

Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Amaan Indonesia Sejahtera, Jakarta

Rori Setiawan Putra¹, Estu Mahanani²

^{1,2}Universitas Persada Indonesia Y.A.I.

Jl. Pangeran Diponegoro No.74 Jakarta 10340

E-mail: roriputra79@gmail.com¹, mahananiestu3@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Amaan Indonesia Sejahtera, Jakarta. Penelitian ini menggunakan kausal komparatif dengan data primer (kuisisioner) dan data sekunder (studi dokumentasi, situs dan sosial media perusahaan). Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan metode sampel jenuh, dengan sampel 50 responden. Metode analisis data kuantitatif yaitu koefisien korelasi berganda, regresi linear berganda, determinasi, uji t dan uji f.

Hasil penelitian diperoleh koefisien korelasi berganda sebesar 0,878 yang berarti mempunyai hubungan korelasi yang positif dan kuat. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai (*Adjusted R Square*) 0,756 berarti 75,6% Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, disiplin dan kompensasi kerja. Sisanya 24,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $F_{hitung} (51,610) > F_{tabel} (2,80)$. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

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

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation, discipline and work competence on the work productivity of PT. Amaan Indonesia Prosperous, Jakarta. This research uses causal comparative with primary data (questionnaire) and secondary data (documentation study, website and company social media). The research sampling technique used the saturated sample method, with a sample of 50 respondents. Quantitative data analysis methods are multiple correlation coefficients, multiple linear regression, determination, t test and f test.

The results of the study obtained a multiple correlation coefficient of 0.878 which means it has a positive and strong correlation. The results of the analysis of the coefficient of determination obtained a value (*Adjusted R Square*) of 0.756 which means 75.6% of Work Productivity can be explained by the variables of motivation, discipline and work compensation. The remaining 24.4% is explained

by other variables not examined in this study. The results of the t-test obtained that the value of $t_{count} > t_{table}$ and the value of $F_{count} (51.610) > F_{table} (2.80)$. So it can be concluded that motivation, discipline and work competence together have a significant influence on work productivity (Y).

Keywords: Motivation, Discipline, Work Competence, Work Productivity

1. PENDAHULUAN

Tahun 2021 diprediksi akan menjadi momen keberhasilan upaya Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN) pada semua lini, termasuk sektor ekonomi kreatif di Indonesia. Pandemi Covid-19 membuka peluang baru bagi pelaku ekonomi kreatif di Indonesia. Berdasarkan *Opus Creative Economy Outlook 2019*, sektor ekonomi kreatif memberikan kontribusi sebesar Rp1.105 Triliun terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia. Salah satu target yang harus dipenuhi adalah terbukanya lapangan kerja dalam sektor ekonomi kreatif, yang telah mampu menyerap 17 juta tenaga kerja Indonesia.

PT. Amaan Indonesia Sejahtera (AMAAN) merupakan perusahaan *start up* di sektor ekonomi kreatif yang memberikan layanan produk keuangan dan pendukung usaha berbasis digital dengan menyediakan platform berbasis digital untuk perempuan pengusaha agar bisa menikmati berbagai layanan keuangan dan non-keuangan. Melihat komunitas ini memiliki limitasi terhadap akses layanan keuangan formal, dan belum terlayani secara optimal. AMAAN bergerak untuk mempertemukan melalui kanal digital, institusi keuangan dan para komunitas perempuan pengusaha mikro di Indonesia agar dapat menikmati kebutuhan produk dan layanan keuangan secara utuh pembiayaan, tabungan, dan produk keuangan lainnya).

Dengan adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di era globalisasi menyebabkan masyarakat saat ini sudah menyadari akan kebutuhan, kewajiban dan hak-haknya. Hal ini menuntut semua organisasi yang berhubungan dengan pelayanan akan hak masyarakat, lebih kompetitif akan semua kebutuhan masyarakat. Kesadaran akan pentingnya

peran manusia dalam organisasi berkembang ketika produktivitas karyawan ternyata mempengaruhi daya saing perusahaan. Faktor manusia menjadi bagian penting dalam perusahaan karena pengelolaan karyawan yang baik merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas atau kinerja di satu sisi dan daya saing perusahaan di sisi lain. Hal ini yang kemudian mendorong manajemen personalia atau kepegawaian berubah menjadi kajian MSDM (I Gede Putu Kawiana, 2020).

Salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan daya saing yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Namun, peningkatan produktivitas kerja bukan suatu hal mudah untuk dilakukan. Terdapat ketimpangan yang terjadi pada karyawan. Tingkat pekerjaan yang diterima karyawan jauh melebihi kapasitas yang seharusnya dan masih rendahnya penghargaan atas produktivitas kerjanya. Dan akhirnya mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja.

Disiplin kerja pada PT. Amaan Indonesia Sejahtera yang saat ini berkurang untuk tingkat kesadaran karyawan bagaimana pentingnya kedisiplinan dalam bekerja dimana para karyawan merasa terlalu nyaman dan santai terhadap kebijakan yang diterapkan pada perusahaan. Masalah yang terjadi pada AMAAN adalah semakin berkurangnya tingkat kompetensi kerja karyawan yang disebabkan oleh kemampuan SDM yang semakin rendah.

Dengan latar belakang tersebut dan kondisi yang terjadi pada perusahaan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA**"

KARYAWAN PT. AMAAN INDONESIA SEJAHTERA, JAKARTA”.

2. METODOLOGI

2.1 Teori pendukung

2.1.1 Motivasi

Dorongan yang diberikan seseorang terhadap orang lain, menyebabkan orang tersebut menjadi lebih semangat dan giat bekerja serta memiliki rasa antusias untuk mencapai hasil maksimal. Teori mengatakan dengan motivasi diharapkan setiap karyawan dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja tinggi (Hasibuan, 2010). Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong/menggerakkan seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu.

2.1.2 Disiplin

Menurut Hasibuan (2013) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan mengendalikan diri agar tidak melakukan tindakan yang tidak sesuai.

2.1.3 Kompetensi Kerja

Kompensasi diartikan sebagai balas jasa (*reward*) institusi terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada institusi. Menurut Kaye, Jans & Jones (2011) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Dr. Nasir, S.Pd. et al., 2020). Dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik.

2.1.4 Produktivitas Kerja

Produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang (Sinungan, 2014). Dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan

karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan.

2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian ini merupakan Studi Kasus perusahaan yaitu penelitian mendalam tentang masalah penelitian tertentu untuk mempersempit bidang yang sangat luas ke dalam satu atau beberapa hal yang spesifik.

2.3 Prosedur Penelitian

2.3.1 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT Amaan Indonesia Sejahtera, Jakarta.

Menurut Sugiyono (2017), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Peneliti menggunakan penentuan ukuran sampel dengan menggunakan sampel jenuh sebanyak 50 orang karyawan Kantor Pusat Jakarta.

2.3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Amaan Indonesia Sejahtera terletak di Jl. Ubud No. 12, RT.8/RW.3, Kawasan Mega Kuningan, Kuningan Timur, Jakarta Selatan 12950.

2.3.3 Sifat Penelitian

Penelitian ini menggunakan kausal komparatif dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih.

2.3.4 Data dan Sumber Data

Dalam menyusun penelitian ini digunakan dua macam data, yaitu:

- a. **Data Primer** melalui observasi, wawancara dan kuesioner.
- b. **Data sekunder** diperoleh secara tidak langsung melalui *literature* yang telah ada seperti dokumentasi, situs dan sosial media yang dimiliki AMAAN.

2.3.5 Metode Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

- a. **Uji Validitas** untuk mengukur sah atau validnya tidaknya suatu kuisioner.
- b. **Uji Reliabilitas** untuk mengukur kuisioner, indikator dari variabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi:

- a. **Uji Normalitas** untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.
- b. **Uji Heterokedastisitas** untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.
- c. **Uji Multikolinearitas** untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

3. Analisis Pengujian Data

a. Analisis Koefisien Korelasi Parsial

Menurut Sugiyono (2011), korelasi merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih, arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negatif, sedangkan kuatnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi.

b. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Analisis untuk mencari besarnya hubungan antara dua variabel bebas atau lebih secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis untuk mencari pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

X1 = Motivasi

X2 = Disiplin

X3 = Kompetensi Kerja

a = Konstanta

b1, b2, b3 = koefisien masing-masing variabel X1, X2, X3

e = Error Term

d. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk menentukan besarnya kontribusi antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen baik secara simultan maupun secara parsial mempengaruhi variabel dependen dengan uji T (t-test) dan uji F (F-test) dengan tingkat signifikansi (α) 5% atau $\alpha = 0,05$.

a. Uji t

Untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Kesimpulan yang diambil dalam uji t ini adalah signifikansi (α) dengan ketentuan:

$\alpha < 5\%$: H_a diterima, berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

$\alpha > 5\%$: H_a ditolak, berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji F

Untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara bersama-sama berpengaruh terhadap nilai variabel dependen. Dalam uji F kesimpulan yang diambil adalah dengan melihat signifikansi (α) dengan ketentuan:

$\alpha < 5\%$: H_a diterima, berarti variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

$\alpha > 5\%$: H_a ditolak, berarti variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3. LANDASAN TEORI

3.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2012) MSDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

3.2 Motivasi

Menurut Uno (2016) motivasi adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang

terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal.

3.3 Disiplin

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

3.4 Kompetensi Kerja

Karakteristik dasar seseorang berupa pengetahuan dasar yang pokok, kemampuan, dan pengalaman yang dapat mempengaruhi kinerja orang tersebut. (Mulyadi, 2015).

3.5 Produktivitas Kerja

Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang (Sinungan, 2014).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Tabel 1.
Pengujian Validitas Motivasi (X1)

No	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	0,613	0,273	Valid
2	0,674	0,273	Valid
3	0,639	0,273	Valid
4	0,467	0,273	Valid
5	0,704	0,273	Valid
6	0,502	0,273	Valid
7	0,658	0,273	Valid
8	0,628	0,273	Valid
9	0,509	0,273	Valid
10	0,500	0,273	Valid

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 26.0.

Dari hasil pengujian data menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.273), maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan valid. Oleh karena itu, untuk pengujian data statistik

berikutnya semua variabel motivasi dapat digunakan.

Tabel 2.
Pengujian Validitas Disiplin (X2)

No	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	0,582	0,273	Valid
2	0,727	0,273	Valid
3	0,824	0,273	Valid
4	0,682	0,273	Valid
5	0,777	0,273	Valid
6	0,741	0,273	Valid
7	0,743	0,273	Valid
8	0,806	0,273	Valid
9	0,696	0,273	Valid
10	0,831	0,273	Valid

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 26.0.

$r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.273) artinya semua pertanyaan valid. Oleh karena itu, untuk pengujian data statistik berikutnya semua variabel disiplin dapat digunakan.

Tabel 3.
Pengujian Validitas Kompetensi Kerja (X3)

No	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	0,728	0,273	Valid
2	0,746	0,273	Valid
3	0,643	0,273	Valid
4	0,691	0,273	Valid
5	0,691	0,273	Valid
6	0,771	0,273	Valid
7	0,715	0,273	Valid
8	0,725	0,273	Valid
9	0,689	0,273	Valid
10	0,782	0,273	Valid

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 26.0.

$r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.273) artinya semua pertanyaan valid. Oleh karena itu, untuk pengujian data statistik berikutnya semua variabel kompetensi kerja dapat digunakan.

Tabel 4.
Pengujian Validitas Produktivitas Kerja (Y)

No	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	0,808	0,273	Valid
2	0,673	0,273	Valid
3	0,678	0,273	Valid
4	0,656	0,273	Valid
5	0,659	0,273	Valid
6	0,619	0,273	Valid
7	0,734	0,273	Valid
8	0,629	0,273	Valid
9	0,589	0,273	Valid
10	0,740	0,273	Valid

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 26.0.

Dari hasil pengujian data menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.273), maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan valid. Oleh karena itu, untuk pengujian data statistik berikutnya semua variabel produktivitas kerja dapat digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 5.
Hasil Pengujian Reliabilitas Motivasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.768	10

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 26.0.

Hasil output koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* (α) 0,768 > 0,5 artinya data reliabel.

Tabel 6.
Hasil Pengujian Reliabilitas Disiplin (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.908	10

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 26.0.

Hasil output koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* (α) 0,908 > 0,5 artinya data reliabel.

Tabel 7.
Hasil Pengujian Reliabilitas Kompetensi Kerja (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.894	10

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 26.0.

Hasil output koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* (α) sebesar 0,894 > 0,6 artinya data reliabel.

Tabel 8.
Hasil Pengujian Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.867	10

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 26.0.

Hasil output koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* (α) 0,867 > 0,5 artinya data reliabel.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 9.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}		
Mean		.0000000
Std. Deviation		1.81893301
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.044
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 26.0.

Berdasarkan Uji normalitas pada tabel 9, Motivasi, Disiplin, Kompetensi Kerja dan Produktivitas Kerja diperoleh Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,91 dan nilai probabilitas Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Maka dapat disimpulkan asumsi normalitas variabel Motivasi, Disiplin, Kompetensi Kerja dan Produktivitas Kerja terpenuhi, dan dapat digunakan dalam penelitian.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 10.
Hasil Uji Multikolinieritas

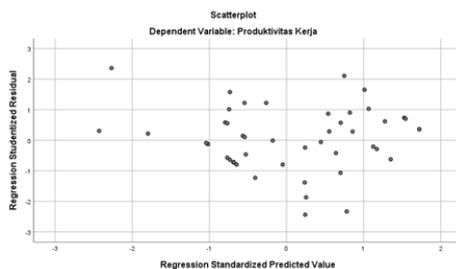
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi	.304	3.287
Disiplin	.319	3.135
Kompetensi Kerja	.205	4.876

Sumber: Output Data Pengolahan SPSS 26.0.

Nilai tolerance dari variabel Motivasi 30,4%, Disiplin 31,9% dan Kompetensi Kerja adalah 20,5%, sedangkan untuk nilai VIF dari variabel Motivasi adalah 3,287, Disiplin 3,135 dan variabel Kompetensi Kerja adalah 4,876. Karena masing-masing variabel nilai tolerance > 10% dan nilai VIF <10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas

c. Uji Heterokedastisitas

Gambar 1



Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 26.0.

Dari Gambar 1, scatter plot memiliki pola yang tidak jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah pada sumbu 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa

model regresi berganda terbebas dari asumsi klasik heterokedastisitas.

5. Uji Statistik

a. Uji Koefisien Korelasi Parsial

1). Hasil Uji Korelasi Parsial antara Motivasi (X1) terhadap Produktifitas Kerja (Y)

Tabel 11.
Hasil Uji Korelasi Parsial Motivasi (X1) dengan produktivitas kerja (Y)

Control Variables		Correlations		
		Motivasi Kerja	Produktivitas Kerja	
-none- ^a	Motivasi Kerja	Correlation	1.000	.804
		Significance (2-tailed)	.	.000
		Df	0	48
	Produktivitas Kerja	Correlation	.804	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		Df	48	0

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 26.0.

Korelasi parsial antara motivasi (X1) dengan produktivitas kerja (Y) adalah 0,804 dimana disiplin (X2) dan kompetensi kerja (X3) adalah tetap. Hal ini berarti terdapat hubungan yang positif dan sangat kuat antara motivasi dan produktivitas kerja, jika motivasi meningkat maka produktivitas kerja juga akan meningkat, demikian sebaliknya.

2). Hasil Uji Korelasi Parsial antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Produktifitas Kerja (Y)

Tabel 12.
Hasil Uji Korelasi Parsial Disiplin (X2) terhadap Produktifitas Kerja (Y)

Control Variables		Correlations		
		Disiplin Kerja	Produktivitas Kerja	
-none- ^a	Disiplin Kerja	Correlation	1.000	.790
		Significance (2-tailed)	.	.000
		Df	0	48
	Produktivitas Kerja	Correlation	.790	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		Df	48	0

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 26.0.

Korelasi parsial antara disiplin (X₂) dengan produktivitas kerja (Y) adalah 0,790 dimana motivasi (X₁) dan kompetensi kerja (X₃) adalah tetap. Hal ini berarti terdapat hubungan

yang positif dan kuat antara disiplin kerja dan produktivitas kerja, jika disiplin kerja meningkat maka produktivitas kerja juga akan meningkat, demikian sebaliknya.

3). Hasil Uji Korelasi Parsial antara Kompetensi Kerja (X3) terhadap Produktifitas Kerja (Y)

Tabel 13.
Hasil Uji Korelasi Parsial Kompetensi Kerja (X3) terhadap Produktifitas Kerja (Y)

Control Variables		Correlations		
			Kompetensi Kerja	Produktivitas Kerja
-none ^a	Kompetensi Kerja	Correlation	1.000	.848
		Significance (2-tailed)	.	.000
		Df	0	48
	Produktivitas Kerja	Correlation	.848	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		Df	48	0

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 26.0.

Korelasi parsial antara kompetensi kerja (X3) dengan produktivitas kerja (Y) adalah 0,848 dimana variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) adalah tetap. Hal ini berarti terdapat hubungan yang positif dan sangat kuat antara kompetensi kerja dan produktivitas kerja, jika kompetensi kerja meningkat maka produktivitas kerja juga akan meningkat, demikian sebaliknya.

b. Uji Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 14.
Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.771	.756	1.877

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 26.0.

Nilai korelasi antara Motivasi, Disiplin, dan Kompetensi kerja terhadap Produktivitas Kerja adalah 0,771 yang berarti Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompetensi kerja mempunyai hubungan korelasi yang positif dan kuat.

c. Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Tabel 15.
Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
		1	(Constant)	9.210	2.903		
	Motivasi Kerja	.279	.123	.291		2.274	.014
	Disiplin Kerja	.199	.097	.255		2.038	.047
	Kompetensi Kerja	.325	.128	.396		2.543	.014

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Output Data Pengolahan SPSS 26.0.

Koefisien β merupakan bentuk sebuah persamaan regresi yang dapat dihasilkan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 9,210 + 0,279 X1 + 0,199 X2 + 0,325 X3$$

Keterangan:

- Y = Produktivitas Kerja
- X1 = Motivasi
- X2 = Disiplin
- X3 = Kompetensi Kerja

Berdasarkan hasil tabel, diketahui:

1) Nilai Constant (α) berarti ketika masing-masing variabel motivasi, disiplin dan kompetensi kerja tidak terdapat peran maka tingkat produktivitas kerja akan sebesar 9,210.

2) Motivasi (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Ketika terjadi peningkatan motivasi sebesar satu satuan maka menambah tingkat produktivitas kerja sebesar 0,279 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

- 3) Disiplin (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Ketika terjadi peningkatan disiplin sebesar satu satuan maka menambah tingkat produktivitas kerja sebesar sebesar 0,199 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

- 4) Kompetensi Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Ketika terjadi peningkatan kompetensi kerja sebesar satu satuan maka menambah tingkat produktivitas kerja sebesar sebesar 0,325 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

4. Hipotesis

a. Uji t

Tabel 16.
Hasil Uji Pengaruh Parsial dengan Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.210	2.903		3.173	.047
	Motivasi Kerja	.279	.123	.291	2.274	.028
	Disiplin Kerja	.199	.097	.255	2.038	.047
	Kompetensi Kerja	.325	.128	.396	2.543	.014

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 26.0.

Berdasarkan hasil tabel, diketahui:

1) Motivasi (X1)

Berdasarkan tabel 16, diketahui thitung 2,274 > ttabel 2,012 dan tingkat sig. 0.028 < 0,05, jadi dapat dikatakan Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, artinya bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

2) Disiplin (X2)

Berdasarkan tabel 16, diketahui thitung 2,038 > ttabel 2,012 dan tingkat sig. 0,047 < 0,05, jadi dapat dikatakan Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, artinya bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

3) Kompetensi Kerja (X3)

Berdasarkan tabel 16, diketahui thitung 2,543 > ttabel 2,012 dan tingkat sig. 0,014 < 0,05, jadi dapat dikatakan Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, artinya bahwa kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

b. Uji F

Tabel 17.
Hasil Uji dengan Uji t

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	545.663	3	181.888	51.610	.000 ^b
	Residual	162.117	46	3.524		
	Total	707.780	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 26.0

Berdasarkan tabel 17, diketahui nilai Fhitung (51,610) > Ftabel (2,80) dan tingkat sig. 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yaitu motivasi, disiplin dan kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat. Dengan tingkat sig. 0,05 dan df (k; n-k) = (3; 50-3 = 47) sehingga diperoleh Ftabel sebesar 2,80.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data mengenai motivasi, disiplin dan kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang dilakukan di PT. Amaan Indonesia Sejahtera, Jakarta maka dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Amaan Indonesia Sejahtera.
- 2) Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Amaan Indonesia Sejahtera.

- 3) Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Amaan Indonesia Sejahtera.
- 4) Berdasarkan hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan kompetensi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Amaan Indonesia Sejahtera.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2018). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 231.
- Kawiana, I Gede Putu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*. UNHI Press.
- Lestari, P., & Sriathi, A. (2013). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(9), 249310.
- Mufti Aspiyah & S. Martono. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339–346.
- Mulyadi, H. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Informasi*, 415(2), 97–111.
- Nasir, S.Pd., M. P., Dr. Adam, M. P., Rahmawati, M, S.Pd., M. P., Arfin, S.Pd., M. P., Dra. Mujiati, M. S., & Titin Rahmiatin, S.Pd., M. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan Dan Retensi SDM Di Perguruan Tinggi Swasta (Teori Dan Praktek)*. ALFABETA.
- Nurhayati, -, Astika, I. B. P., & Wirakusuma, M. G. (2017). Kemampuan Motivasi Memoderasi Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Bendahara Desa Di Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12, 4255.
- Prabasari, I., & Netra, I. (2013). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Distribusi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(4), 254441.
- Rumondor, R. B. d. k. k. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulut tenggomalut. *Emba*, 4(2), 10.
- Sari, L. P., & Fintariasari, M. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Kerupuk AS-SYIFA Kota Bengkulu. 1(2), 216–221.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5(1), 1.
- Suana, Wayan (2014). "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Percetakan Sadha Jaya di Denpasar." *E-Jurnal Manajemen* 3.1.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia: edisi revisi oleh*: Jakarta: PT. Bumi Aksara,
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada*
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D Bandung: ALFABETA*
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Uno, Hamzah B. (2016). *Teori Motivasi dan Pengukuannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.