perusahaan, sebuah perusahaan diharapkan mampu memberikan arahan yang positif bagi para pegawainya. Semangat dan gairah kerja pegawai dapat dilihat dari tingkat produktivitas kerja. Semangat kerja yang tinggi akan sangat diperlukan dalam setiap usaha Kerjasama pegawai. Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pemimpin adalah bagaimana dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawainya agar dapat mendukung tercapainya keberhasilan perusahaan.

Menurut Abraham Maslow (2024:127) Motivasi adalah kebutuhan yang mendorong individu untuk mencapai potensi penuh mereka. Motivasi ini didasarkan pada hierarki kebutuhan, di mana individu terdorong oleh kebutuhan – kebutuhan dasar seperti makanan, keamanan, dan kasih sayang, serta kebutuhan yang lebih tinggi seperti pengakuan, prestasi, dan aktualisasi diri. Motivasi juga seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Dengan demikian diperlukan suatu bentuk motivasi bagi pegawai yaitu berupa pemenuhan kebutuhan-kebutuhan para karyawan tersebut. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat.

Sebuah perusahaan dituntut untuk memiliki pandangan serta sikap disiplin guna meningkatkan produktivitas kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang dapat menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Karyawan yang memiliki kedisiplinan biasanya dalam bekerja akan cenderung melakukan segala aktivitasnya sesuai aturan dan standar yang berlaku, kepatuhannya terhadap peraturan dan standar yang ditetapkan oleh manajemen akan menjadikannya jaminan keberhasilan dalam mencapai tujuan. Menurut Singodmedjo (2020:86) “Disiplin adalah sikap sukarela yang ada di dalam diri seorang individu yang bertujuan untuk mematuhi segala peraturan yang ada dan mentaati norma-norma yang berlaku”. Oleh sebab itu disiplin kerja harus ditegakkan dalam sebuah perusahaan, karena tanpa adanya dukungan dari disiplin kerja yang baik akan membuat perusahaan sulit mewujudkan tujuannya. Tetapi salah satu tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan ialah rendahnya tingkat kesadaran karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini tercermin dalam berbagai hal, seperti karyawan yang tidak taat terhadap jam kerja yang telah ditentukan serta karyawan yang tidak bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pada pekerjaannya.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Pos Indonesia Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun simultan.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi

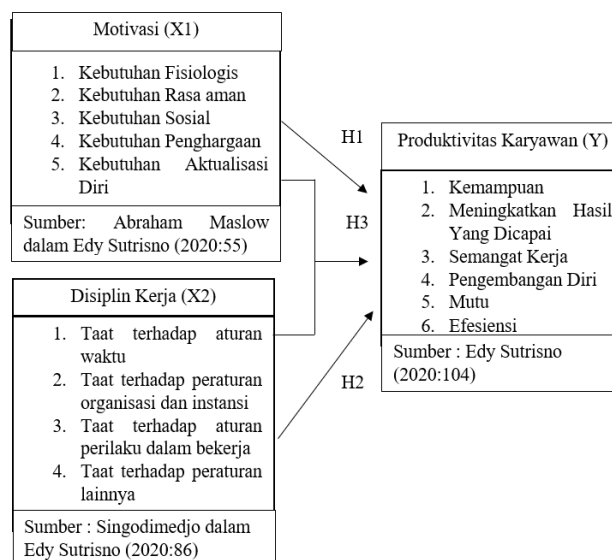
Menurut Abraham Maslow (2024:127) “Motivasi adalah kebutuhan yang mendorong individu untuk mencapai potensi penuh mereka. Motivasi ini didasarkan pada hierarki kebutuhan, di mana individu terdorong oleh kebutuhan – kebutuhan dasar seperti makanan, keamanan, dan kasih sayang, serta kebutuhan yang lebih tinggi seperti pengakuan, prestasi, dan aktualisasi diri”. Menurut Edy Sutrisno (2023:146) “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai factor pendorong perilaku seseorang. Menurut Stooner (2020:115) “Motivasi adalah sesuatu hal yang menyebabkan dan mendukung Tindakan atau perilaku seseorang”. Sedangkan, Menurut Flippo (2020:115) “Motivasi adalah suatu arahan pegawai dalam suatu organisasi agar mau bekerja sama dalam mencapai keinginan para pegawai dalam rangka pencapaian keberhasilan organisasi”.

Disiplin Kerja

Menurut Singodmedjo (2020:86) “Disiplin adalah sikap sukarela yang ada di dalam diri seorang individu yang bertujuan untuk mematuhi segala peraturan yang ada dan mentaati norma-norma yang berlaku. Menurut Hasibuan (2020:163) menyatakan “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Hamali (2020:85) “Disiplin merupakan hal yang kuat dan perkembangan pada karyawan, mengakibatkan seorang karyawan bisa menempatkan dirinya menggunakan dalam keputusan aturan di pekerjaan dan perilaku”.

Produktivitas Karyawan

Menurut Edy Sutrisno (2023:107) “produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan, untuk mengukur produktivitas kerja diperlukannya suatu dimensi seperti kemampuan, meningkatkan hasil yang di capai, mutu, pengembangan diri dan efisiensi”. Menurut Tohardi (2023: 100) “produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu melakukan perbaikan terhadap apa yang telah ada”. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya. Menurut Pratama (2020:84) “produktivitas kerja karyawan yaitu menggambarkan mengenai keadaan hari ini mampu lebih baik dari hari kemarin dan juga mutu kehidupan besok harus lebih baik lagi dari hari ini”.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

H1 : Diduga terdapat pengaruh antara Motivasi kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Pos Indonesia Tangerang Selatan.

H2 : Diduga terdapat pengaruh antara Disiplin kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Pos Indonesia Tangerang Selatan.

H3 : Diduga terdapat pengaruh secara simultan antara Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Pos Indonesia Tangerang Selatan.

3. METODE

Model penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan metode kuantitatif yang bersifat asosiatif. Dengan objek penelitiannya yaitu karyawan PT. Pos Indonesia Tangerang Selatan mengenai pengaruh motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap produktivitas karyawan (Y). Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Pos Indonesia Tangerang Selatan yang beralamat di Jl. R.E. Martadinata No.17, Pondok Cabe Udik, Pamulang Timur. Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15418. Dalam penelitian ini karakteristik populasi yang diambil adalah karyawan PT. Pos Indonesia Tangerang Selatan yang berjumlah 70 karyawan. Dengan demikian penentuan besarnya sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yang berjumlah 70 karyawan. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada *skala likert*. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 1 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel X_1 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,302	2,929		1,810	0,075
	Motivasi	1,076	0,073	0,873	14,769	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 1 diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut : $Y = 5,302 + 1,076X_1$ Nilai konstanta sebesar 5,302 dapat diartikan bahwa jika variabel motivasi (X_1) tidak ada atau tidak meningkat, maka variabel produktivitas karyawan (Y) akan tetap bernilai sebesar 5,302. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X_1) sebesar 1,076 diartikan bahwa apabila variabel motivasi (X_1) dinaikkan sebesar satuan, maka produktivitas karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,076.

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel X_2 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,576	2,655		1,347	0,182
	Disiplin Kerja	1,369	0,081	0,899	16,944	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 2 hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut : $Y = 3,576 + 1,369X_2$ Nilai konstanta sebesar 3,576 dapat diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai produktivitas karyawan (Y) sebesar 3,576. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 1,369 diartikan bahwa apabila variabel disiplin kerja (X_2) dinaikkan sebesar satuan, maka variabel produktivitas karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,369.

Analisi Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Variabel X_1 & X_2 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,804	2,432		0,331	0,742
	Motivasi	0,486	0,109	0,394	4,444	0,000
	Disiplin Kerja	0,861	0,135	0,565	6,376	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 3 diatas persamaan regresi dari hasil tersebut dalam persamaan bentuk standar adalah sebagai berikut : $Y = 0,804 + 0,486X_1 + 0,861X_2$

Dari persamaan diatas dapat diketahui bahwa :

- 1) Konstanta sebesar 0,804 jika ada variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) maka produktivitas karyawan (Y) adalah sebesar 0,804.
- 2) Nilai koefisien regresi motivasi (b_1) artinya jika motivasi (X1) meningkat sebesar satu satuan dengan asumsi $X_2 = 0$, maka produktivitas karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,486.
- 3) Nilai koefisien regresi disiplin kerja (b_2) artinya jika disiplin kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan dengan asumsi $X_1 = 0$, maka produktivitas karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,861.
- 4) b_1 dan b_2 bernilai positif jika pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan adalah searah. Artinya jika X naik maka Y juga naik dan sebaliknya jika X turun maka Y juga akan turun.

Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel dengan ketentuan interval koefisien berikut ini :

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi Motivasi (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Correlations			
		Motivasi	Produktivitas Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	.873**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	70	70
Produktivitas Karyawan	Pearson Correlation	.873**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	70	70
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil output dari tabel 4 diatas dapat diperoleh nilai koefisien korelasi R sebesar 0,873 artinya korelasi motivasi terhadap produktivitas karyawan sebesar 0,873 Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif sebesar 0,873 antara variabel motivasi terhadap produktivitas karyawan termasuk dalam korelasi sangat kuat.

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Korelasi Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Produktivitas Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.899**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	70	70
Produktivitas Karyawan	Pearson Correlation	.899**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	70	70
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil output dari tabel 5 diatas dapat diperoleh nilai koefisien korelasi R sebesar 0,899 artinya korelasi disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan sebesar 0,899 Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif sebesar 0,899 antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan termasuk dalam korelasi sangat kuat.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 ^a	0,852	0,848	2,690
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi				

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 6 diatas yaitu model summary yang dihasilkan nilai koefisien korelasi R sebesar 0,923 artinya korelasi motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan sebesar 0,923 hal ini dapat dikatakan bahwa adanya hubungan positif dan termasuk korelasi sangat kuat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk melihat kemampuan variabel independent dalam menerangkan variabel dependen, dimana nilai *R square* memberi hampir semua informasi seberapa besar presentase pengaruh variabel independent terhadap pengaruh variabel dependen.

Berikut ini perhitungan pengelolaan data koefisien determinasi :

Tabl 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi (X_1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	0,762	0,759	3,385
a. Predictors: (Constant), Motivasi				

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil output dari tabel 7 diatas dapat diperoleh nilai $R = 0,873$ dan nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,762. Data tersebut mengindikasi bahwa motivasi terhadap produktivitas karyawan memberikan kontribusi sebesar 76,2% sisanya sebesar 23,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899 ^a	0,808	0,806	3,039
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil output dari tabel 4.23 diatas dapat diperoleh nilai $R = 0,899$ dan nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,808 Data tersebut mengindikasi bahwa disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan memberikan kontribusi sebesar 80,8% sisanya sebesar 19,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 ^a	0,852	0,848	2,690
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi				

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil output dari tabel 9 diatas dapat diperoleh nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,852 maka dapat disimpulkan, variabel independent motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan sebesar 85,2% sedangkan sisanya sebesar 14,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 10 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	0,331	0,742
	Motivasi	4,444	0,000
	Disiplin Kerja	6,376	0,000
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan			

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa hasil nilai t hitung dari masing – masing variabel Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Produktivitas Karyawan (Y) adalah :

- 1) Nilai Signifikan dari variabel Motivasi (X_1) yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau ($0,000 < 0,05$) yang artinya adalah adanya pengaruh positif signifikan antara Motivasi (X_1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

- 2) Nilai signifikan dari variabel Disiplin Kerja yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau ($0,000 < 0,05$) yang artinya adalah adanya pengaruh positif signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

Berdasarkan tabel diatas bahwa variabel motivasi memiliki nilai thitung sebesar 4,444 dan nilai signifikansinya adalah 0,000 serta nilai ttabel 1,668. Oleh karena itu, nilai thitung $>$ ttabel ($4,444 > 1,668$) dan nilai signifikansi $<$ 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. Nilai thitung variabel disiplin kerja adalah sebesar 6,376 dan nilai signifikansi adalah 0,000 serta nilai ttabel adalah 1,668. Oleh karena itu, nilai thitung $>$ ttabel ($6,376 > 1,668$) dan nilai signifikansi $<$ 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 11 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a			
	Model	F	Sig.
1	Regression	192,996	.000 ^b
	Residual		
	Total		
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan			
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi			

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil tabel 11 dapat diketahui bahwa terdapat nilai *fhitung* sebesar 192,996 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena itu, *fhitung* $>$ *ftabel* ($192,996 > 3,13$) dan nilai signifikansi $<$ 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen yaitu motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan rumusan masalah yang mempertanyakan apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 5,302 + 1,076X_1$. koefisien korelasi sebesar 0,873 yang mengartikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat karena berdasarkan taksirannya berada di area interval 0,80 – 1,000. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan adalah 0,762 atau sebesar 76,2% sedangkan sisanya sebesar 23,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Selain itu, dapat disimpulkan dari hasil Nilai t hitung lebih besar dari t tabel sebesar ($4,444 > 1,668$) dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil uji parsial motivasi terhadap produktivitas karyawan, maka dapat disimpulkan H_0 di tolak H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan PT Pos Indonesia Tangerang Selatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sukardi (2021) yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta" yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan rumusan masalah yang mempertanyakan apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 3,576 + 1,369X_2$ koefisien korelasi sebesar 0,899 yang mengartikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat karena berdasarkan taksirannya berada di area interval 0,80 – 1,000. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan adalah 0,808 atau sebesar 80,8% sedangkan sisanya sebesar 19,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Selain itu, dapat disimpulkan dari hasil Nilai t hitung lebih besar dari t tabel sebesar ($6,376 > 1,668$) dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil uji parsial disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan, maka dapat disimpulkan H_0 di tolak H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan PT Pos Indonesia Tangerang Selatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ratih Purwasih (2019) yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian

Produksi pada PT Smartfren Telecom Tbk BSD-Tangsel” yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan rumusan masalah yang mempertanyakan apakah terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 0,804 + 0,486X_1 + 0,861X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,923 yang mengartikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat karena berdasarkan taksirannya berada di area interval 0,80 – 1,000. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan adalah 0,852 atau sebesar 85,2% sedangkan sisanya sebesar 14,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Selain itu, dapat disimpulkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Nilai f hitung lebih besar dari f tabel sebesar (192,996 > 3,13) dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau (0,000 < 0,05).

Berdasarkan hasil (uji F) simultan dapat disimpulkan H_0 di tolak H_3 diterima, maka variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian karyawan yang mempunyai motivasi tinggi dan tingkat disiplin kerja yang baik akan berpengaruh juga terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pos Indonesia Tangerang Selatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Aprilia Ajeng Hartini dan Setiasih (2021) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja pada PT JNE Cabang Jakarta Timur” yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

5. PENUTUP

Motivasi (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) PT. Pos Indonesia Tangerang Selatan. Hal ini dapat dibuktikan melalui nilai (uji t) t hitung > t tabel atau (4,444 > 1,668) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) PT. Pos Indonesia Tangerang Selatan. Hal ini dapat dibuktikan melalui nilai (uji t) t hitung > t tabel atau (6,376 > 1,668) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Motivasi dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Pos Indonesia Tangerang Selatan. Hal ini dapat dibuktikan melalui nilai f hitung > f tabel (192,996 > 3,13) dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau (0,000 < 0,05).

6. DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A., (2020). Pengantar Manajemen. Malang: AE Publishing
- Agustini, F. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Bekasi: Madenatera
- Arikonto, S. (2018). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta
- Bambang S., Masrunik, E., Rizal, M. (2020). Motivasi Kerja dan Gen Z (Teori dan Penerapan). Zaida digital Publishing
- Barsah, A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas kependudukan dan Pencatatan sipil Kota Tangerang. Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(1), 1-15.
- Chaerudin, A., Rani, H, I., Alicia, V. (2020). Sumber Daya Manusia Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi. Sukabumi : CV Jejak
- Fathoni, A., Hendryawan, S., & Arifin, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sumedang Selatan Kabupaten Sumedang. Jurnal Of Religious Public Administration, 4(1), 58-69.
- Febrian, W. D. F., & Ilosa, A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BCA FINANCE JAKARTA BARAT. Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK), 1(2), 243-254
- Galuh, C., & Ratnasih, P. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bangun Bina Prima Sarana Serpong Tangerang Selatan. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi) 9(6), 2704-2712.

- Ghozali, Imam (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 21 Up Date PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hartini, A.A., & Setiasih, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT JNE Cabang Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Studi Pembangunan*, 76.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasminah, B. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Cipta Media Nusantara (CMN)
- Ika, N., & Sitompul, G. O. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Kalbar Pontianak. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 3(09), 22-29
- Irmayani, D, W, N . (2022) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Group Penerbitan CV Budi Utama.
- Istijanto (2018). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka
- Iswanti, D. (2019). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BFI Finance Indonesia.
- Karyoto. (2021). *Manajemen*. Yogyakarta : Andi Offset
- Liana, W. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(1), 65-72.
- Lubis, S.H., & Heryenzus, H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir. *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu*, 13(1), 84-92.
- Madiistriyatno., H., Tunnufus, Z. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengelola Potensi Individu Dalam Perusahaan*. Tangerang : Indigo Media
- Maduningtias, L. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Mediaindo Sejahtera di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 21(1). 21-3.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kelima belas. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Pratama, A . (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintahan dari Teori ke Praktik)*. Bandung : Group CV. Widina Media Utama
- Purba, S., dkk . (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Teori*. Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi
- Purwasih, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Smartfren Telecom Tbk BSD-Tangsel. *Jurnal Universitas Pamulang*.
- Putri, H. A., & Irfani, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero). *Prosiding Manajemen*, 6(1), 82-87.
- Sisca, S., dkk. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Manulis
- Soekidjo, N. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Soepriyadi, I., dkk . (2022). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi
- Sudjana (2019). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsindo
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sukardi. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Jurnal Of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1). 29-42.
- Surajiyo, Nasruddin, Paleni, H. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama
- Susanto, Singgih. (2018). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta : PT. Alex Media Komputindo
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana .

Utama, M.Z. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar & Teori*. Jakarta Timur : UNJ Press

Winarsih, W., Veronica, A., & Anggraini, A. (2020). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Awfa Smart Media Palembang. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Rahmadiyah*, 3(2), 34-51.

Wujarso, R. (2023). *Prinsip Manajemen Mengelola Bisnis untuk Masa Depan Yang Berkelanjutan*. Kalimantan Tengah : PT. Asadel Liamsindo Teknologi