



Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Produktifitas Kerja Karyawan PT. Ritra Cargo Medan

Nurhayati

Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Medan, Indonesia

Email: nurhayati.0889@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: nurhayati.0889@gmail.com

Submitted: 15/02/2022; Accepted: 25/02/2022; Published: 25/02/2022

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan PT. Ritra Cargo Medan dengan populasi dan sampel 30 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan angket. Setelah data diperoleh maka pengolahan data menggunakan regresi linier berganda program aplikasi SPSS 21, diperoleh nilai koefisiensi regresi motivasi (b_1) sebesar 0,241, koefisiensi regresi disiplin kerja (b_2) = 0,550 dan konstanta regresi $a = 5,224$. Menggunakan uji t motivasi (X1) dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} diperoleh $t_{hitung} = 1,747 < t_{tabel} = 2,048$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) tidak berpengaruh terhadap produktifitas kerja (Y). Dan uji t disiplin kerja (X2) dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} diperoleh $t_{hitung} = 4,281 > t_{tabel} = 2,048$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap produktifitas kerja (Y). Uji F dilakukan dengan membandingkan antara hasil F_{hitung} dengan F_{tabel} . Diperoleh nilai $F_{hitung} = 26,172$, sedangkan untuk F_{tabel} dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai $F_{tabel} = 3,354$ (tabel F Statistics). Dapat diketahui yaitu $F_{hitung} = 26,172 > F_{tabel} = 3,354$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja (Y).

Kata Kunci: Motivasi; Disiplin Kerja; Produktifitas Kerja

Abstract—This study aims to determine whether there is an effect of motivation and work discipline on increasing work productivity of employees of PT. Ritra Cargo Medan with a population and sample of 30 people. Data collection techniques used in this study were observation, interviews and questionnaires. After the data is obtained, the data processing uses multiple linear regression SPSS 21 application program, the coefficient of motivation regression (b_1) is 0.241, the regression coefficient of work discipline (b_2) = 0.550 and the regression constant $a = 5.224$. Using the t-test of motivation (X1) by comparing t_{count} with t_{table} obtained $t_{count} = 1,747 < t_{table} = 2,048$. So it can be concluded that the motivation variable (X1) has no effect on work productivity (Y). And the t-test of work discipline (X2) by comparing t_{count} with t_{table} obtained $t_{count} = 4,281 > t_{table} = 2,048$. So it can be concluded that the work discipline variable (X2) has a significant and significant effect on work productivity (Y). The F test is carried out by comparing the results of F_{count} with F_{table} . The value of $F_{count} = 26,172$, while for the F_{table} with a significant level of $= 0.05$, the value of $F_{table} = 3.354$ (table F Statistics) is obtained. It can be seen that $F_{count} = 26,172 > F_{table} = 3,354$. So it can be concluded that the motivation variable (X1) and work discipline (X2) have a positive and significant effect on work productivity (Y).

Keywords: Motivation; Work Discipline; Work Productivity

1. PENDAHULUAN

Sejalan dengan semakin kompetitifnya persaingan antar perusahaan atau organisasi di era globalisasi saat ini, maka diharapkan setiap perusahaan atau organisasi harus memiliki keterampilan yang baik dalam mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya termasuk sumber daya manusia yaitu tenaga kerja atau karyawan agar tetap dapat bertahan hidup dan berkembang dengan baik dengan cara yang efektif dan efisien. Sehingga apapun tujuan dari perusahaan ataupun organisasi dapat dicapai dengan predikat memuaskan. Hal tersebut selalu menjadi perhatian baik bagi perusahaan pemerintah maupun perusahaan swasta. Sebagai contoh dari sumber daya perusahaan atau organisasi tersebut adalah Sumber Daya Manusia yaitu tenaga kerja atau karyawan. Setiap perusahaan atau organisasi pasti mengharapkan karyawan memberikan hasil yang maksimal di dalam bekerja, sehingga hasil yang diperoleh karyawan tersebut dapat bermanfaat pula untuk kemakmuran para karyawan. Dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, setiap perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja (Wirawan et al., 2019)

Sebagai tolak ukur tenaga kerja atau karyawan yang baik dapat dilihat dari produkifitas kerja yang tinggi. Produktifitas adalah hasil pengukuran kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia (Sedarmayanti, 2016). Produktivitas kerja dimaknai sebagai sebuah kondisi untuk mengukur tingkat kemampuan dalam menghasilkan produk, baik diukur secara individual, kelompok maupun organisasi (Fani Rismayanti, Faizal Mulia, 2020). PT. Rirta Cargo merupakan salah satu perusahaan jasa pindahan barang dalam dan luar negeri via darat, laut dan udara sehingga istilah *output* produktifitas disini disebut sebagai pendapatan jasa.

Tabel 1. Data Target dan Realisasi Produktifitas PT. Ritra Cargo Medan 2013-2017

Tahun Produktifitas	Target Produktifitas (Rp)	Pencapaian Target Produktifitas (Rp)	Selisih Produktifitas (%)	Naik/Turun Pencapaian Target (%)
2013	5.000.000.000	4.937.686.610	98,75	-
2014	6.000.000.000	5.708.714.254	95,15	15,62



Tahun Produktifitas	Target Produktifitas (Rp)	Pencapaian Target Produktifitas (Rp)	Selisih Produktifitas (%)	Naik/Turun Pencapaian Target (%)
2015	6.500.000.000	5.456.788.764	83,95	(4,41)
2016	7.000.000.000	5.165.435.789	73,79	(5,34)
2017	8.000.000.000	8.107.007.189	101,34	56,95

Tabel 1 tersebut dapat diketahui bahwa PT. Ritra Cargo Medan belum mampu mencapai target produktifitas yang telah ditetapkan secara maksimal oleh perusahaan, hal ini dapat dilihat dari 5 (lima) tahun terakhir perusahaan mengalami kenaikan dan penurunan produktifitas dari yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dari tabel di atas dapat kita ketahui bahwa pada tahun 2017 mengalami peningkatan produktifitas sebesar 56,95%, ini merupakan peningkatan tertinggi. Sedangkan pada tahun 2016, mengalami penurunan produktifitas terendah sebesar 5,34%.

Penelitian ini sejalan dengan (Hidayat, 2021) promosi, pengembangan dan peningkatan karir serta pengahargaan yang mana mereka berpendapat masih belum pantas dengan pekerjaan yang mereka hasilkan, sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan tingkat motivasi menurun yang menyebabkan kinerja karyawan yang rendah dapat disebabkan kompetensi karyawan yang tidak kompeten. Motivasi yang telah dilakukan oleh PT. Ritra Cargo Medan terhadap para karyawannya adalah dengan melakukan kegiatan *outdoor* dengan berwisata ke daerah wisata terdekat dengan membawa keluarga dari masing-masing karyawan minimal setahun sekali sesuai dengan anggaran perusahaan yang telah disepakati pada rapat tahunan sebelumnya. Hal ini dilakukan untuk mempererat hubungan kekerabatan dan kekeluargaan antar karyawan maupun antar jabatan yang ada di PT. Ritra Cargo Medan.

Selain dari motivasi, di dalam penelitian ini dibahas juga mengenai disiplin kerja yang mempengaruhi produktifitas kerja pada PT. Ritra Cargo Medan yang di jelaskan di dalam tabel absensi di bawah ini:

Tabel 2. Data Absensi PT. Ritra Cargo Medan 2013-2017

Tahun Absensi	Kehadiran (%)	Ketidak Hadiran (%)	Naik/Turun Absensi (%)
2013	90,05	9,95	-
2014	92,62	7,38	2,85
2015	91,74	8,26	-0,95
2016	91,05	8,95	0,75
2017	92,56	7,44	1,66

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa tingkat absensi dari 5 (lima) tahun terakhir mengalami penurunan tertinggi pada tahun 2015 yaitu sebesar 0,95%. Dari tabel di atas dapat kita lihat juga bahwa disetiap tahunnya terdapat angka ketidakhadiran dengan berbagai keterangan di balik ketidakhadiran tersebut seperti cuti tahunan, cuti melahirkan, sakit dan lain sebagainya. Bertitik tolak dari latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan pada PT. Ritra Cargo Medan, dengan judul: "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Ritra Cargo Medan."

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah yang telah diuraikan, peneliti mengidentifikasi beberapa masalah yang akan dijadikan bahan penelitian selanjutnya:

- Tidak tercapainya target produksi dari yang telah ditetapkan oleh PT. Ritra Cargo Medan.
- Terjadi penurunan motivasi karyawan yang berpengaruh terhadap menurunnya produktifitas kerja karyawan PT. Ritra Cargo Medan.
- Terjadi penurunan disiplin kerja karyawan yang berpengaruh terhadap menurunnya produktifitas kerja karyawan PT. Ritra Cargo Medan.

Peneliti membatasi masalah yang akan diteliti lebih lanjut yaitu pada produktifitas bagian ekspedisi via darat, laut dan udara. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- Apakah ada pengaruh antara motivasi terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan PT. Ritra Cargo Medan?
- Apakah ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan PT. Ritra Cargo Medan?
- Apakah ada pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan PT. Ritra Cargo Medan?

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara motivasi terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan PT. Ritra Cargo Medan.
- Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan PT. Ritra Cargo Medan.
- Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Ritra Cargo Medan.

Manfaat dari penelitian ini diharapkan adalah:

- Aspek Teoritis



Untuk menambah referensi penelitian lanjutan khususnya tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan serta sebagai pembandingan antara teori dengan praktik kerja secara nyata.

b. Aspek Praktis

Memberikan informasi bagi perusahaan tentang kondisi karyawan yang sedang dialami saat ini sehingga dapat memberikan masukan terhadap langkah-langkah selanjutnya yang akan diambil oleh perusahaan khususnya pada divisi kepegawaian agar menjadi lebih baik di masa sekarang dan di masa yang akan datang.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode analisis data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (*scoring*) (Rusiadi et al., 2016). Penelitian ini dilakukan di PT. Ritra Cargo Medan, yang beralamat di Jalan Brigjen Katamso No. 557/ 11 D Kampung Baru Medan, Sumatera Utara 20158.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Rusiadi et al., 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Ritra Cargo Indonesia yang berjumlah 30orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini, peneliti mengambil seluruh populasi sebagai sampel (Rusiadi et al., 2016). Jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih (Suharsimi, 2010).

Berdasarkan sumbernya, data penelitian dapat dikelompokkan dalam dua jenis yaitu data primer dan data skunder (Rusiadi et al., 2016).

- a. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara, diskusi terfokus (*focus group discussion-FGD*) dan penyebaran kusioner.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti Biro Pusat Statistik (BPS), buku, laporan, jurnal, dan lain-lain.

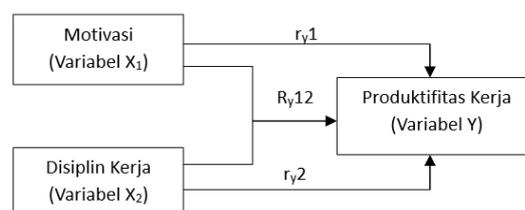
Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

- a. Observasi
Peneliti mengadakan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti agar memperoleh data yang kongkrit serta benar.
- b. Angket
Angket dalam penelitian ini menggunakan angket tertutup dalam bentuk skala sikap dari Likert yang berisikan sejumlah pernyataan yang dibagikan kepada responden.

Skala Likert, untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena tertentu yang ingin diketahui (Rusiadi et al., 2016). Dalam angket skala Likert biasanya disediakan lima alternatif jawaban, misalnya: SS, S, N, TS, STS. Agar peneliti dapat dengan mudah mengetahui apakah seorang responden menjawab dengan sungguh-sungguh atau asal-asalan, sebaiknya angket disusun berdasarkan pernyataan positif dan pernyataan negatif. Untuk pertanyaan positif, penskoran jawaban biasanya sebagai berikut: SS= 5, S= 4, N= 3, TS= 2, STS= 1. Sedangkan untuk pernyataan negatif sebaliknya. Uji Analisis Regresi Linier Berganda.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Balitbanke (Rusiadi et al., 2016), menjelaskan bahwa kerangka konsep merupakan uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Kerangka konsep harus dinyatakan dalam bentuk skema atau diagram. Penjelasan kerangka konsep penelitian dalam bentuk narasi mencakup identitas variabel, jenis serta hubungan antar variabel.



Sumber: Rusiadi et al, 2016

Gambar 1. Kerangka Konsep



Keterangan:

r_{y1} = Koefisien Korelasi antara Variabel X_1 dengan Variabel Y

r_{y2} = Koefisien Korelasi antara Variabel X_2 dengan Variabel Y

R_{y12} = Koefisien Korelasi antara Variabel X_1 dan Variabel X_2 secara bersama-sama dengan Variabel Y

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya, (Sutrisno 2017). Berbagai macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *human resources*, ada yang mengartikan sebagai *manpower management* serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya) akan tetapi pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah *human resources management* (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan (Sedarmayanti, 2016). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian (Sutrisno, 2017).

Tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang. Sistem manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sumber kapabilitas organisasi yang memungkinkan perusahaan atau organisasi dapat belajar dan mempergunakan kesempatan untuk peluang baru (Sedarmayanti, 2016).

Secara khusus, manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk:

- Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan karyawan cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi, seperti yang diperlukan.
- Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia kontribusi, kemampuan dan kecakapan mereka.
- Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi: prosedur perekrutan dan seleksi “yang teliti”, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait “kebutuhan bisnis”.
- Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah pihak terkait dalam organisasi bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama
- Menciptakan iklim, dimana hubungan yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan.
- Mengembangkan lingkungan, di mana kerja sama tim dan fleksibilitas dapat berkembang.
- Membantu organisasi menyeimbangkan dan mengadaptasikan kebutuhan pihak terkait (pemilik, lembaga atau wakil pemerintah, manajemen, karyawan, pelanggan, pemasok dan masyarakat luas).
- Memastikan bahwa orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang mereka lakukan dan mereka capai.
- Mengelola karyawan yang beragam, memperhitungkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi.
- Memastikan bahwa kesamaan kesempatan tersedia untuk semua.
- Mengadopsi pendekatan etis untuk mengelola karyawan yang didasarkan pada perhatian untuk karyawan, keadilan dan transportasi.
- Mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

2.2 Produktifitas Kerja

Ravianto (Sutrisno, 2017) dibidang industri, produktifitas mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan akifitas, sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan. Produktifitas kerja (tenaga kerja) adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan (Ardana et al., 2012). Produktivitas karyawan yang tinggi akan membawa kemajuan bagi perusahaan dalam mencapai hasil yang maksimal dan berkualitas (Sandy & Saputra, n.d.). Simanjuntak (Sedarmayanti, 2016) secara filosofis produktifitas mengandung arti pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan suatu kehidupan. Produktifitas tenaga kerja secara spesifik adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja pesatuan waktu.

2.3 Motivasi

Flippo (Hasibuan, 2011) motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Siagian (Sedarmayanti, 2016) motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada



bawahannya sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2017)

2.4 Disiplin Kerja

Singodimedjo (Sutrisno, 2017) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Tohardi (Sutrisno, 2017) disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

3.1.1 Profil Perusahaan

Ritra Cargo didirikan di 1974 sebagai pialang pabean. Di 1979, Ritra Cargo memperluas layanannya untuk pengiriman laut internasional dan angkutan udara. Untuk melengkapi layanannya lebih jauh, Ritra Cargo memulai divisi terpisah untuk penerusan proyek, penghapusan rumah tangga dan bisnis, serta pergudangan dan distribusi fisik, yang akhirnya berkembang menjadi anak perusahaan independen di bawah Ritra Logistics. Hari ini, Ritra Cargo adalah salah satu nama yang paling terkemuka dan terpercaya untuk pengiriman barang di dalam negeri. Dengan pengalaman puluhan tahun di industri ini, Ritra Cargo telah mengembangkan cakupan global, didukung oleh agen dan jaringan terpercaya di seluruh dunia. Ritra Cargo menawarkan solusi yang disesuaikan dengan kebutuhan pengiriman barang pelanggan, mulai dari pengiriman laut dan udara ke proyek logistik yang disesuaikan, dengan berbagai mode transportasi dan alokasi ruang yang diprioritaskan pada operator terkemuka untuk mendukung layanannya.

3.1.2 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

1. Motivasi (X1)

Pengujian validitas angket digunakan rumus *Product Moment* untuk menguji reliabilitas angket digunakan rumus *Cronbach Alpha*, pada taraf $\alpha = 0,05$. Perhitungan dilakukan dengan SPSS (*Statistic Package for the Social Science*) 21.0 for windows. Adapun hasil perhitungan uji validitas Motivasi (X1) adalah sebagai berikut

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel X1

No. Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,639	0,361	Valid
2	0,455	0,361	Valid
3	0,496	0,361	Valid
4	0,735	0,361	Valid
5	0,64	0,361	Valid

Untuk menguji validitas pada item tersebut, tiap butir pertanyaan harus dibandingkan dengan r_{tabel} pada taraf $\alpha = 0,05$ dengan $n = 30$, sehingga dapat diketahui bahwa r_{tabel} sebesar 0,361. Dari tabel di atas diketahui, butir pertanyaan butir 1 dinyatakan valid karena $r_{\text{hitung}} = 0,639 > r_{\text{tabel}} = 0,361$. Untuk pertanyaan butir 2 dan seterusnya juga dinyatakan valid karena $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ sehingga semua butir pertanyaan variabel motivasi (X1) dinyatakan valid dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya.

2. Disiplin Kerja (X2)

Pengujian validitas angket digunakan rumus *Product Moment* untuk menguji reliabilitas angket digunakan rumus *Cronbach Alpha*, pada taraf $\alpha = 0,05$. Perhitungan dilakukan dengan SPSS (*Statistic Package for the Social Science*) 21.0 for windows. Adapun hasil perhitungan uji validitas variabel disiplin kerja (X2) adalah sebagai berikut

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel X2

No. Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,78	0,361	Valid
2	0,769	0,361	Valid
3	0,459	0,361	Valid



No. Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
4	0,76	0,361	Valid
5	0,655	0,361	Valid

Untuk menguji validitas pada item tersebut, tiap butir pertanyaan harus dibandingkan dengan r_{tabel} pada taraf $\alpha = 0,05$ dengan $n = 30$, sehingga dapat diketahui bahwa r_{tabel} sebesar 0,361. Dari tabel di atas diketahui, butir pertanyaan butir 1 dinyatakan valid karena $r_{hitung} = 0,780 > r_{tabel} = 0,361$. Untuk pertanyaan butir 2 dan seterusnya juga dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga semua butir pertanyaan variabel disiplin kerja (X2) dinyatakan valid dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya.

3. Produktifitas Kerja (Y)

Pengujian validitas angket digunakan rumus *Product Moment* untuk menguji reliabilitas angket digunakan rumus *Cronbach Alpha*, pada taraf $\alpha = 0,05$. Perhitungan dilakukan dengan SPSS (*Statistic Package for the Social Science*) 21.0 for windows. Adapun hasil perhitungan uji validitas variabel produktifitas kerja (Y) adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Y

No. Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,618	0,361	Valid
2	0,709	0,361	Valid
3	0,835	0,361	Valid
4	0,509	0,361	Valid
5	0,764	0,361	Valid

Untuk menguji validitas pada item tersebut, tiap butir pertanyaan harus dibandingkan dengan r_{tabel} pada taraf $\alpha = 0,05$ dengan $n = 30$, sehingga dapat diketahui bahwa r_{tabel} sebesar 0,361. Dari tabel di atas diketahui, butir pertanyaan butir 1 dinyatakan valid karena $r_{hitung} = 0,618 > r_{tabel} = 0,361$. Untuk pertanyaan butir 2 dan seterusnya juga dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga semua butir pertanyaan variabel produktifitas kerja (Y) dinyatakan valid dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Setelah diperoleh item-item soal yang valid maka selanjutnya menguji reliabilitas dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ yang bertujuan untuk mengetahui apakah tes yang sudah diberikan sudah layak kepada sampel yang telah ditetapkan.

Untuk mengetahui tinggi rendahnya nilai reliabilitas 5 item pertanyaan tersebut maka hasil reliabilitas dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r sebagai berikut (Suharsimi, 2010):

Tabel 6. Interpretasi Besar Nilai r

Nilai r	Interprestasi
0,81 – 1,00	Sangat Tinggi
0,61 – 0,80	Tinggi
0,41 – 0,60	Sedang
0,21 – 0,40	Rendah
0,00 – 0,20	Sangat Rendah

1. Motivasi (X1)

Adapun hasil perhitungan uji reliabilitas variabel motivasi (X1) adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,805	5

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel motivasi sebesar 0,805 lebih besar dari *Cronbach Alpha* sebesar 0,60. Reliabilitas angket pada variabel ini berada di taraf tinggi yaitu 0,61 – 0,80. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan item pertanyaan kuesioner variabel motivasi dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini.

2. Disiplin Kerja (X2)

Adapun hasil perhitungan uji reliabilitas variabel disiplin kerja (X2) adalah sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,861	5



Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel disiplin kerja sebesar 0,861 lebih besar dari *Cronbach Alpha* sebesar 0,60. Reliabilitas angket pada variabel ini berada di taraf sangat tinggi yaitu 0,81 – 1,00. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan item pertanyaan kuesioner variabel disiplin kerja dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini.

3. Produktifitas Kerja (Y)

Adapun hasil perhitungan uji reliabilitas variabel produktifitas kerja (Y) adalah sebagai berikut :

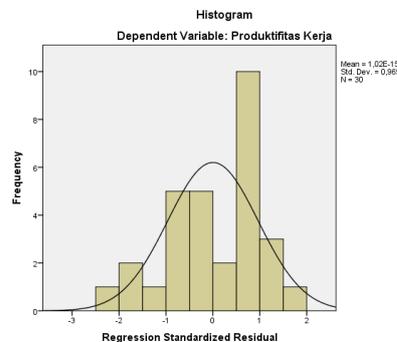
Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,861	5

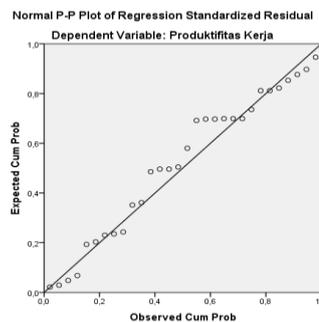
Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel produktifitas kerja sebesar 0,861 lebih besar dari *Cronbach Alpha* sebesar 0,60. Reliabilitas angket pada variabel ini berada di taraf sangat tinggi yaitu 0,81 – 1,00. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan item pertanyaan kuesioner variabel produktifitas kerja dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini.

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas
Sumber: Data Diolah, SPSS 2019



Gambar 3. P- Plot
Sumber: Data Diolah, SPSS 2019

Hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi normal, dimana gambar histogram memiliki kecembungan seimbang di tengah, kemudian gambar normal PP Plot terlihat titik-titik berada dalam garis diagonal. Dengan melihat tampilan grafik histogram dapat disimpulkan bahwa pola distribusi data adalah normal. Normalitas data dilakukan dengan mentransformasi data ke dalam data logaritma agar data menunjukkan pergerakan yang tidak terlalu berbeda dengan tahun sebelumnya.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 10. Hasil Data Koefisiensi Regresi

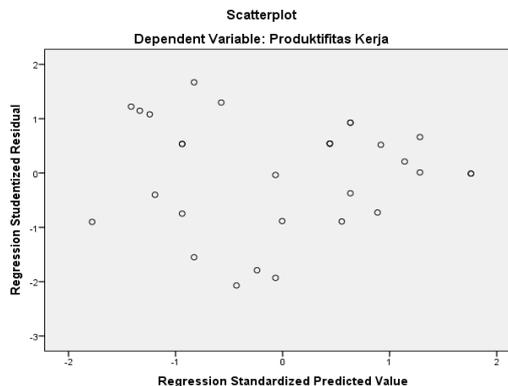
Model	Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	Correlations		Part	Tolerance	VIF
	Zero-order	Partial			
(Constant)					
Motivasi	0,655	0,319	0,196	0,591	1,692
Disiplin Kerja	0,788	0,636	0,481	0,591	1,692

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja



Hasil uji multikolinieritas diketahui bahwa nilai VIF dan *tolerance* pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas. Menurut Ghozali (sebagaimana dikutip dalam (Rusiadi et al., 2016) hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10, dan nilai *tolerance* jauh melebihi angka 0,1.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Scatterplot
Sumber: Data Diolah, SPSS 2019

Gambar Scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau tren garis tertentu. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain bahwa variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastis.

4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda berfungsi untuk mengetahui apakah variabel independen motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen produktifitas kerja (Y) serta untuk mengetahui apakah variabel dependen masing-masing berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel dependen.

Tabel 11. Hasil Data Koefisiensi Regresi

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,224	2,336		2,236	0,034
1 Motivasi	0,241	0,138	0,255	1,747	0,092
Disiplin Kerja	0,55	0,129	0,625	4,281	0

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh koefisiensi regresi motivasi (b_1) = 0,241, koefisiensi regresi disiplin kerja (b_2) = 0,550 dan konstanta regresi a = 5,224. Sehingga bentuk persamaan untuk analisa regresi linier berganda adalah :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y' = 5,224 + 0,241X_1 + 0,550X_2$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel independent dianggap konstan maka nilai produktifitas kerja (Y) adalah sebesar 5,224
- Jika motivasi kerja terus ditingkatkan sebesar 1 satuan maka produktifitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,241
- Jika disiplin kerja terus ditingkatkan sebesar 1 satuan maka produktifitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,550
- Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan produktifitas kerja adalah positif

d. Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui variabel motivasi (X1) atau disiplin kerja (X2) secara *parsial* berpengaruh atau tidak terhadap variabel produktifitas kerja (Y).



Tabel 12. Hasil Data Uji t X1 dan X2

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,224	2,336		2,236	0,034
Motivasi	0,241	0,138	0,255	1,747	0,092
Disiplin Kerja	0,550	0,129	0,625	4,281	0,000

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil uji t Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara parsial diketahui:

- a) Nilai t_{hitung} motivasi sebesar $1,747 < 2,048$ (t_{tabel}) kemudian nilai signifikan $0,092 > 0,05$, sehingga H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya motivasi (X1) tidak mempengaruhi produktifitas kerja (Y)
- b) Nilai t_{hitung} disiplin kerja sebesar $4,281 > 2,048$ (t_{tabel}) kemudian nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya disiplin kerja (X2) signifikan mempengaruhi produktifitas kerja (Y)

2. Uji F

Tabel 13. Hasil Data Uji F

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	136,429	2	68,214	26,172	0,000 ^b
Residual	70,371	27	2,606		
Total	206,800	29			

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

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

Uji F dilakukan dengan membandingkan antara hasil F_{hitung} dengan F_{tabel} . Dari tabel diatas diperoleh nilai $F_{hitung} = 26,172$, sedangkan untuk F_{tabel} dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai $F_{tabel} = 3,354$ (tabel F *Statistics*). Dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $F_{hitung} = 26,172 > F_{tabel} = 3,354$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti H_a diterima H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja (Y). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diantara kedua variabel tersebut, motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi (Wijaya & Andreani, 2015)

3. Uji Determinasi (R)

Koefisiensi determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pangaruh variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama terhadap variabel produktifitas kerja (Y).

Tabel 14. Hasil Data Koefisiensi Determinasi (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics ^b					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	0,812 ^a	0,66	0,635	1,61442	0,66	26,172	2	27	0	1,567

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

b. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Dari tabel diatas, diperoleh nilai R Square adalah 0,660 atau 66%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen produktifitas kerja (Y) adalah sebesar 66%, sedangkan sisanya 34% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. penelitian ini juga dilakukan oleh (Khumaedi, 2016) dengan menggunakan alat uji analisis SPSS maka didapat nilai pada tabel *Model Summary* nilai R sebesar 0,627, artinya menunjukkan hubungan yang kuat. R square adalah koefisien determinasi yang menunjukkan persentase pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y. Nilai R square sebesar 0,393 menunjukkan bahwa pengaruh X_1 dan X_2 secara bersama-sama (simultan) terhadap Y adalah sebesar 39,3%, sedangkan sisanya (100% - 39,3%) dipengaruhi oleh faktor lain.

3.2 Pembahasan

a. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja

Berdasarkan analisis data, dapat diketahui bahwa tidak ada pengaruh motivasi terhadap produktifitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan uji t dimana $t_{hitung} = 1,747 < t_{tabel} = 2,048$ dengan nilai signifikan $0,092 > 0,05$,



yang berarti H_a ditolak dan H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_1) tidak berpengaruh terhadap produktifitas kerja (Y).

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja

Berdasarkan analisis data, dapat diketahui bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktifitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan uji t dimana $t_{hitung} = 4,281 > t_{tabel} = 2,048$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja (Y).

c. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja

Berdasarkan analisis data, dapat diketahui bahwa ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktifitas kerja. Hal ini dapat dilihat melalui uji F dari hasil perhitungan uji F dimana $F_{hitung} = 26,172 > F_{tabel} = 3,354$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja (Y), dan juga secara *simultan* (uji F) menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktifitas kerja sebesar 66%, sedangkan sisanya 34% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah tidak adanya pengaruh antara motivasi terhadap peningkatan produktifitas kerja PT. Ritra Cargo Medan yang ditunjukkan dari hasil uji t (*parsial*), yaitu $t_{hitung} = 1,747 < t_{tabel} = 2,048$ dengan nilai signifikan $0,092 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi (X_1) tidak berpengaruh terhadap produktifitas kerja (Y). Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan PT. Ritra Cargo Medan yang ditunjukkan dari hasil uji t (*parsial*), yaitu $t_{hitung} = 4,281 > t_{tabel} = 2,048$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja (X_2) merupakan faktor yang dominan dalam meningkatkan produktifitas kerja (Y). Kesimpulan lainnya adalah menyatakan bahwa pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap peningkatan produktifitas kerja (Y) karyawan PT. Ritra Cargo Medan, yang ditunjukkan melalui hasil uji F (*simultan*), yaitu $F_{hitung} = 26,172 > F_{tabel} = 3,354$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan juga menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktifitas kerja sebesar 66%, sedangkan sisanya 34% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dengan demikian untuk mencapai produktifitas kerja yang optimal, maka karyawan harus mendapatkan motivasi yang baik dari perusahaan serta didukung oleh disiplin kerja yang baik pula untuk mencapai hasil yang diinginkan oleh perusahaan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih kepada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan atas support yang telah diberikan sehingga selesainya artikel ini. Semoga artikel ini bermanfaat dan menambah khazanah keilmuan.

REFERENCES

- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Fani Rismayanti, Faizal Mulia, K. K. (2020). *ISSN : 2337-3067 PERAN PROMOSI JABATAN TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi pada PT . Star Comgistic Indonesia Kabupaten Sukabumi) Fakultas Ilmu Administrasi dan Humaniora Universitas Muhammadiyah PENDAHULUAN Semakin kompleks perusah. 3, 303–312.*
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Khumaedi, E. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal Pt. Angkasa Pura Ii. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 486–497. <https://doi.org/10.22441/jimb.v2i1.3691>
- Rusiadi, Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian*. USU Press.
- Sandy, V., & Saputra, Z. (n.d.). *Artikel Skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri*.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.
- Suharsimi, A. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Dan Daya Manusia*. Kencana.
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). *PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SINAR JAYA ABADI BERSAMA* (Vol. 3, Issue 2).
- Wirawan, P. J., Haris, I. A., & Suwena, K. R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Tirta Mumbul Jaya Abadi Tahun 2016. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 305. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20149>