

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. RICE BOWL
INDONESIA DI PLAZA ASIA SUDIRMAN**

Arief Budi Santoso dan Nur Khoirul Ramadhan
Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang
ariefbudisantoso01@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rice Bowl Indonesia di Plaza Asia Sudirman.

Penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif, metode pengumpulan data diantaranya dilakukan melalui studi kepustakaan serta studi lapangan dengan cara observasi, wawancara dan pembagian kuesioner atau angket. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 responden atau karyawan PT. Rice Bowl Indonesia. Metode pembuatan skala untuk kuesioner atau angket menggunakan skala likert. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Kelayakan data pada penelitian ini diuji menggunakan Uji Validitas, Reliabilitas, Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, melalui Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi, pengujian Hipotesis melalui Uji t dan Uji F.

Hasil penelitian ini menunjukkan dua variabel independen yang diuji berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap satu variabel dependen dengan persamaan regresi $Y = -3,001 + 0,397 X_1 + 0,598 X_2 + e$. Dari pengujian Hipotesis menggunakan uji statistik $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12,301 > 3,240$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan PT. Rice Bowl Indonesia.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and motivation on employee work productivity at PT. Indonesia Rice Bowl at Plaza Asia Sudirman.

The research is descriptive in nature, including data collection methods through literature studies and field studies by observation, interviews and questionnaires or questionnaires. The samples in this study were 40 respondents or employees of PT. Indonesian Rice Bowl. The scaling method for the questionnaire or questionnaire uses a Likert scale. This research uses quantitative methods. The feasibility of the data in this study was tested using Validity, Reliability, Classical Assumptions, Multiple Linear Regression Analysis, through the Correlation Coefficient and Determination Coefficient, Hypothesis testing through t test and F test.

The results of this study shows that the two independent variables tested have a positive and significant effect on one dependent variable with the regression equation $Y = -3,001 + 0,397 X_1 + 0,598 X_2 + e$. Hypothesis testing using statistical tests $F_{count} > F_{table}$ ($12,301 > 3,240$) so that H_0 is

rejected and H1 is accepted. This means that the research that has been done shows the results that Work Discipline and Work Motivation have a positive and significant effect partially and simultaneously on Work Productivity in PT. Indonesian Rice Bowl.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Work Productivity.

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Disiplin dan motivasi sangat penting bagi karyawan PT.Rice Bowl , dalam penelitian ini untuk mengukur disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan menggunakan jumlah absensi .

Tabel 1.

Tingkat keterlambatan karyawan pada PT. Rice Bowl Indonesia (Plaza Asia Sudirman) Tahun 2017

NO	Name	Total Employee	Late In by Employee	Working Day	%
1	January	31	20	26	65%
2	February	31	21	25	68%
3	March	32	15	26	47%
4	April	33	16	27	48%
5	May	35	14	26	40%
6	June	35	21	26	60%
7	July	34	18	26	53%
8	August	32	17	27	53%
9	September	30	10	26	33%
10	October	31	12	26	39%
11	November	31	14	26	45%
12	December	30	9	27	30%

Sumber: Data Keterlambatan Karyawan PT. RBI (Plaza Asia Sudirman) tahun 2017

Tabel diatas dapat dijelaskan bahwa keterlambatan pada PT. Rice Bowl Indonesia (Plaza Asia Sudirman) sangat tinggi.

Tabel 2.

Data Gaji Karyawan Restoran Rice Bowl Plaza Asia, Sudirman Periode 2018

No.	Jabatan	Gaji
1	Store Manager	Rp 5.000.000
2	Asistant Store Manager	Rp 4.500.000
3	Leader	Rp 4.000.000
4	Cashier/Pantry	Rp 3.600.000
5	Waiter/ss	Rp 3.000.000
6	Senior Cook	Rp 4.250.000
7	Cook	Rp 3.500.000
8	Cook Helper	Rp 3.000.000
9	Trainee	Rp 2.430.000

Sumber: Restoran Rice Bowl Plaza Asia, Sudirman

Tabel diatas dapat dijelaskan bahwa PT. RBI dalam memberikan kompensasi terhadap karyawannya masih kurang dari kata cukup (masih terdapat beberapa karyawan yang mendapatkan gaji dibawah UMR).

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian tentang **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. RICE BOWL INDONESIA DI PLAZA ASIA SUDIRMAN.”**

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan

1. Bagaimana disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rice Bowl ?
2. Bagaimana motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rice Bowl ?
3. Bagaimana disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rice Bowl ?

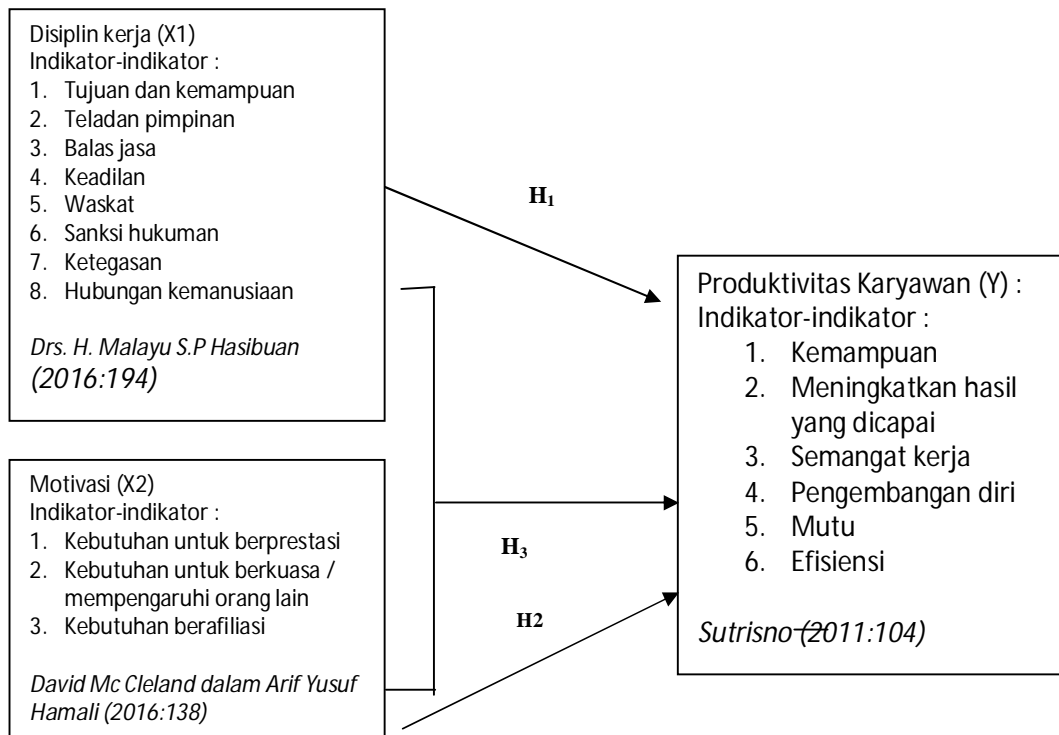
3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rice Bowl secara parsial.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rice Bowl secara parsial.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rice Bowl

4. Kerangka Pemikiran

Gambar 1.



5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka diajukan suatu hipotesa penelitian, yaitu :

- $H_1 : H_0 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja karyawan (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)
 $H_a \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja karyawan (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)
- $H_2 : H_0 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja karyawan (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)
 $H_a \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja karyawan (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)
- $H_3 : H_0 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja karyawan (X1) dan motivasi kerja karyawan (X2) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)
 $H_a \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja karyawan (X1) dan motivasi kerja karyawan (X2) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

TINJAUAN PUSTAKA

1. Disiplin Kerja

Disiplin Menurut (Sutrisno, 2010:87) Disiplin melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman; dan Disiplin hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Menurut BA Husain (2018:6) Disiplin kerja merupakan suatu bentuk upaya pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan ,sikap dan perilaku karyawan sehinggaperilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara koperatif dengan para karyawanlain serta meningkatkan prestasi kerja.

2. Motivasi Kerja

Menurut BA HUSAIN (2018:27) motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011:159) menyatakan, “Kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

METODE PENELITIAN

1. Tempat dan Waktu Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:13) objek penelitian adalah PT. Rice Bowl Indonesia, Plaza Asia dengan alamat Jl. Jend. Sudirman No. Kav 60-62, Jakarta.

Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan yang dimulai dari bulan Maret - Mei 2018. Adapun penelitian dilakukan dengan mengambil data pada tahun 2017-2018.

2. Metode Penelitian

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, menemukan, meramalkan dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh sosial yang dapat dijelaskan, diukur atau digambarkan melalui pendekatan kuantitatif.(Sugiyono 2016:21) .

4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2014:119) mendefinisikan “Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah pegawai yang berjumlah 40 orang karyawan.

Tabel 3.

Daftar Karyawan PT. Rice Bowl Indonesia Plaza Asia Sudirman

No	Divisi	Jumlah
1	Store Manager	1
2	Assistant Store Manager	1
3	Leader	1
4	Cashier/Pantry	4
5	Greeter	2
6	Waiter/ss	8
7	Senior Cook	1
8	Assistant Senior Cook	1
9	Cook	7
10	Cook Helper	5
11	BBO	2
12	Clean & Dishwasher	2
13	Trainne	5
Jumlah		40

Sumber: Restoran Rice Bowl Plaza Asia Sudirman

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2014:120) berpendapat “Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Untuk mendapatkan sampel yang representatif maka penulis mengambil beberapa sampel yang memiliki peluang yang sama. dengan menggunakan rumus Slovin (Syofian Siregar, 2010:149), dengan rumus :

$$n = \frac{N}{N(e)^2 + 1}$$

Keterangan :

n : Ukuran Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Kesalahan dalam mengambil sampel yang ditetapkan sebesar 5%

Tehnik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah tehnik simple random sampling dengan rumus

$$n = \frac{40}{40(0,05)^2+1} \quad n = \frac{40}{1,1}$$

$$n = 36,36 = 36 \text{ sampel}$$

Dari perhitungan diatas dapat diketahui jumlah sampel (n) sebanyak 36 orang.

5. Pengumpulan Data

Adapun Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa Teknik sebagai berikut:

a. Observasi

Menurut Sugiyono (2014:141) mengemukakan bahwa “Observasi merupakan suatu proses yang kompleks untuk mengetahui fakta. Observasi dilakukan pada PT Rice Bowl.

b. Kuesioner atau Angket

Menurut Sugiyono (2014:142) berpendapat “Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variable akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden”. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup maupun terbuka.

6. Metode Analisa Data

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2014:361) bahwa “Valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”.

Untuk menguji validitas setiap instrument, rumus yang digunakan adalah *koefisien korelasi product moment* Sebagai berikut :

Uji Validitas Variabel X & Y

$$r_{(ix)} = \frac{n\sum x_i x_i - (\sum x_i)^2}{\sqrt{(n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2) \{n\}}}$$

Sumber : Sugiyono (2011: 356)

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data interval yang diangkakan (*score*), serta uji validitas dan uji reliabilitas menggunakan cara pengukuran sekali ukur (*One Shot*).

Menurut Sugiyono (2014:173-174), jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup di percaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk

mengukur reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini digunakan "Method Alpha Cronbach" .

Pengujian Data Penelitian (Uji Asumsi Klasik)

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji auto korelasi, dan uji heterokedastisitas.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Berkaitan dengan hal tersebut Sugiyono (2014:277) memberikan model hubungan yang disusun dalam fungsi atau persamaan regresi berganda sebagai berikut :

Dimana :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Sumber : Sugiyono (2014:277)

Besarnya konstanta tercermin dalam "α", dan besarnya koefisien regresi dari masing-masing variabel independen ditunjukkan dengan b₁ dan b₂.

1. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel X₁ dan X₂ terhadap variabel Y dengan menggunakan *pearson product moment*. Menurut Sugiyono (2008:274), persamaan korelasi berganda dinyatakan dalam rumus:

$$R = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2]} \cdot \sqrt{[n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Untuk mempermudah berikut ini disajikan tabulasi pedoman koefisien korelasi dan perbandingannya dengan hasil penelitian yang telah diolah.

Tabel 5.

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2012:184)

2. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi dari X_1 dan X_2 terhadap nilai Y dapat dihitung suatu koefisien yang disebut koefisien penentuan, yang dirumuskan sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Sumber: Sugiyono (2010:231)

Besar kecilnya nilai koefisien determinasi ini menunjukkan besar kecilnya kontribusi atau sumbangan variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y).

Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji statistik t)

$$t_1 = \frac{R_1 \sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-R_1^2)}} \quad \text{dan} \quad t_2 = \frac{R_2 \sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-R_2^2)}}$$

Sumber : Sugiyono (2012:184)

Dengan menggunakan uji searah rumus diatas, agar dapat ditarik kesimpulan dari hipotesis maka hasil perhitungan statistik uji t (t_{hitung}) dibandingkan dengan (t_{tabel}) dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%) dan derajat bebas $n-3$.

b. Uji F

Untuk menguji adanya hubungan antara variabel bebas (X_1 dan X_2) secara simultan berdampak terhadap variabel terikat (Y) dilakukan penghitungan dengan rumus sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber : Sugiyono (2014:252)

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- 2) Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis dilakukan pada tingkat signifikansi (*level of significant*) 0,05 atau 5%.

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis dilakukan pada tingkat signifikansi (*level of significant*) 0,05 atau 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Rice Bowl memiliki banyak menu untuk berbagai varian chinese food dan kuliner Asia. Salah satu menu yang menjadi spesialis dan favorite semua orang adalah menu bebek panggang atau roasted duck. Dengan tehnik pengolahan chef rice bowl serta bumbu tradisional yang digunakan, roasted duck selalu terasa lebih istimewa.

Restoran Rice Bowl Plaza Asia merupakan salah satu restoran cabang Jakarta yang dikelola secara langsung oleh PT. RBI. Restoran ini menjadi yang kelima didirikan setelah restoran rice bowl yang lain.

2. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Tabel 6.

No	Penyataan	r hitung	r tabel	Ket. Butir
1	Butir Pernyataan 1	0,592	0,312	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,701	0,312	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,686	0,312	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,743	0,312	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,724	0,312	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,826	0,312	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,715	0,312	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,712	0,312	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,801	0,312	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,445	0,312	Valid

Sumber : Data Primer, tahun 2018, (diolah)

Dari data tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan variabel disiplin kerja (X_1) semua butir pernyataan dinyatakan valid, dimana semua item-item pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari 0,312. Pengujian Validitas variabel Motivasi Kerja (X_2)

Tabel 7.

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)

No	Penyataan	r hitung	r tabel	Ket. Butir
1	Butir Pernyataan 1	0,737	0,312	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,740	0,312	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,779	0,312	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,781	0,312	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,788	0,312	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,776	0,312	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,547	0,312	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,702	0,312	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,605	0,312	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,683	0,312	Valid

Sumber : Data Primer, tahun 2018, (diolah)

Dari data tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan variabel motivasi kerja (X_2) semua butir pernyataan dinyatakan valid, dimana semua item-item pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari 0,312. Pengujian Validitas variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 8.
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

No	Penyataan	r hitung	r tabel	Ket. Butir
1	Butir Pernyataan 1	0,788	0,312	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,865	0,312	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,866	0,312	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,895	0,312	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,826	0,312	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,719	0,312	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,884	0,312	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,812	0,312	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,833	0,312	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,716	0,312	Valid

Sumber : Data Primer, tahun 2018, (diolah)

Dari data tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan variabel produktivitas kerja karyawan (Y) semua butir pernyataan dinyatakan valid, dimana semua item-item pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari 0,312, maka butir pernyataan dikatakan valid.

3. Uji Reliabilitas

a. a. Uji Reliabilitas

Tabel 9.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r _{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,881	0,312	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,892	0,312	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,934	0,312	Reliabel

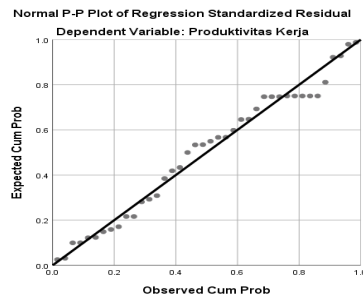
Sumber : Olahan data SPSS 2018.

Berdasarkan diatas didapatkan koefisien realibilitas kuesioner variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,881, variabel motivasi (X_2) sebesar 0,892 dan variabel Y sebesar 0,934 dalam data tersebut lebih besar dibandingkan r_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa semua kuesioner dalam penelitian ini reliabel sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3. Uji Asumsi Klasik (Uji Prasyarat)

1) Uji Normalitas

. Adapun hasil uji normalitas diolah dengan SPSS versi 25, dibawah ini :

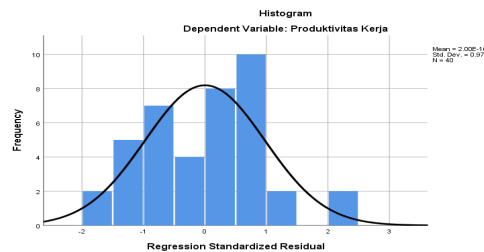


Sumber: Data Primer, tahun 2018 diolah dengan SPSS 25

Gambar 2.

P-P Plot Uji Normalitas – Diagram Penyebaran Titik Residual

Pada gambar grafik diatas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar grafik normal. Hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal.



Sumber : Data Primer, tahun 2018, diolah dengan SPSS 25

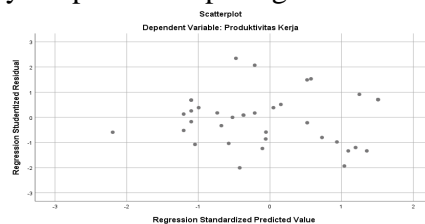
Gambar 3.

Histogram Uji Normalitas Data

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa grafik histogram yang memberikan pola distribusi yang normal (tidak terjadi kemencengan). Kedua grafik diatas menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memiliki asumsi normalitas.

2) Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan program SPSS versi 25 yang hasilnya dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Sumber : Data Primer, tahun 2018, diolah dengan SPSS Versi 25

Gambar 4.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas.

3) Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Dependen

Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja	.730	1.369
Motivasi Kerja	.730	1.369

a. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Primer, tahun 2018, diolah dengan SPSS Versi 25

Tabel 10.

Pada tabel diatas, memperlihatkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) diperoleh sebesar 1,369 dan Motivasi kerja (X_2) diperoleh sebesar 1,369.

4) Uji Autokorelasi

Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi Uji Durbin-Watson (DW test) berikut ini kriteria yang menjadi acuannya:

Tabel 11.
Pedoman Interpretasi Uji Durbin-Watson

Kriteria	Keterangan
< 1	Ada autokorelasi
1,1 – 1,54	Tanpa kesimpulan
1,55 – 2,46	Tidak ada autokorelasi
2,46 – 2,9	Tanpa kesimpulan
> 2,9	Ada autokorelasi

Sumber : Sugiyono (2012:184)

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut ini hasil olahan data regresi dengan SPSS versi 25 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 12.
Hasil Pengolahan Regresi Berganda Variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-3.001	8.937		-.336	.739
	Disiplin Kerja	.397	.203	.291	1.954	.058
	Motivasi Kerja	.598	.208	.430	2.881	.007

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Primer, tahun 2018, diolah dengan SPSS Versi 25.

Adapun persamaan regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel diatas dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -3,001 + 0,397 (X_1) + 0,598 (X_2)$$

Dimana :

- 1) Konstanta sebesar -3,001 artinya jika Disiplin (X₁) dan Motivasi (X₂) nilainya 0, maka Produktivitas kerja karyawan nilainya adalah -3,001 dengan asumsi variabel-variabel lainnya dianggap tetap.

Kriteria tingkat kekuatan korelasi antara dua variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 13.
Pengambil Keputusan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Korelasi
0,80 - 1,000	Sangat Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,40 - 0,599	Cukup Kuat
0,20 - 0,399	Lemah
0,00 - 0,199	Sangat Lemah

Sumber : Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro (2012:238)

Berikut adalah hasil perhitungan koefisien korelasi berdasarkan data hasil kuesioner yang diperoleh dan diolah menggunakan SPSS versi 25, terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 14.
Hasil Pengolahan Data Koefisien Korelasi Variabel Disiplin Kerja (X₁) Dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

		Correlations		
		Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Produktivitas Kerja
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.519**	.514**
	Sig. (2-tailed)		.001	.001
	N	40	40	40
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.519**	1	.581**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000
	N	40	40	40
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.514**	.581**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	
	N	40	40	40

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer tahun 2018, diolah dengan SPSS Versi 25.

Berdasarkan output diatas, peneliti dapat menarik kesimpulan dengan merujuk pada dasar pengambilan keputusan uji korelasi:

- 1) Nilai Pearson Correlation yang dihubungkan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,514, ini berarti terdapat korelasi yang bersifat cukup kuat.
- 2) Nilai Pearson Correlation yang dihubungkan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,581, ini berarti terdapat korelasi yang bersifat cukup kuat.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Koesfisien Determinasi (Kd) dipergunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat hubungan atau pengaruh antara variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap variabel Produktivitas Kerja.

Tabel 15
Hasil Pengolahan Data Koefisien Determinasi Variabel Disiplin Kerja (X₁) Dan Motivasi Kerja (X₂)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 ^a	.399	.367	4.805

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X₂), Disiplin Kerja (X₁)

Sumber : Data Primer tahun 2018, diolah dengan SPSS Versi 25.

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,399, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 39,9% sedangkan sisanya 60,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Uji Hipotesis

Uji Parsial (t hitung)

Untuk pengujian pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji statistik t (uji secara parsial).

Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu sebagai berikut :

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak ($\alpha = 5\%$)
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima ($\alpha = 5\%$)

Adapun untuk untuk menentukan besarnya t_{tabel} dicari dengan menggunakan rumus berikut ini :

$$t_{tabel} = t_{\alpha, df} \text{ (Taraf Alpha x Degree of Freedom)}$$

$$\alpha = \text{tarif nyata } 5\%$$

$$df = (n-3), \text{ maka diperoleh } (40-3) = 37$$

$$t_{tabel} = 2,336$$

a) Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah :

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 25, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 16.
Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.030	8.417		1.192	.241
Disiplin Kerja	.701	.189	.514	3.698	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Data Primer tahun 2018, diolah dengan SPSS Versi 25.

Dari tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,698 > 2,336$), untuk itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

b) Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Adapun hasil pengolahan dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 17.
Hasil Uji t Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.221	8.172		.639	.527
Motivasi Kerja	.809	.184	.581	4.399	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber :

Data Primer tahun 2018, diolah dengan SPSS Versi 25.

Dari tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,399 > 2,336$), untuk itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

1) Uji F (Simultan)

Hasil Pengolahan Data Pengujian F Simultan

Tabel 18.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	567.903	2	283.951	12.301	.000 ^b
	Residual	854.097	37	23.084		
	Total	1422.000	39			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X₂), Disiplin Kerja (X₁)

Sumber : Data Primer tahun 2018, diolah dengan SPSS Versi 25.

Dari Tabel diatas, diperoleh nilai $F_{hitung} = 12,301 > 3,240$ atau ($F_{hitung} > F_{tabel}$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

PENUTUP

1) Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rice Bowl Plaza Asia Sudirman. Dari pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3,698 > 2,336$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rice Bowl Plaza Asia Sudirman. Dari pengujian hipotesis diperoleh t_{hitung}

$> t_{\text{tabel}}$ atau $(4,399 > 2,336)$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Rice Bowl Indonesia, Plaza Asia Sudirman dengan persamaan regresi $Y = -3,001 + 0,397 X_1 + 0,598 X_2$. Dari pengujian hipotesis menggunakan uji statistik $F_{\text{hitung}} = 12,301 > 3,240$ atau $(F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}})$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

2). Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka saran yang dapat disampaikan sebagai berikut:

1. PT. RBI Plaza Asia perlu mempertahankan disiplin kerja yang sudah dicapai dan harus mengevaluasi secara rutin serta menerapkan fungsi control dan pengawasan yang lebih baik.
2. PT. RBI Plaza Asia pemberian gaji dan tunjangan yang sesuai dengan pekerjaan harus dipertahankan dan kesempatan pengembangan karir harus dibuat dengan transparan sehingga karyawan dapat berlomba-lomba untuk menjadi yang terbaik.
3. PT. RBI Plaza Asia harus mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan misalnya dengan mengadakan pelatihan dan pengembangan diri karyawan dan memberikan *reward* (insentif) bagi karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang baik.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memperdalam penelitian dengan menambah variabel lain misalnya pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja, kompensasi dan keperilakuan lainnya yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. "*Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi*". Edisi Kedua, Penerbit BPFE UGM, Yogyakarta, 2010.
- Arikunto, Suharsimi. "*Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*". Rineka Cipta, Jakarta, 2010.
- BA Husain. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja karyawan pada pt bank danamon tbk cabang bintaro. Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol.1, No.1, 2018.
- BA Husain. Pengaruh Motivasi kerja dan disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan pada pt indah kiat pulp & paper. Jurnal Ekonomi efektif, Vol.1, No.1, 2018.
- Ghozali, Imam. "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*". Edisi Ketujuh, Badan Penerbit Undip, Semarang, 2013.
- Hamali, Arif Yusuf. "*Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*". CAPS (Canter for Academic Publishing Service), Yogyakarta, 2016.
- Hamzah B. Uno. "*Teori Motivasi dan Pengukurannya di Bidang Pendidikan*". Bumi Aksara, Jakarta, 2012.
- Hasibuan, Malayu S.P., "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Edisi Revisi, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta, 2016.

- Noe, Raymond A., et. Al. *“Human Resource Management”*. 3rd Edition, Gaining Competitive Advantage, McGraw-Hill, 2010.
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala. *“Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan”*. Rajawali Pers, Jakarta. 2013.
- Safroni, Ladzi. *“Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia”*. Aditya Media Publishing, Surabaya 2012.
- Samsudin, Sadili. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Pustaka Setia, Bandung, 2011.
- Santoso, Singgih. *“Statistik Parametrik”*. PT Gramedia Pustaka Umum, Jakarta, 2012.
- Sarwono, Jonathan. *“Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS”*. Edisi Pertama, PT Elex Media Komputindo, Jakarta, 2012.
- Sedarmayanti. *“Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil”*. Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung, 2011.
- Siagian, Sondang P. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Bumi Aksara, Jakarta, 2011.
- Sinungan, Muchdarsyah. *“Produktivitas Apa dan Bagaimana”*. Cetakan Ke 9. Bumi Aksara, Jakarta, 2014.
- Siregar, Sofyan. *“Statistika Deskriptif Untuk Penelitian”*. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Sugiyono. *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D”*. Penerbit CV. Alfabeta, Bandung, 2016.
- Sunyoto, Danang. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. PT Buku Seru, Jakarta, 2012.
- Sutrisno, Edy. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Penerbit Kencana, 2011.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi dan Bisnis”*. Alfabeta, Bandung, 2011.
- Terry, George R & Rue, Leslie W. Rue. *“Dasar-Dasar Manajemen”*. Bumi Aksara, Jakarta, 2010.
- Thoha, Miftah. *“Kepemimpinan Dalam Manajemen”*. Edisi Pertama, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2012.
- Umar, Husein. *“Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan”*. Seri Desain Penelitian Bisnis – No 1, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2008.