

PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA UD. BAROKAH TULUNGAGUNG

Lisna Oktaviana¹, Suhardi²

^{1),2)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
lisnaoktaviana67@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 30/06/2023

Tanggal Revisi : 10/07/2023

Tanggal Diterima : 17/07/2023

Abstract

This study aims to examine the effect of motivation, job satisfaction, and work discipline on the work productivity of employees at UD. Barokah Tulungagung. This research uses a quantitative approach with an associative type. The primary data collection technique was obtained from respondents through filling out questionnaires and sampling using the non-probability sampling method, namely saturated sampling technique, the scale used is the Likert scale, while the analysis technique in this study uses validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity, multiple linear regression test, T test, F test, and test the coefficient of determination. The results of the study state that partially (t-test) motivation, job satisfaction and work discipline have a significant effect on employee work productivity. While simultaneously (f-test) the variables of motivation, job satisfaction and work discipline together have a significant positive effect on the work productivity of employees at UD. Barokah Tulungagung.

Keywords: Motivation, Work Satisfaction, Work Discipline, Work Productivity

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Barokah Tulungagung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif. Teknik pengambilan data primer yang diperoleh dari responden melalui pengisian kuesioner dan pengambilan sampelnya menggunakan metode *non probability sampling* yaitu teknik sampling jenuh, skala yang digunakan adalah skala likert, sedangkan teknik analisis penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji T, uji F, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menyatakan bahwa secara parsial (uji-t) motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan secara simultan (uji-f) variabel motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Barokah Tulungagung.

Kata Kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen yang harus mendapatkan perhatian khusus oleh perusahaan. Organisasi harus memiliki pilihan untuk memahami pentingnya memiliki keadaan organisasi yang kondusif yang dapat memberikan dukungan kepada SDM untuk menemukan kekuatan dalam mencapai tujuan utama organisasi, sasaran dan kondisi organisasi yang bermanfaat [1]. Perusahaan juga dituntut untuk terus produktif menghasilkan produk dengan kualitas terbaik dalam jangka waktu yang berkelanjutan. Maka dari itu, produktivitas karyawan dianggap penting karena dengan produktivitas yang baik maka perusahaan akan mampu menyediakan produk terbaik yang dibutuhkan oleh konsumen. Produktivitas merupakan faktor yang penting dalam menentukan keberhasilan pada suatu perusahaan. Hal ini dapat dilihat jika produktivitas kerja para karyawan selalu mengalami peningkatan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas yaitu ukuran seberapa jauh suatu kegiatan mampu mencapai target kuantitas yang telah ditetapkan sebelumnya [2]. Karyawan suatu perusahaan tersebut dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai target perusahaan.

Pada penelitian ini akan membahas tentang hal-hal yang mempengaruhi produktivitas pada UD. Barokah Tulungagung yang diantaranya adalah motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja. Faktor-faktor tersebut merupakan sebagian dari banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. UD. Barokah sendiri merupakan salah satu UKM yang sudah mempunyai nama besar di Kabupaten Tulungagung. Usaha Kecil Menengah merupakan organisasi bisnis di Indonesia yang memiliki peran dalam beragam sektor ekonomi

seperti penyedia lapangan pekerjaan, pembangunan ekonomi lokal serta pemberdayaan masyarakat, menciptakan pasar dan pusat informasi dan sebagai bukti pada masa krisis tahun 1998 UKM mampu mengamankan perekonomian Indonesia [3].

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja mengandung pengertian suatu kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah tujuan tertentu dengan batasan suatu proses dimana tingkah laku tersebut dipupuk dan diarahkan. Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya [4]. Pada penelitian sebelumnya, Denok Sunarsi menyatakan bahwa Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan [5].

Selain motivasi kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau sebaliknya yang tidak menyenangkan ketika karyawan memandang pekerjaannya [6]. Kepuasan kerja juga merupakan cerminan dari perasaan para pekerja terhadap pekerjaannya yang telah dilakukan. Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sulaiman dan Abdul Safrin Daeng Talli menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan [7].

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan, faktor lainnya yaitu disiplin kerja. Menurut Singodimejo dalam (Sutrisno) berpendapat bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Karyawan yang memiliki kedisiplinan akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan tingkat kedisiplinan yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan suatu perusahaan. Karyawan yang disiplin tidak menunda pekerjaan dan mengikuti aturan. Tanpa disiplin, maka kita tidak dapat mengharapkan kinerja staf standar perusahaan [8]. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ismail Usman menyatakan terdapatnya hubungan yang rendah antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan [9].

Merujuk pada penelitian – penelitian terdahulu yang telah dilakukan, telah diketahui bahwa hasil yang diperoleh adalah tidak selalu sama, sehingga topik yang dibahas kali ini masih layak untuk dikaji lebih mendalam. Hal ini dikarenakan setiap perusahaan memang dirasa perlu untuk selalu mengukur tingkat produktivitas kerja karyawannya dalam jangka waktu tertentu agar diketahui hal apa yang dapat menghambat dan hal yang dapat meningkatkannya. Termasuk juga UD. Barokah Tulungagung.

Guna meningkatkan pendapatan dan kemakmuran karyawan suatu perusahaan maka dari itulah harus diraih melalui perbaikan dan peningkatan produktivitas kerja. Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Blocher, Chen, dan Lin yang menyatakan bahwa produktivitas merupakan hubungan antara beberapa output yang dihasilkan dan input yang dibutuhkan untuk memproduksi barang [10]. Maka dari itu, UD. Barokah Tulungagung melakukan perbaikan dan peningkatan mutu dari faktor-faktor produktivitas kerja karyawan terutama sumber daya manusia dan faktor lain yang mempengaruhinya. UD. Barokah Tulungagung merupakan usaha bidang jajanan tradisional yang memiliki karyawan dari berbagai usia dan beraneka ragam latar belakang yang dimiliki. Maka dari itulah diperlukan penelitian yang membahas tentang hal – hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Peneliti kali ini tertarik untuk melakukan penelitian terkait tentang “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di UD. Barokah Tulungagung.

METODE

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dapat digunakan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Keseluruhan populasi yang digunakan sebanyak 40 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini juga 40 orang yang merupakan keseluruhan karyawan di UD. Barokah Tulungagung.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan antara lain dengan cara penyebaran angket atau kuesioner. Dalam hal ini, peneliti melakukan penyebaran angket/kuesioner kepada seluruh karyawan di UD. Barokah Tulungagung. Total item pada kuesioner adalah 32 pernyataan yang terbagi menjadi 8 pernyataan tentang produktivitas kerja karyawan, kemudian 8 pernyataan mengenai motivasi kerja, 8 pernyataan mengenai kepuasan kerja, serta 8 pernyataan mengenai disiplin kerja karyawan.

Untuk memperoleh hasil pada penelitian ini perlu dilakukan pengolahan data menggunakan aplikasi statistik yaitu SPSS 25, dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis (uji T parsial dan uji F simultan).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil angket penelitian, dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	19	47%
Perempuan	21	53%
Total	40	100%

Sumber: Data Primer diolah SPSS 25 tahun 2023

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa dari total 40 responden yang merupakan seluruh sampel berupa keseluruhan karyawan UD. Barokah Tulungagung terdapat 19 orang laki-laki dengan persentase 47% dan 21 orang perempuan dengan persentase 53%.

Tabel 2. Tingkat Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
< 20 Tahun	1	2 %
20 – 30 Tahun	16	40 %
31 – 40 Tahun	11	27 %
41 – 50 Tahun	7	18 %
> 50 Tahun	5	13 %
Total	40	100%

Sumber: Data Primer diolah SPSS 25 tahun 2023

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa dari total 40 orang responden terdapat 1 orang berusia kurang dari 20 tahun dengan persentase 2 %, 16 orang berusia antara 20 hingga 30 tahun dengan persentase 40%, 11 orang berusia antara 31 hingga 40 tahun dengan persentase 27%, 7 orang berusia 41 hingga 50 tahun dengan persentase 18%, dan 5 orang berusia lebih dari 50 tahun dengan persentase 13%.

Tabel 3. Tingkat Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 2 tahun	5	13%
2 – 5 tahun	25	62%
> 5 tahun	10	25%
Total	40	100%

Sumber: Data Primer diolah SPSS 25 tahun 2023

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat menunjukkan dari total 40 responden, karyawan yang bekerja < 2 tahun yaitu sebesar 13% yaitu sebanyak 5 orang, responden yang bekerja 2 – 5 tahun yaitu sebesar 62% yaitu sebanyak 25 orang, dan responden bekerja > 5 tahun yaitu sebesar 25% atau sebanyak 10 orang dari keseluruhan responden.

Tabel 4. Pendidikan Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
SD/Sederajat	7	18 %
SMP/Sederajat	9	22 %
SMA/Sederajat	23	58 %
Sarjana	1	2 %
Total	40	100%

Sumber: Data Primer diolah SPSS 25 tahun 2023

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa dari total responden sebanyak 40 orang, terdapat 7 orang lulusan SD/Sederajat dengan presentase 18%, 9 orang lulusan SMP/Sederajat dengan presentase 22%, 23 orang lulusan SMA/Sederajat dengan presentase 58%, dan 1 orang lulusan Sarjana dengan presentase 2%.

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

Item	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	∑	%
X1.1.1	0	0,0	0	0,0	5	12,5	14	35	21	52,5	40	100
X1.1.2	0	0,0	0	0,0	9	22,5	15	37,5	16	40,0	40	100
X1.2.1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	22	55,0	18	45,0	40	100
X1.2.2	0	0,0	0	0,0	2	5,0	23	57,5	15	37,5	40	100
X1.3.1	0	0,0	0	0,0	3	7,5	22	55,0	15	37,5	40	100
X1.3.2	0	0,0	0	0,0	4	10,0	21	52,5	15	37,5	40	100
X1.4.1	0	0,0	0	0,0	2	5,0	23	57,5	15	37,5	40	100
X1.4.2	0	0,0	0	0,0	5	12,5	28	70,0	7	17,5	40	100

Sumber: Data Primer diolah SPSS 25 tahun 2023

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa persentase jawaban terbesar responden terhadap pernyataan pertama tentang motivasi kerja, sebanyak 52,5% responden memberikan penilaian sangat setuju. Jawaban kedua sebanyak 40,0% responden memberikan penilaian sangat setuju. Jawaban pernyataan sebanyak 55,0% responden memberikan penilaian setuju. Jawaban pernyataan keempat sebanyak 57,5% responden memberikan penilaian setuju. Jawaban pernyataan kelima sebanyak 55,0% responden memberikan penilaian setuju. Jawaban pernyataan keenam sebanyak 52,5% responden memberikan penilaian setuju. Jawaban pernyataan ketujuh sebanyak 57,5% responden memberikan penilaian setuju. Dan jawaban pernyataan kedelapan sebanyak 70,0% responden memberikan penilaian setuju.

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

Item	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	∑	%
X2.1.1	0	0,0	0	0,0	9	22,5	19	47,5	12	30,0	40	100
X2.1.2	0	0,0	0	0,0	4	10,0	18	45,0	18	45,0	40	100
X2.2.1	0	0,0	0	0,0	1	2,5	26	65,0	13	32,5	40	100
X2.2.2	0	0,0	0	0,0	5	12,5	25	62,5	10	25,0	40	100
X2.3.1	0	0,0	0	0,0	3	7,5	23	57,5	14	35,0	40	100
X2.3.2	0	0,0	0	0,0	6	15,0	17	42,5	17	42,5	40	100
X2.4.1	0	0,0	0	0,0	3	7,5	24	60,0	13	32,5	40	100
X2.4.2	0	0,0	0	0,0	8	20,0	16	40,0	16	40,0	40	100

Sumber: Data Primer diolah SPSS 25 tahun 2023

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa persentase jawaban terbesar responden terhadap pernyataan pertama tentang kepuasan kerja, sebanyak 47,5% responden memberikan penilaian setuju. Jawaban pernyataan kedua sebanyak 45,0% responden memberikan penilaian setuju, dan 45,0% responden memberikan penilaian sangat setuju. Jawaban ketiga sebanyak 65,0% responden memberikan penilaian setuju. Jawaban pernyataan keempat sebanyak 62,5% responden memberikan penilaian setuju. Jawaban pernyataan kelima sebanyak 57,5% responden memberikan penilaian setuju. Jawaban pernyataan keenam sebanyak 42,5% responden memberikan penilaian setuju dan sebanyak 42,5% responden memberikan penilaian sangat setuju. Jawaban pernyataan ketujuh sebanyak 60,0% responden memberikan penilaian setuju. Dan jawaban kedelapan sebanyak 40,0%

responden memberikan penilaian setuju, dan juga sebanyak 40,0% responden memberikan penilaian sangat setuju.

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

Item	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Σ	%
X2.1.1	0	0,0	0	0,0	3	7,5	19	47,5	18	45,0	40	100
X2.1.2	0	0,0	0	0,0	7	17,5	20	50,0	13	32,5	40	100
X2.2.1	0	0,0	0	0,0	5	12,5	20	50,0	15	37,5	40	100
X2.2.2	0	0,0	0	0,0	4	10,0	28	70,0	8	20,0	40	100
X2.3.1	0	0,0	0	0,0	5	12,5	21	52,5	14	35,0	40	100
X2.3.2	0	0,0	0	0,0	3	7,5	20	50,0	17	42,5	40	100
X2.4.1	0	0,0	0	0,0	7	17,5	21	52,5	12	30,0	40	100
X2.4.2	0	0,0	0	0,0	7	17,5	16	40,0	17	42,5	40	100

Sumber: Data Primer diolah SPSS 25 tahun 2023

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa persentase jawaban terbesar responden terhadap pernyataan pertama tentang disiplin kerja, sebanyak 47,5% responden memberikan penilaian setuju. Jawaban terbesar responden terhadap pernyataan kedua dan ketiga tentang disiplin kerja, sebanyak 50,0% responden memberikan penilaian setuju. Jawaban terbanyak responden terhadap pernyataan keempat tentang disiplin kerja, sebanyak 70,0% responden memberikan penilaian setuju. Jawaban terbanyak responden terhadap pernyataan kelima tentang disiplin kerja, sebanyak 52,5% responden memberikan penilaian setuju. Jawaban terbesar responden terhadap pernyataan keenam tentang disiplin kerja, sebanyak 50,0% responden memberikan penilaian setuju. Jawaban terbesar responden terhadap pernyataan ketujuh tentang disiplin kerja, sebanyak 52,5% responden memberikan penilaian setuju. Dan jawaban terbesar responden terhadap pernyataan kedelapan tentang disiplin kerja, sebanyak 42,5% responden memberikan penilaian sangat setuju.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,42041178
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,100
	Negative	-,063
Test Statistic		,100
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer diolah SPSS 25 tahun 2023

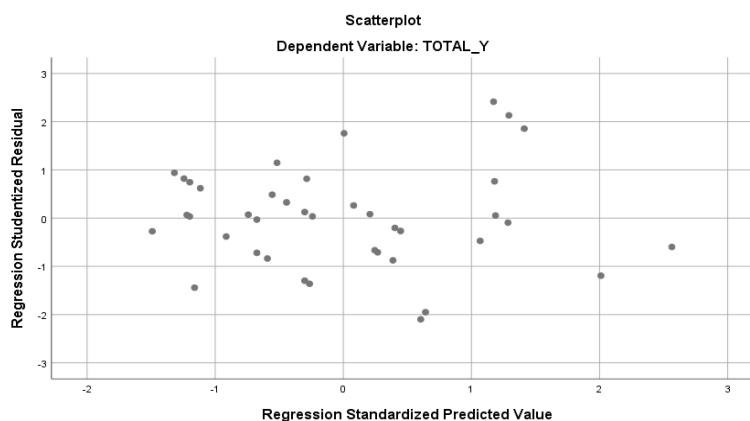
Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui angka *Asymp. Sig. (2 tailed)* yaitu 0,200, yang berarti nilai tersebut lebih dari 0,05. Maka dapat dikatakan data tersebut berdistribusi **normal**.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X1)	0,595	1,679
Kepuasan Kerja (X2)	0,654	1,529
Disiplin Kerja (X3)	0,664	1,506

Sumber: Data Primer diolah SPSS 25 tahun 2023

Berdasarkan tabel 9 diketahui bahwa nilai VIF dari variabel motivasi kerja (1,679), kepuasan kerja (1,529), dan disiplin kerja (1,506). Maka variabel diatas terbebas dari gejala multikolinieritas karena semua hasil VIF lebih kecil dari 10.



Sumber: Data Primer diolah SPSS 25 tahun 2023

Grafik 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil analisis gambar 1 titik-titik di atas menyebar dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	3,639	3,630	
TOTAL_X1	,483	,134	,439
TOTAL_X2	,249	,092	,315
TOTAL_X3	,171	,084	,236

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data Primer diolah SPSS 25 tahun 2023

Berdasarkan persamaan regresi pada table 10 diketahui nilai a (konstanta) sebesar 3,639 menyatakan bahwa konstanta tersebut berdampak positif terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien X1 (motivasi kerja) sebesar 0,483, menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan pada variabel X1 (motivasi kerja), maka meningkatkan nilai produktivitas kerja karyawan sebesar 0,483. Nilai koefisien X2 (kepuasan kerja) sebesar 0,249, menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan pada variabel X2 (kepuasan kerja), maka meningkatkan nilai produktivitas kerja karyawan sebesar 0,249. Nilai koefisien X3 (disiplin kerja) sebesar 0,171 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan pada variabel X3 (disiplin kerja), maka meningkatkan nilai produktivitas kerja karyawan sebesar 0,171.

Pengujian Hipotesis

Tabel 11. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,639	3,630		1,003	,323
TOTAL_X1	,483	,134	,439	3,606	,001
TOTAL_X2	,249	,092	,315	2,716	,010
TOTAL_X3	,171	,084	,236	2,051	,048

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data Primer diolah SPSS 25 tahun 2023

Dari uji parsial (uji t) pada tabel 11 nilai t_{tabel} yang digunakan adalah 2,021 dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Artinya variabel motivasi kerja (X_1), pada tabel signifikansi di atas dapat diketahui nilai signifikansinya sebesar 0,001 nilai signifikansi kurang dari 0,05 (5%) dan t_{hitung} sebesar 3,606 > t_{tabel} 2,021. Maka keputusan uji hipotesis ini adalah H_1 diterima, artinya variabel motivasi (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Variabel kepuasan kerja (X_2), pada tabel signifikansi di atas dapat diketahui nilai signifikansinya sebesar 0,010 nilai signifikansi kurang dari 0,05 (5%) dan t_{hitung} sebesar 2,716 > t_{tabel} 2,021. Maka keputusan uji hipotesis ini adalah H_1 diterima, artinya variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Variabel disiplin kerja (X_3), pada tabel signifikansi di atas dapat diketahui nilai signifikansinya sebesar 0,048 nilai signifikansi kurang dari 0,05 (5%) dan t_{hitung} sebesar 2,051 > t_{tabel} 2,021. Maka keputusan uji hipotesis ini adalah H_1 diterima, artinya variabel disiplin kerja (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Tabel 12. Hasil Uji F

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	169,215	3	56,405	25,806	,000 ^b
Residual	78,685	36	2,186		
Total	247,900	39			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: Data Primer diolah SPSS 25 tahun 2023

Dari tabel 12 menunjukkan bahwa besarnya nilai F 25,806 dengan tingkat sig. sebesar 0,000 (kurang dari 0,05) dan nilai f_{hitung} 25,806 > f_{tabel} 2,84. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel independen (motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya motivasi, kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan.

Koefisien Determinasi Uji R²

Tabel 13. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,826 ^a	,683	,656	1,478

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data Primer diolah SPSS 25 tahun 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi nilai *Adjust R Square* pada tabel 13 di atas adalah 0,656 yang artinya 65,6% variabel dependen (produktivitas kerja karyawan) dijelaskan oleh variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 34,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian.

Pembahasan

Dari hasil uji yang dilakukan oleh peneliti diperoleh bahwa ketiga variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil pengujian variabel motivasi kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Karena hasil uji statistik pada tabel 11 menunjukkan variabel motivasi kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga artinya H₀ ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terbukti bahwa motivasi kerja (X1) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rahman Saleh yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan [11]. Selain itu, penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Samrin "motivasi adalah segala bentuk kekuatan, dorongan, dan rangsangan yang dapat membangkitkan atau membangun keinginan seseorang bahkan sekelompok orang untuk melakukan pekerjaan dengan sukarela tanpa ada paksaan sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan baik dan menghasilkan sesuatu yang memuaskan. Berdasarkan temuan di UD. Barokah, para karyawan mendapatkan motivasi dari pimpinan, rekan kerja, maupun dari diri sendiri dan orang-orang terdekat. Motivasi yang diberikan dari pihak UD. Barokah memberikan pengaruh yang signifikan dan menyebabkan produktivitas terus berjalan dengan baik.

Hasil pengujian variabel kepuasan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Karena hasil uji statistik pada tabel 11 menunjukkan variabel lingkungan kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$ sehingga artinya H₀ ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terbukti bahwa kepuasan kerja (X2) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sulaiman dan Abdul Safrin Daeng Talli yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [7]. Selain itu, penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko "kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka [5]." Berdasarkan temuan di UD. Barokah Tulungagung, para karyawan telah merasa puas akan pekerjaan yang dilakukan. Hal ini terjadi karena kenyamanan dari pihak perusahaan yang diberikan, bisa dari atasan maupun rekan kerja. Sehingga, jika karyawan merasa puas maka produktivitas yang terjadi akan berjalan lancar.

Hasil pengujian variabel disiplin kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Karena hasil uji statistik pada tabel 11 menunjukkan variabel disiplin kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,048 < 0,05$ sehingga artinya H₀ ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terbukti bahwa disiplin kerja (X3) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Ismail Usman) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan [9]. Selain itu, penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan, salah satu faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah disiplin kerja, seseorang yang memiliki karakter atau kepribadian yang baik akan bekerja secara

bersungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab sehingga akan memberikan hasil yang baik, bahkan melebihi target. Berdasarkan temuan di UD. Barokah Tulungagung, mayoritas karyawan sudah memiliki kesadaran untuk disiplin pada pekerjaannya. Disiplin kerja yang tercipta ini dimulai dan dicontohkan dari atasan, sehingga karyawan akan mengacu pada tingkah atasan tersebut. Selain itu juga dengan adanya pembinaan serta ketegasan dari pemimpin perusahaan agar selalu bersikap disiplin supaya produktivitas kerja karyawan selalu berjalan sesuai target.

Pada tabel 12 Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, karena probabilitas $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Blocher, Chen, dan Lin yang menyatakan bahwa produktivitas merupakan hubungan antara beberapa output yang dihasilkan dan input yang dibutuhkan untuk memproduksi barang [10]. Produktivitas kerja karyawan berkaitan dengan pandangan produksi suatu perusahaan. Dengan adanya motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja yang optimal maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan, dan sebaliknya, jika motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja yang kurang optimal maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami penurunan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian bahwasannya terdapat pengaruh motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada UD. Barokah Tulungagung.

Saran dari peneliti untuk variabel motivasi lebih bisa memberikan motivasi kerja sesuai dengan situasi dan kondisi para karyawan, kemudian dengan cara meningkatkan kreatifitas pegawai, memberikan penghargaan dan rasa hormat kepada setiap karyawan, kemudian juga dapat memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk ikut serta dalam membuat kebijakan demi kemajuan perusahaan; variabel kepuasan kerja perusahaan harus bisa membuat karyawan menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, lebih disiplin dalam bekerja, sehingga karyawan akan berprestasi serta bisa meningkatkan kepuasan kerja mereka; variabel disiplin kerja perusahaan dapat memberikan peraturan yang lebih ketat yaitu dengan cara memberikan *check clock* atau absen digital yang dapat mengetahui terlambat tidaknya karyawan, kemudian dengan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi, serta juga memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin.

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam melakukan penelitian serta juga diharapkan untuk menggunakan alat ukur lainnya dalam mengukur produktivitas kerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan untuk mendapatkan temuan baru mengenai apa saja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Juliawan RA, Sumantri BA, Kurniawan R. Pengukuran Kinerja Karyawan Pada PT Indoprima Gemilang Nganjuk Ditinjau dari Kompensasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan. Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi 2021;6.
- [2] Tisnawati ES, Kurniawan. Pengantar Manajemen, Cet. 1X. Jakarta: Kencana; 2020.
- [3] Wulandari L, Sumantri BA, Kurniawan R. Analisis Kinerja Karyawan Berkaitan Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Di "Jago Bahasa" Pare. Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi 2021;6.
- [4] Robbins SP, Judge TA. Perilaku Organisasi, edisi ke 12 buku 1. Jakarta: Salemba Empat; 2018.
- [5] Sunarsi, D. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi. Jurnal Semarak 2018;1.
- [6] Handoko TH. Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE; 2017.
- [7] Sulaiman, Talli ASD. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Usaha Konveksi dan Percetakan Mattoangin di Kota Makassar. Jurnal Economy Deposit 2020;2.
- [8] Ulfa YM, Sumantri BA, Wihara DS. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Karya Utama Kecamatan Tarokan. Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi 2022;6.
- [9] Usman I. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel. Jurnal Administrasi Bisnis 2016;4.
- [10] Blocher, Chen, Lin. Manajemen Biaya Buku I. Jakarta: Salemba Empat; 2013.

- [11] Saleh AR. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Jurnal Among Makarti* 2018;11.