

# **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT KALIMANTAN MULTIMEDIA BANJARMASIN**

## **ABSTRAK**

Ratih Oktavia Asriningrum<sup>1</sup>, Dwi Wahyu Artiningsih<sup>2</sup>, Muthia Harnida<sup>3</sup>  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al  
Banjari Banjarmasin, 17.31.0106  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al  
Banjari Banjarmasin, 1119056501  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al  
Banjari Banjarmasin, 1105036601  
**Email : ratihocta15@gmail.com**

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti : (1) disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT Kalimantan Multimedia, (2) disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT Kalimantan Multimedia dan (3) motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT Kalimantan Multimedia.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan merupakan penelitian survey. Populasi penelitian seluruh karyawan PT Kalimantan Multimedia dengan sample sebanyak 30 responden dengan analisis data Regresi Linear Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan : (1) disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Kalimantan Multimedia, (2) disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Kalimantan multimedia dan (3) motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan Kalimantan Multimedia. Tidak berpengaruhnya motivasi kerja terhadap produktivitas kerja diharapkan kepada HRD PT Kalimantan Multimedia untuk selalu memberikan motivasi kerja, memperhatikan absensi karyawan, dan memberi pengarahan terhadap karyawan karena masih banyaknya karyawan yang kurang termotivasi dalam bekerja. Untuk mengatasi masalah tersebut perusahaan harus memberi ganjaran yang jelas dan nyata seperti memberi penghargaan, pujian, pangkat, agregat, keistimewaan dan sebagainya yang diberi untuk memaksimalkan produktivitas kerja karyawan. Diharapkan juga perusahaan tetap mengutamakan kesejahteraan karyawan agar karyawan selalu meningkatkan produktivitas kerja sehingga memberikan keuntungan bagi perusahaan.

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

## **ABSTRACT**

This *research* aims to analyze : (1) work discipline and employee motivation have an effect on increasing employee work productivity at PT Kalimantan Multimedia, (2) employee work discipline has an effect on increasing employee productivity at PT Kalimantan Multimedia and (3) employee work motivation has an effect on on increasing employee productivity at PT Kalimantan Multimedia.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan merupakan penelitian survey. Populasi penelitian seluruh karyawan PT Kalimantan Multimedia dengan sample sebanyak 30 responden dengan analisis data Regresi Linear Berganda.

This research is quantitative research and is a survey research. The research population is all employees of PT Kalimantan Multimedia with a sample of 30 respondents with multiple linear regression data analysis.

The research showed: (1) work discipline and work motivation had a significant effect on work productivity of PT Kalimantan Multimedia employees, (2) work discipline had a significant effect on work productivity of PT Kalimantan multimedia employees and (3) work motivation had no effect on productivity. work for employees of Kalimantan Multimedia. There is no effect of work motivation on work productivity, it is expected that HRD PT Kalimantan Multimedia will always provide work motivation, pay attention to employee attendance, and provide direction to employees because there are still many employees who are less motivated at work. To overcome this problem the company must provide clear and tangible rewards such as giving awards, praise, rank, aggregates, privileges and so on that are given to maximize employee productivity. It is also expected that the company will continue to prioritize the welfare of employees so that employees always increase work productivity so as to provide benefits for the company.

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

## **PENDAHULUAN**

Dalam perkembangan zaman yang cepat mengakibatkan persaingan antar perusahaan semakin ketat, karena banyaknya pesaing usaha yang sejenis. Hal ini merupakan tantangan bagi sebuah negara berkembang di era globalisasi dan persaingan terbuka antara pelaku ekonomi global. Perusahaan harus secara aktif memperkuat kapasitas sumber dayanya untuk menghadapi persaingan global. Salah satu aspek yang harusnya diperkuat ialah aspek sumber daya manusia.

Sumber daya manusia mempunyai peran penting bagi perusahaan, maka dari itu agar menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan seharusnya menetapkan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia memfokuskan pada sumber daya manusia dan bertujuan untuk menjaga kualitas sumber daya manusia dengan cara mengelola karyawan dengan baik. Salah satu cara untuk mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu dengan memperbaiki tingkat produktivitas kerja, pengelolaan karyawan harus dikembangkan agar perusahaan dapat berfungsi dengan seimbang. Dalam

mencapai tujuan tersebut produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Anoraga dan Busro (2018) salah satunya adalah disiplin kerja dan motivasi kerja.

Disiplin kerja adalah salah satu bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting, karena dibalik terlaksananya prestasi kerja yang baik terdapat disiplin kerja karyawan yang baik. Sulit untuk perusahaan mendapatkan hasil yang optimal tanpa disiplin karyawan yang baik.

Disiplin kerja yang baik memastikan alur kerja perusahaan yang lancar dan hasil yang optimal, sehingga disiplin kerja adalah kunci keberhasilan yang harus ditetapkan dan dilaksanakan oleh setiap karyawan. Disiplin kerja menentukan kinerja seorang karyawan, karyawan yang disiplin dalam bekerja cenderung melakukan semua aktivitas sesuai dengan aturan, standar, dan tanggung jawaan yang menjadi kewajibannya.

Motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja juga diperlukan agar memberikan peningkatan kerja yang optimal. Sebuah perusahaan sudah

seharusnya mampu untuk membina karyawan mereka untuk memiliki sebuah motivasi agar dapat mendapatkan semangat kerja.

Motivasi kerja adalah alasan atau juga bisa dikatakan sebagai dorongan karyawan untuk mencapai apa yang diinginkan, seperti upah kerja yang besar, pimpinan yang mensupport karyawan, fasilitas yang mengakomodasi, lingkungan kerja yang damai, rekan kerja yang baik, dan lain sebagainya.

Dengan disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan yang diterapkan oleh perusahaan dapat menciptakan peningkatan produktivitas kerja. Jika perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, maka perusahaan mendapatkan benefit yang besar. Dengan demikian, hendaklah perusahaan memotivasi karyawannya untuk mendapatkan kecenderungan disiplin kerja yang baik. Karyawan dengan disiplin kerja adalah aset yang penting bagi perusahaan karena jika perusahaan memiliki karyawan yang disiplin dalam bekerja, maka pekerjaan perusahaan akan lebih cepat dan tepat diselesaikan sehingga operasional perusahaan berjalan dengan lancar.

Menurut Prianti dalam penelitiannya pada tahun 2018 menyimpulkan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh kedisiplinan dan motivasi kerja. Juniwanti dalam penelitiannya pada tahun 2020 menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas. Asyifa dalam penelitiannya pada tahun 2020 menyimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari uraian diatas, penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dan menganalisis tentang pengaruh penerapan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di PT Kalimantan Multimedia Banjarmasin Dengan Judul

## **”PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT KALIMANTAN MULTIMEDIA BANJARMASIN”.**

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian mengenai Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di PT Kalimantan Multimedia ini adalah termasuk jenis penelitian Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **1. Sejarah Berdirinya Pt Kalimantan Multimedia**

Pada awalnya Prima Vision hanyalah berupa persekutuan Komanditer (CV) yang bernama CV. Prima Vision, yang didirikan pada tanggal 17 April 2004. Kemudian pada tahun 2005, CV. Prima Vision menaikkan status badan hukumnya menjadi perseroan terbatas (PT), dengan nama PT. Kalimantan Multimedia, dengan tetap memakai nama Prima Vision sebagai nama udaranya. PT Kalimantan Multimedia di dirikan pada 5 Desember 2005, dengan berkantor awal di Jalan Veteran Nomor 52/8 RT. 23 Kelurahan Sungai Bilu Kecamatan Banjarmasin Timur Kota Banjarmasin. Sekarang PT Kalimantan Multimedia berkantor di jalan Lingkar Dalam Selatan Nomor 21 RT. 23 Kelurahan Pekapuran Raya Kecamatan Banjarmasin Timur Kota Banjarmasin. Pada awal berdirinya PT. Kalimantan Multimedia dipimpin oleh

Bapak Asrullah sebagai direktur, seiring berjalannya waktu terjadi perubahan susunan kepengurusan Perseroan yang pada akhirnya jabatan direktur sekarang dipegang oleh Bapak Sahrim.

Semakin berkembangnya teknologi, maka PT Kalimantan Multimedia sebagai Operator TV Kabel Berlangganan melakukan pengembangan layanan dan penyempurnaan layanan TV kabel kepada pelanggan dengan melakukan migrasi siaran analog ke Digital, serta perubahan jaringan HFC kepada jaringan Fiber Optic (FO). PT. Kalimantan Multimedia selalu berupaya melakukan inovasi dan peningkatan mutu layanan kepada pelanggan dengan memajukan dan berusaha memenuhi keinginan pelanggan setianya. Teknologi terbaru yang dijalankan oleh PT. Kalimantan Multimedia dengan bekerja sama dengan PT. Mitra Lintas Multimedia adalah akses internet yang mudah dan terjangkau bagi warga Kota Banjarmasin dan sekitarnya.

## 2. Visi-Misi dan Nilai Perusahaan PT. Kalimantan Selatan

### a. Visi PT. Kalimantan Multimedia

Visi dari PT. Kalimantan Multimedia adalah menjadikan perusahaan terdepan dalam bidang layanan jasa multimedia melalui sumber daya manusia dan manajemen yang profesional serta teknologi informasi yang tepat guna untuk menjadikan *market leader* di Kalimantan Selatan.

### b. Misi PT. Kalimantan Multimedia

- 1) Mengembangkan kemampuan sumber daya manusia Prima Vision secara berkesinambungan.
- 2) Mengaplikasikan *Quality and Environment Management system* (Sistem manajemen Kualitas dan Lingkungan) yang mendukung perkembangan perusahaan secara keseluruhan.

- 3) Mengaplikasikan *Management Information System* untuk menciptakan kegiatan operasional perusahaan yang efektif dan efisien.
- 4) Membangun hubungan jangka panjang yang saling menguntungkan dengan *Stakeholder*.
- 5) Mengembangkan jasa multimedia sehingga mencapai posisi *Market Leader*.
- 6) Memiliki jaringan bisnis yang kuat di Kalimantan Selatan pada tahun 2020.

## 3. Nilai-nilai perusahaan PT. Kalimantan Multimedia

### a. SATU VISI

- 1) Selalu mengutamakan Visi, Misi dan Nilai-nilai Perusahaan dalam bertindak.
- 2) Selalu optimis dalam mencapai target perusahaan.
- 3) Selalu mempunyai strategi dan cara yang jelas dalam mencapai target kerja.
- 4) Selalu berorientasi pada hasil yang lebih baik dan bersyukur.

### b. SATU HATI

- 1) Selalu mengutamakan sinergi, kerja sama dan antusiasme dalam bekerja.
- 2) Selalu jujur, terbuka, berempati, ikhlas dan bertanggung jawab dalam bekerja.
- 3) Selalu menghargai kelebihan serta menerima kekurangan rekan kerja yang lain.
- 4) Selalu mengutamakan kebersamaan dan harmonisasi dalam lingkungan kerja.
- 5) Selalu berjiwa besar dalam menerima masukan, kritik, dan saran.

### c. SATU FIKIR

- 1) Selalu mengedepankan profesionalisme kerja dalam segala hal.
- 2) Selalu meningkatkan pengetahuan keterampilan kerja.

- 3) Selalu mengutamakan musyawarah dalam setiap pengambilan keputusan.
- 4) Selalu mengutamakan pola pikir yang positif untuk kepentingan bersama.
- 5) Selalu berfikir kreatif dan inovatif untuk kemajuan perusahaan.

#### 4. Demografi Responden

##### a. Jenis Kelamin Responden

**Tabel 1**  
**Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1.	PRIA	16 Responden	53 %
2	WANITA	14 Responden	47 %
TOTAL		30 Responden	100%

Sumber: *Data primer diolah, 2021*

Menurut data primer pada tabel di atas maka dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah persentasenya yaitu sebesar 53% pada kelamin pria dan 47% pada kelamin wanita.

##### b. Rentan Umur Responden

**Tabel 2**  
**Usia Responden**

No	Usia Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	17-25 Tahun	10 Responden	33 %
2.	26-35 Tahun	14 Responden	47 %
3.	36-45 tahun	5 Responden	17 %
4.	> 45 Tahun	1 Responden	3 %
TOTAL		30 Responden	100%

Sumber: *Data primer diolah, 2021*

Menurut data primer pada tabel di atas maka dapat diketahui bahwa rentan usia responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini persentasenya adalah 33% untuk rentan umur 17-25 tahun, 47% untuk rentan umur 26-35 tahun, 17% untuk rentan umur 36-45, dan 3% untuk rentan umur > 45 tahun.

#### c. Pendidikan Responden

**Tabel 3**  
**Pendidikan Responden**

No	Pendidikan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	SLTP	0 Responden	0 %
2.	SLTA	11 Responden	37 %
3.	DIPLOMA	6 Responden	20 %
4.	SARJANA	13 Responden	43 %
5.	Lain-lain	0 Responden	0
TOTAL		30 Responden	100%

Sumber: *Data primer diolah, 2021*

Menurut data primer pada tabel di atas maka dapat diketahui bahwa pendidikan yang ditempuh responden dalam penelitian ini yaitu, untuk lulusan SLTP dan lain-lain sebesar 0%, untuk lulusan SLTA sebesar 37%, untuk lulusan DIPLOMA sebesar 20%, dan untuk lulusan SARJANA sebesar 43%.

#### d. Masa Kerja Responden

**Tabel 4**  
**Masa Kerja Responden**

No	Masa Kerja Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	1-5 Tahun	24 Responden	80 %
2.	6-10 Tahun	5 Responden	17 %
3.	> 10 Tahun	1 Responden	3 %
TOTAL		30 Responden	100%

Sumber: *Data primer diolah, 2021*

Menurut data primer pada tabel di atas maka dapat diketahui bahwa masa kerja responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah persentase untuk masa kerja 1-5 tahun sebesar 80%, untuk masa kerja 6-10 tahun sebesar 17%, dan untuk masa kerja > 10 tahun sebesar 3%.

## 5. Hasil Instrumen Data

### a. Uji Validitas

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Person Correlation	r tabel	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X1)	Pernyataan 1	0.662	0.361	Valid
	Pernyataan 2	0.790		Valid
	Pernyataan 3	0.439		Valid
	Pernyataan 4	0.714		Valid
	Pernyataan 5	0.745		Valid
	Pernyataan 6	0.433		Valid
	Pernyataan 7	0.528		Valid
	Pernyataan 8	0.571		Valid
Motivasi Kerja (X2)	Pernyataan 1	0.580	0.361	Valid
	Pernyataan 2	0.797		Valid
	Pernyataan 3	0.701		Valid
	Pernyataan 4	0.791		Valid
	Pernyataan 5	0.826		Valid
	Pernyataan 6	0.839		Valid
	Pernyataan 7	0.658		Valid
	Pernyataan 8	0.663		Valid
	Pernyataan 9	0.738		Valid
Motivasi Kerja (X2)	Pernyataan 1	0.869	0.361	Valid
	Pernyataan 2	0.848		Valid
	Pernyataan 3	0.800		Valid
	Pernyataan 4	0.696		Valid

Sumber: Hasil olahan komputer IBM SPSS statistic 26

Menurut hasil uji validitas instrumen penelitian yang dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS statistic 26 kepada 30 orang responden di PT Kalimantan Multimedia didapatkan hasil sebagai berikut :

Menurut tabel 5 menyatakan bahwa semua indikator yang digunakan dalam mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel. Nilai r tabel yaitu 0,361. Sehingga semua indikator dari variabel penelitian ini adalah valid.

## b. Uji Realibilitas

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0.757	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.874	Reliabel
Produktivita Kerja (Y)	0.801	Reliabel

Sumber: Hasil olahan komputer IBM SPSS statistic 26

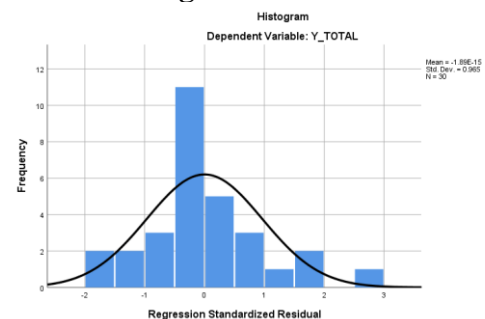
Menurut hasil uji realibilitas instrumen penelitian yang dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS statistic 26 kepada 30 orang responden di PT Kalimantan Multimedia didapatkan hasil sebagai berikut :

Berdasarkan keterangan tabel 6 dapat diketahui bahwa uji reliabilitas untuk variabel X1, X2, dan Y memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.70. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut dapat dikatakan reliabel untuk pengukuran dan untuk dijadikan pertanyaan.

## 6. Hasil Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

#### 1) Grafik Histogram

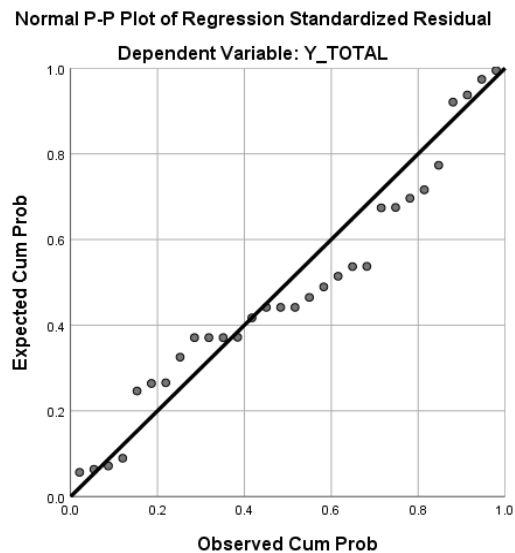


Gambar 1. Grafik Histogram

Sumber: Hasil olahan komputer IBM SPSS statistic 26

Dalam grafik histogram di atas dapat dilihat perbandingan diantara data observasi dengan distribusi yang mendekati normal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

## 2) Grafik Normal Probability Plot



Gambar 2. Grafik Histogram

Sumber: Hasil olahan komputer IBM SPSS statistic 26

Dalam grafik normal probability plot diatas perbandingan antara distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif data dari distribusi adalah normal. Dalam garis normal plot probability terlihat adanya titik-titik yang menyebar disekitaran garis dan mengikutinya secara diagonal. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

## 3) Kolmogorov Smirnov Test

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov Test dengan pendekatan Monte Carlo**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N		30	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.23898357	
Most Extreme Differences	Absolute	.161	
	Positive	.161	
	Negative	-.105	
Test Statistic		.161	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.045 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.381 <sup>d</sup>
99% Confidence Interval	Lower Bound	.368	
		Upper Bound	.394
	Interval		
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Sumber: Hasil olahan komputer IBM SPSS statistic 26

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu 0.381 yang berarti lebih besar dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dari masing-masing variabel berdistribusi normal.

## b. Uji Multikolonieritas

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	1	(Constant)	1.361			2.258		.603
	TOTAL_X1	.384	.084	.661	4.588	.000	.609	1.642
	TOTAL_X2	.077	.052	.213	1.475	.152	.609	1.642

a. Dependent Variable: Y\_TOTAL

Sumber: Hasil olahan komputer IBM SPSS statistic 26

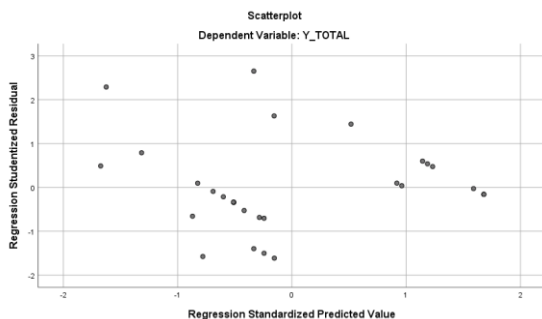
Dari keterangan tabel 7 dapat diketahui bahwa hasil pengujian diatas dengan melihat nilai *tolerance* yang kedua tabelnya menunjukkan angka 0.609 yang berarti kedua variabel memiliki nilai *tolerance* > 0,10.

Hasil *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan nilai sebesar 1.642 yang berarti juga menunjukkan kedua variabel memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 0,10.

maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas.

## c. Uji Heterokedastisitas

### 1) Grafik Scatterplot



Gambar 3. Grafik Histogram

Sumber: Hasil olahan komputer IBM SPSS statistic 26

Berdasarkan grafik Scatterplot menunjukkan bahwa grafik tersebut tidak berpola atau tidak beraturan. Titik-titik menyebar secara acak dan merata baik di atas maupun dibawah angka 0 (no), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang kita gunakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Scatterplot diatas dapat diperkuat dengan pengujian heterokedastisitas dengan uji Park sebagai berikut :

### 2) Uji Heterokedastisitas Dengan Uji Park

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas Dengan Uji Park**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	1	(Constant)	8.623			3.855
	TOTAL_X1	-.237	.143	-.364	-1.657	.109
	TOTAL_X2	-.051	.090	-.124	-.566	.576

a. Dependent Variable: LN\_RES

Sumber: Hasil olahan komputer IBM SPSS statistic 26

Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji park pada Tabel 8 menunjukkan nilai signifikansi dari TOTAL\_X1 sebesar 0.109 dan TOTAL\_X2 sebesar 0.576. masing-masing variabel lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen tidak terjadi heteroskedastisitas.



**d. Uji Linieritas**  
**1) Disiplin Kerja Dan**  
**Produktivitas Kerja**

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Linieritas Antara Disiplin**  
**Kerja Dan Produktivitas Kerja**

ANOVA Table							
			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
TOTAL	Between	(Combined)	106.333	11	9.667	7.260	.000
_Y *	Groups	Linearity	82.197	1	82.197	61.733	.000
TOTAL		Deviation	24.137	10	2.414	1.813	.131
_X1	Within Groups		23.967	18	1.331		
Total			130.300	29			

Sumber: Hasil olahan komputer IBM SPSS statistic 26

Dari keterangan tabel 9 dapat diketahui bahwa hasil dari nilai signifikansi pada variabel disiplin kerja dengan produktivitas kerja yaitu 0.131, yang berarti > dari 0.05.

maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel X1 mempunyai hubungan yang lineer dengan variabel Y.

**2) Motivasi Kerja Dan**  
**Produktivitas Kerja**

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Linieritas Antara Motivasi**  
**Kerja Dan Produktivitas Kerja**

ANOVA Table							
			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
TOTAL	Between	(Combined)	83.883	13	6.453	2.224	.066
_Y *	Groups	Linearity	51.070	1	51.070	17.604	.001
TOTAL		Deviation	32.813	12	2.734	.943	.532
_X2	from						
			Linearity				
Within Groups			46.417	16	2.901		
Total			130.300	29			

Sumber: Hasil olahan komputer IBM SPSS statistic 26

Dari keterangan tabel 10 dapat diketahui bahwa hasil dari nilai signifikansi pada variabel disiplin kerja dengan produktivitas kerja yaitu 0.532, yang berarti > dari 0.05.

maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel X2 mempunyai hubungan yang lineer dengan variabel Y.

**7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja). Hasil uji analisis regresi berganda variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.361	2.258		.603	.552
	DISIPLIN KERJA	.384	.084	.661	4.588	.000
	MOTIVASI KERJA	.077	.052	.213	1.475	.152

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber: Hasil olahan komputer IBM SPSS statistic 26

Berdasar tabel 11 tersebut dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi persamaan sebagai berikut:

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + y = 1.361 + 0.384X_1 + 0.077X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 1.361 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 1.361 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel motivasi kerja dan disiplin kerja tidak ditingkatkan, maka produktivitas kerja masih sebesar 1.361.
- 2) Nilai koefisien regresi  $b_1$  sebesar 0,384 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) memiliki hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja pada PT Kalimantan Multimedia Hal ini menunjukkan bahwa ketika disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar satu kali, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 38.4%.

- 3) Nilai koefisien regresi  $b_2$  sebesar 0,077 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja pada PT Kalimantan Multimedia Hal ini menunjukkan bahwa ketika disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar satu kali, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 7.7%.

## 8. Hasil Uji Hipotesis

### a. Uji F

**Tabel 12**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85.783	2	42.891	26.014	.000 <sup>b</sup>
	Residual	44.517	27	1.649		
	Total	130.300	29			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber: Hasil olahan komputer IBM SPSS statistic 26

Pada tabel 12 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas signifikan  $0.000 < 0.05$  dan nilai  $F_{hitung}$  pada tabel sebesar 26.014 yang berarti  $>$  dari pada  $F_{tabel}$  yang sebesar 3.34.

sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## b. Uji t

**Tabel 13**  
**Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.361	2.258		.603	.552
	DISIPLIN KERJA	.384	.084	.661	4.588	.000
	MOTIVASI KERJA	.077	.052	.213	1.475	.152

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber: Hasil olahan komputer IBM SPSS statistic 26

Berdasarkan tabel 13 dapat diperoleh sebagai berikut:

### 1) Pengaruh variabel disiplin kerja.

Berdasarkan tabel 13 diperoleh hasil bahwa nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai  $t_{hitung}$  pada tabel sebesar 4.588 yang berarti  $>$  dari pada  $t_{tabel}$  yang bernilai 2.052.

Ini dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja diterima, artinya bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

### 2) Pengaruh variabel motivasi kerja.

Berdasarkan tabel 13 diperoleh hasil bahwa nilai signifikan sebesar  $0.152 > 0.05$  dan nilai  $t_{hitung}$  pada tabel sebesar 1.475 yang berarti  $<$  dari pada  $t_{tabel}$  yang bernilai 2.052.

Ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja tidak diterima, artinya bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

## 9. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Ghozali, 2016:97).

**Tabel 14**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 <sup>a</sup>	.658	.633	1.284

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber: Hasil olahan komputer IBM SPSS statistic 26

Berdasarkan tabel 14 diperoleh hasil sebagai berikut :

- 1) R menunjukkan nilai regresi korelasi sebesar 0.811, artinya kontribusi motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 81.1% untuk mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada PT Kalimantan Multimedia.
- 2) Koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai 0.658 (65.8%) artinya 65.8% variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) dapat menjelaskan variabel produktivitas kerja ( $Y$ ) sedangkan sisanya 34.2% dijelaskan oleh variabel lain di luar peneliti.
- 3) Untuk nilai *adjust R Square* sebesar 0.633 (63.3%), sehingga dapat dikatakan bahwa 63.3% variasi variabel independen yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja dapat menjelaskan produktivitas kerja pegawai sedangkan sisanya 36.7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

## 10. Pembahasan Hasil Penelitian

### a. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan PT Kalimantan Multimedia

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 26.014 yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  3.34 dan signifikan sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05.

Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Kalimantan Multimedia terbukti.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dikatakan semakin tinggi disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan PT Kalimantan Multimedia semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Hasil dari uji *Adjusted R Square* pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0.633 yang berarti bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja sebesar 63.3% sedangkan sisanya 36.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Juniwianti, 2020 yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Adinda Snack Korner yang menyatakan bahwa Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Adinda Snack Korner.

### b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Kalimantan Multimedia

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja dan produktivitas kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.588 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  2.052 dan signifikan sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05.

Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Kalimantan Multimedia terbukti.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pertiwi, 2017 yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Negeri Sipil di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di kantor dinas perindustrian, perdagangan koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur.

### c. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Kalimantan Multimedia

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh hasil bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1.475 yang lebih kecil dari  $t_{tabel}$  2.052 dan signifikan sebesar 0.152 yang lebih besar dari 0.05.

Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada

karyawan PT Kalimantan Multimedia ditolak.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus, 2017 yang berjudul Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Telkom Tbk. Cabang Makassar yang menyatakan bahwa Motivasi eksternal dan motivasi internal secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Telkom Tbk. Tahun 2017.

## PENUTUP

## KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari pembahasan hasil penelitian dengan pendekatan statistik yang telah di uraikan pada Bab sebelumnya yang membahas tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Kalimantan Multimedia, maka pada bagian ini peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kalimantan Multimedia. Dalam hal ini, dapat dilihat pada uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 26.014 yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  dengan nilai 3.34 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0.05. Berarti apabila disiplin kerja dan motivasi kerja tinggi maka produktivitas kerja juga meningkat.
2. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kalimantan Multimedia. Dalam hal ini, dapat dilihat pada uji t diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 1.475 yang lebih kecil dari  $t_{tabel}$  dengan nilai 2.052 dengan tingkat signifikansi 0,152 yang lebih besar dari 0.05. Berarti apabila disiplin kerja tinggi maka produktivitas kerja juga meningkat.

3. Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kalimantan Multimedia. Dalam hal ini, dapat dilihat pada uji t diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4.588 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan nilai 2.052 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0.05. Berarti apabila motivasi kerja tinggi maka tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini diberikan beberapa saran untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Kalimantan Multimedia sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan.

Disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan termasuk bagus. Walaupun ada yang masih menunda-nunda pekerjaan, diharapkan kepada HRD PT Kalimantan Multimedia untuk memantau kinerja karyawan tersebut sehingga karyawan tidak melakukan tindakan *insisipliner*.

Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya memberikan pengaruh yang menjadikan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kalimantan Multimedia.

Tidak berpengaruhnya motivasi kerja terhadap produktivitas kerja diharapkan kepada HRD PT Kalimantan Multimedia untuk selalu memberikan motivasi kerja, memperhatikan absensi karyawan, dan memberi pengarahan terhadap karyawan karena masih banyaknya karyawan yang kurang termotivasi dalam bekerja.

Untuk mengatasi masalah tersebut perusahaan harus memberi ganjaran yang jelas dan nyata seperti memberi penghargaan, pujian, pangkat, agregat, keistimewaan dan sebagainya

yang diberi untuk memaksimalkan produktivitas kerja karyawan. Diharapkan juga perusahaan tetap mengutamakan kesejahteraan karyawan agar karyawan selalu meningkatkan produktivitas kerja sehingga memberikan keuntungan bagi perusahaan.

## 2. Bagi Penelitian Mendatang.

Penelitian dimasa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian sehingga produktivitas kerja karyawan pada PT Kalimantan Multimedia bisa lebih meningkat. Diharapkan pula untuk penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang disiplin kerja dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kalimantan Multimedia agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012.* “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.
- Busro, M. (2018).* Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Danang Sunyoto. (2015).* Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Dharmayanti, Dhiana. 2015.* Pengaruh Dasar Penetapan Insentif Finansial dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan Bagian Penjualan PT Sumber Ceria Bersama Cabang Surabaya. *Student Journal*. Vol. 3, No.1, 2015, Hal.17-22.
- Edy Sutrisno, M.SI. 2009.* Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga,. Jakarta : kencana.
- Elbadiansyah. (2019).* Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: CV. IRDH
- Ghozali, Imam. 2016.* *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM 23 SPSS* . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013.* Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam IBM SPSS 19. Edisi Kelima Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, Imam. 2014.* Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam IBM 21 Update PLS Regresi. Edisi Kelima. Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Harahap, Sofyan Syafri. 2016.* Analisis Kritis Laporan Keuangan. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Hartatik, Indah Puji. (2014).* Buku Praktik Mengembangkan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:Laksana.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012.* Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2017,* Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Noviantari, N.W & Ratnadi, N.M.D. (2017).* Pengaruh Financial Distress, Ukuran Perusahaan dan Leverage pada Konservatisme Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 11(3), 646-660
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013.* Organizational Behavior Edition. 15. New Jersey: Pearson Education.
- Sedarmayanti. 2011.* Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika. Aditama.
- Sinungan. (2014).* Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta : Bumi Aksara.

- Sondang P. Siagian. 2009. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta. PT Rineka Cipta
- Sugiyono.* (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono.* (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sulfemi, Wahyu Bagja dan Supriyadi, Dede. (2018). Pengaruh Kemampuan Pedagogik Guru dengan Hasil Belajar IPS. *Edu tecno* 17 (1), 1-10.
- Sumual, T. E.* (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: CV RA De.
- Suraji, Maimunah, S. S. (2018). Analisis Kemampuan Pemahaman Konsep Matematis dan Kemampuan Pemecahan Masalah Matematis Siswa SMP pada Materi Sistem Persamaan Linear Dua Variabel ( SPLDV ). *Suska Journal of Mathematics Education*, 4(1), 9–16.
- Sutrisno, E.* 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- Veithzal Rivai, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Yusuf, Burhanuddin.* 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga. Keuangan Syariah. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta.