



Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Joglo Girli Resto & Café Kulon Progo, Yogyakarta

Dwi Astuti, Kristiana Sri Utami

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Widya Mataram

Alamat: Jl. Tata Bumi Selatan, Rt. 06/Rw. 08, Area Sawah, Banyuraden, Gamping, Sleman, Yogyakarta, 55293

Korespondensi Penulis : xxdwiast@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study was to determine the effect of motivation and work discipline on employee productivity at Joglo Girli Resto & Café in Kulon Progo, Yogyakarta. The company's access to high-quality human resources (HR) is very important. There is even an assumption that having access to good human resources is essential to achieving success. Therefore, to achieve high quality human resources, the organization as a whole must participate as much as possible in the process of developing its own human resources (HR investment). Regression, correlation, and hypothesis testing were used in statistical analysis in this study. The results of this study, employee productivity is significantly influenced by motivation by 14.6%. After hypothesis testing, the t value $>$ t table, or $(2.185 > 2.048)$. Employee productivity is significantly influenced by work discipline by 48.8%. After testing the hypothesis, the value of t count $>$ t table $(5.165 > 2.101)$. Employee productivity is significantly influenced by work discipline and motivation simultaneously, as seen in the regression equation $Y = 0.749 + 0.110 X_1 + 0.665 X_2$. The contribution of influence is 45.8%, and the hypothesis test results in F count greater than F table, or $(13.231 > 2.947)$.*

Keywords: *Motivation, Work Discipline, Employee Productivity*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Joglo Girli Resto & Café di Kulon Progo, Yogyakarta. Akses perusahaan terhadap sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tinggi sangatlah penting. Bahkan ada anggapan bahwa memiliki akses terhadap SDM yang baik adalah hal yang penting untuk mencapai kesuksesan. Oleh karena itu, untuk mencapai sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, organisasi secara keseluruhan harus berpartisipasi semaksimal mungkin dalam proses pengembangan sumber daya manusianya sendiri (investasi SDM). Regresi, korelasi, dan pengujian hipotesis digunakan dalam analisis statistik dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini, produktivitas karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi sebesar 14,6%. Setelah dilakukan uji hipotesis, nilai t hitung $>$ t tabel, atau $(2.185 > 2.048)$. Produktivitas karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 48,8%. Setelah dilakukan pengujian hipotesis, nilai t hitung $>$ t tabel $(5,165 > 2,101)$. Produktivitas karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja dan motivasi secara bersamaan, seperti yang terlihat pada persamaan regresi $Y = 0,749 + 0,110 X_1 + 0,665 X_2$. Kontribusi pengaruh sebesar 45,8%, dan uji hipotesis menghasilkan F hitung lebih besar dari F tabel, atau $(13,231 > 2,947)$.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja karyawan

LATAR BELAKANG

Perusahaan adalah entitas bisnis dengan berbagai tujuan. Pengelolaan faktor-faktor produksi yang meliputi modal, bahan baku, mesin, teknologi, sumber daya manusia, dan sumber daya alam diperlukan agar operasi perusahaan dapat mencapai tujuan-tujuannya. Untuk dapat beroperasi dengan lebih efektif dan efisien, perusahaan harus dapat mengelola faktor

produksi tersebut sebaik mungkin, terutama di bidang sumber daya manusia. (Sukardi, S., 2021). Kegiatan-kegiatan tersebut harus dilakukan dengan benar agar perusahaan dapat berjalan, dan semua komponen pendukung yang diperlukan harus disediakan.

Kebutuhan bisnis untuk bersaing bergantung pada kemampuan perusahaan untuk mengenali nilai dan memiliki sumber daya manusia (SDM) berkualitas tinggi yang merupakan salah satu cara untuk beradaptasi dengan perubahan. Akses perusahaan terhadap SDM berkualitas tinggi sangatlah penting. Bahkan ada anggapan bahwa memiliki akses ke sumber daya manusia yang baik merupakan hal yang penting untuk meraih kesuksesan. Oleh karena itu, untuk mencapai SDM yang berkualitas, organisasi bisnis secara keseluruhan harus berpartisipasi sebanyak mungkin dalam investasi SDM (Maduningtias, L., 2020)

Setiap pekerja mungkin pernah merasa bosan melakukan tugas yang sama setiap hari. Rutinitas yang bersifat repetitif berpotensi melunturkan antusiasme dan semangat karyawan yang pada akhirnya akan berdampak negatif pada kinerja bisnis. Ketika seorang karyawan menerima motivasi kerja yang tepat, dalam bekerja akan menjadi lebih antusias dan bersemangat sehingga meningkatkan produktivitas. Pekerja yang termotivasi akan mengerahkan upaya terbaik mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka untuk meningkatkan hasil kerja mereka. Mereka yang memiliki motivasi tinggi di tempat kerja tidak akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ia akan berusaha sekuat tenaga untuk mencapai kesuksesan dan akan terus berusaha untuk berkembang secara profesional. Selain itu, motivasi dapat memacu pekerja untuk menjadi lebih terlibat dalam pekerjaan mereka atau kegiatan perusahaan. Tingginya motivasi untuk bekerja terlihat dari rendahnya angka pengunduran diri, kedisiplinan dalam bekerja, dan jalinan baik hubungan antar rekan kerja (Adinda, T. N., 2023).

Memberikan motivasi kepada karyawan sangat penting karena akan meningkatkan semangat kerja mereka dan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Dalam kaitannya dengan perilaku kerja, motivasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan yang berasal dari dalam dan luar diri individu yang berhubungan dengan ketentuan, intensitas, serta durasi motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Pentingnya motivasi di tempat kerja bagi sebuah organisasi, yaitu sebagai pendorong semangat para pekerja. Harus ada kekuatan pendorong di balik setiap tindakan yang dilakukan seseorang. Oleh karena itu, kebutuhan dan preferensi karyawan adalah hal yang paling penting. Motivasi karyawan dalam bekerja dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja. Menawarkan gaji yang sesuai dari perusahaan adalah salah satu insentif yang ditawarkan (Sukardi, S., 2021).

Disiplin kerja berkaitan dengan topik produktivitas di tempat kerja. Organisasi harus terus memastikan bahwa disiplin kerja karyawan tidak menurun, mengingat pentingnya motivasi bagi setiap pekerja. Inspirasi disiplin yang baik merupakan cerminan dari seberapa besar tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang telah diberikan kepadanya. Hal ini mendorong kecintaan terhadap pekerjaan, serta pencapaian tujuan organisasi dan individu. Sebagai hasilnya, setiap manajer berusaha untuk memotivasi anggota stafnya dengan baik (Maduningtias, L., 2020).

Salah satu tempat makan terkenal di Kulon Progo adalah Joglo Girli Resto & Cafe, yang terletak di tepi sungai, sehingga udaranya segar dan pemandangannya asri dengan pepohonan yang rindang. Selain itu, Joglo Girli Resto Jogja memiliki pendopo dengan konstruksi joglo tradisional yang dapat digunakan sebagai tempat berkumpul hingga 100 orang. Salah satu usaha kuliner ini cocok untuk bersantap dan bersosialisasi dengan pemandangan yang memukau, menawarkan berbagai pilihan menu makanan dan minuman dengan harga yang terjangkau untuk kelas resto & café. Tempat ini terletak di tepi Sungai Serang yang memiliki aliran air yang cukup deras (<https://www.pantainyajogja.com> (2023)). Joglo Girli Resto & Café dalam pelaksanaan usahanya tentu didukung oleh karyawan yang dimiliki. Produktivitas karyawan yang mereka miliki dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Joglo Girli Resto & Café Kulon Progo, Yogyakarta”. Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Sukardi (2021), Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan. Menurut Ekhsan & Dharmawan. (2023), Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Maduningtyas, Lucia (2020), Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan.

KAJIAN TEORI

Motivasi Kerja

Menurut Taufik dkk. (2022), motivasi adalah penyediaan daya penggerak yang membangkitkan kegairahan kerja seseorang yang mendorong mereka untuk bekerja sama, bekerja secara efisien, dan mengintegrasikan semua upaya mereka untuk mencapai kepuasan. Dengan demikian, motivasi menyalurkan kemampuan dan potensi karyawan untuk mendorong usaha kerja sama dan keberhasilan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Rampisela et al. (2020), salah satu faktor yang memengaruhi bagaimana orang berperilaku

adalah motivasi. Motivasi dapat mendorong seseorang untuk mengendalikan dan memuaskan dorongan mereka sendiri, sehingga mereka dapat bertindak dengan cara-cara tertentu yang akan membawa mereka ke arah yang terbaik. Komponen yang paling penting dalam perbaikan adalah motivasi.

Disiplin Kerja

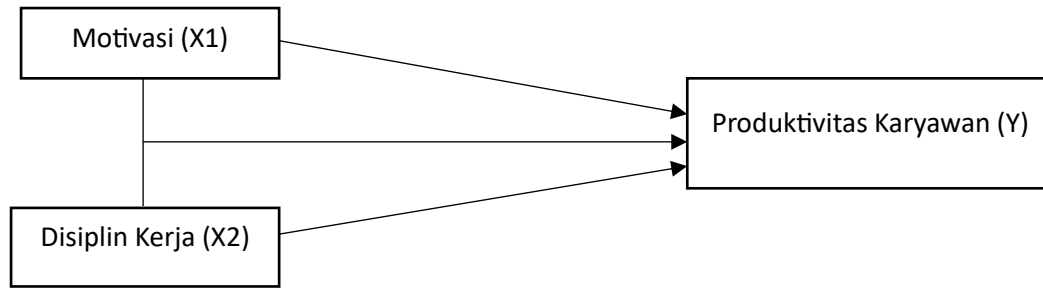
Disiplin kerja adalah pola pikir dan kesediaan seseorang untuk mengikuti semua peraturan organisasi yang berlaku. Disiplin yang kurang baik akan menjadi penghalang dan memperlambat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin kerja yang baik akan memperlancar tercapainya tujuan tersebut (Azizah, 2019). Oleh karena itu, sangat diharapkan bahwa karyawan perusahaan akan menunjukkan disiplin yang kuat karena individu-individu ini tidak hanya mencegah pembolosan, ketidakhadiran, dan meninggalkan perusahaan, tetapi mereka juga menunjukkan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi dan bersedia melakukan upaya yang cukup atas namanya. Selain itu, karyawan menunjukkan sikap positif terhadap perusahaan dan ingin mengerahkan upaya yang signifikan untuk kemajuan perusahaan.

Produktivitas

Produktivitas di tempat kerja di antara para karyawan sangat penting bagi kesuksesan sebuah bisnis. Baik perusahaan maupun karyawan akan sangat diuntungkan dengan produktivitas yang tinggi, terutama dalam hal kesejahteraan mereka. Etos kerja karyawan yang ditunjukkan dalam pandangan positif, juga tercermin dalam produktivitas. Oleh karena itu, pelatihan karyawan diperlukan untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Tujuan dari pelatihan yang berkesinambungan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sementara produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, pelatihan memiliki kemampuan untuk membawa orang sesuai dengan rencana perusahaan (Wahyuningsih, 2019).

HIPOTESIS

Dalam penelitian ini model penelitian yang dibuat sebagai berikut:



Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan peneliti sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Joglo Girli Resto & Café.

H2: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Joglo Girli Resto & Café.

H3: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan Joglo Girli Resto & Café.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif. Joglo Girli Resto & Café dipilih sebagai lokasi penelitian dengan mengambil karyawan yang dimiliki sebagai responden. Populasi dalam penelitian ini merupakan 30 karyawan yang dimiliki Joglo Girli Resto & Café. Oleh karena populasi dalam penelitian berjumlah kurang dari 100 orang responden, maka 100% jumlah populasi yang ada pada Joglo Girli Resto & Café diambil sebagai sampel, yaitu sebanyak 30 responden. Penulis menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu menggunakan semua bagian dari populasi sebagai sampel. Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji regresi.

HASIL PENELITIAN

1. Uji instrumen

Tabel 1. Uji validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Validitas				Reliabilitas	
	Pernyataan	Pearson Correlati on	Sig (2-	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan

			tailed)			
Motivasi (X1)	X1.1	0,870	0,000	Valid	0,795	Reliabel
	X1.2	0,800	0,000	Valid		
	X1.3	0,773	0,000	Valid		
	X1.4	0,730	0,000	Valid		
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,611	0,000	Valid	0,824	Reliabel
	X2.2	0,821	0,000	Valid		
	X2.3	0,829	0,000	Valid		
	X2.4	0,829	0,000	Valid		
	X2.5	0,742	0,000	Valid		
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,859	0,000	Valid	0,825	Reliabel
	Y.2	0,862	0,000	Valid		
	Y.3	0,680	0,000	Valid		
	Y.4	0,830	0,000	Valid		

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2024.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r dari variabel dependen, produktivitas kerja karyawan (0.680-0.862), serta variabel independen, motivasi (0.730-0.870), dan disiplin kerja (0.611-0.829). Nilai r hitung pada setiap data penelitian dalam penelitian ini lebih besar dari r tabel, yang ditunjukkan dengan nilai pearson correlation dan nilai signifikansi semua data kurang dari 0,05 yang mana keduanya mendukung kevalidan data.

Berdasarkan hasil Uji Reliabilitas, seluruh nilai Cronbach's Alpha > 0,70, sehingga kuesioner dalam penelitian ini reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen pengambilan data pada penelitian ini.

2. Uji Asumsi Klasik
 a. Uji Normalitas

Tabel 2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Variabel	Test Statistic	Asymp. Sig (2-tailed)

Motivasi	0,302	0,000
Disiplin Kerja	0,207	0,002
Produktivitas Kerja	0,243	0,000

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil One Sample Kolmogorov Smirnov Test, nilai Test Statistic variable motivasi sebesar 0,302, variable disiplin kerja sebesar 0,207, dan variable produktivitas kerja karyawan sebesar 0,243. Nilai signifikansi ketiga variable tersebut kurang dari 0,05, maka hasil dinyatakan data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

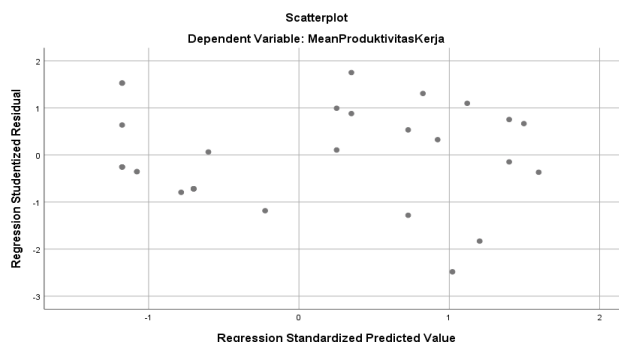
Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Motivasi	0,809	1,237
Disiplin Kerja	0,809	1,237

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas, nilai tolerance 0,809 untuk variable motivasi dan disiplin kerja, yaitu $0,809 > 0,10$. Nilai VIF kedua variable tersebut yaitu, $1,237 < 10$. Oleh karena itu, dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Scatterplot



Titik-titik pada grafik scatterplot tersebar tidak membentuk pola yang teratur. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Verifikatif

a. Uji Linieritas

1) Motivasi Terhadap Produktivitas

ANOVA Table

			Sum of Square s	df	Mean Square	F	Sig.
MeanProduktivitasKerja	Between Groups	(Combined)	1.183	4	.296	2.180	.101
*	Groups	Linearity	.667	1	.667	4.914	.036
MeanMotivasi		Deviation from Linearity	.516	3	.172	1.269	.307
	Within Groups		3.392	25	.136		
	Total		4.575	29			

Berdasarkan tabel ANOVA di atas, hasil variable Motivasi terhadap Produktivitas Kerja pada Deviation from Linearity adalah 0,307. Hasil 0,307 > 0,05, maka variable ini dinyatakan linier.

2) Disiplin Terhadap Produktivitas

ANOVA Table

			Sum of Square s	df	Mean Square	F	Sig.
MeanProduktivitasKerja	Between Groups	(Combined)	2.792	5	.558	7.519	.000
*	Groups	Linearity	2.232	1	2.232	30.044	.000
MeanDisiplinKerja		Deviation from Linearity	.561	4	.140	1.887	.145

Within Groups	1.783	24	.074		
Total	4.575	29			

Berdasarkan tabel ANOVA di atas, hasil variable Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Deviation from Linearity adalah 0,145. Hasil 0,145 > 0,05, maka variable ini dinyatakan linier.

b. Uji Koefisien Korelasi

1) Variabel Motivasi

Correlations

		MeanMotiv asi	MeanProduktivitas Kerja
MeanMotiv asi	Pearson Correlation	1	.382*
	Sig. (2-tailed)		.037
	N	30	30
MeanProduktivitasKerja	Pearson Correlation	.382*	1
	Sig. (2-tailed)	.037	
	N	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien Pearson sebesar 0,382 antara variabel Motivasi dengan variabel Produktivitas Kerja. Nilai signifikansi sebesar 0,037. Nilai tersebut < 0,05, maka disimpulkan bahwa hubungan kedua variabel signifikan. Berdasarkan nilai Pearson sebesar 0,382 (positif), sehingga menunjukkan arah hubungan searah, di mana jika variabel Motivasi naik, maka variabel Produktivitas Kerja naik.

2) Variabel Disiplin Kerja

Correlations

		MeanDisiplinKerja	MeanProduktivitasKerja
MeanDisiplinKerja	Pearson Correlation	1	.698**

	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
MeanProduktivitasKerja	Pearson	.698**	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

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

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien Pearson sebesar 0,698 antara variabel Disiplin Kerja dengan variabel Produktivitas Kerja. Nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut < 0,05, maka disimpulkan bahwa hubungan kedua variabel signifikan. Berdasarkan nilai Pearson sebesar 0,698 (positif), sehingga menunjukkan arah hubungan searah, di mana jika variabel Disiplin Kerja naik, maka variabel Produktivitas Kerja naik.

4. Uji Regresi

a. Uji T

Variabel Motivasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.382 a	.146	.115	.37361

a. Predictors: (Constant), MeanMotivasi

Berdasarkan hasil tabel di atas, Model Summary besarnya R Square adalah 0,146. Dengan nilai tersebut, variabel Motivasi menyumbang 14,6% dari variasi Produktivitas Kerja. Sisanya (100% - 14,6% = 85,4%) dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya. Standar Error of estimate (SEE), yaitu 0,374. Kemampuan model regresi dalam memprediksi variabel dependen akan semakin meningkat dengan nilai SEE yang semakin kecil.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.956	.664		2.943	.006
MeanMotivasi	.444	.203	.382	2.185	.037

a. Dependent Variable: MeanProduktivitasKerja

Persamaan:

$$\text{Produktivitas Kerja} = 1.956 + 0,444$$

- Konstanta sebesar 1.956 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka rata-rata Produktivitas Kerja sebesar 1.956.
- Koefisien regresi Motivasi sebesar 0,444 menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja akan naik sebesar 0,444 untuk setiap perubahan satu satuan pada Motivasi.

Variabel Disiplin

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 ^a	.488	.469	.28930

a. Predictors: (Constant), MeanDisiplinKerja

Berdasarkan hasil tabel di atas, Model Summary besarnya R Square adalah 0,488. Dengan nilai tersebut, variabel Disiplin Kerja menyumbang 14,6% dari variasi Produktivitas Kerja. Sisanya (100% - 48,8% = 51,2%) dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya. Standar Error of estimate (SEE), yaitu 0,289. Kemampuan model regresi dalam memprediksi variabel dependen akan semakin meningkat dengan nilai SEE yang semakin kecil.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.961	.475		2.023	.053
MeanDisiplin Kerja	.706	.137	.698	5.164	.000

a. Dependent Variable: MeanProduktivitasKerja

Persamaan:

$$\text{Produktivitas Kerja} = 0,961 + 0,706$$

- Konstanta sebesar 0,961 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka rata-rata Produktivitas Kerja sebesar 0,961.
- Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,706 menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja akan naik sebesar 0,706 untuk setiap perubahan satu satuan pada Disiplin Kerja.

b. Uji F

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 ^a	.495	.458	.29253

a. Predictors: (Constant), MeanDisiplinKerja, MeanMotivasi

Hasil Model Summary yang ditunjukkan pada tabel di atas, Adjusted R Square sebesar 0,458. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan pada kedua variabel independen, disiplin kerja dan motivasi, menjelaskan 45,8% varians produktivitas kerja. Sisanya (100% - 45,8% = 54,2%) dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Standar Error of estimate (SEE), yaitu 0,293. Kemampuan model regresi dalam memprediksi variabel dependen akan meningkat seiring dengan menurunnya nilai SEE.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.264	2	1.132	13.23	.000 ^b
	Residual	2.311	27	.086	1	
	Total	4.575	29			

a. Dependent Variable: MeanProduktivitasKerja

b. Predictors: (Constant), MeanDisiplinKerja, MeanMotivasi

Berdasarkan hasil Tabel ANOVA atau F test diperoleh nilai F hitung sebesar 14,009 dengan signifikansi 0,000. Model regresi dapat digunakan untuk memprediksi produktivitas kerja karena hasil signifikansi lebih kecil dari 0,05, atau dapat dinyatakan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.749	.591		1.268	.216
MeanMotivasi	.110	.177	.094	.620	.541
MeanDisiplinKerja	.665	.154	.657	4.321	.000

a. Dependent Variable: MeanProduktivitasKerja

Berdasarkan Tabel Coefficients di atas, variabel Motivasi diperoleh hasil signifikansi 0,541, lebih dari 0,05 yang berarti tidak signifikan dan variabel Disiplin Kerja, yaitu diperoleh hasil signifikansi 0,000, kurang dari 0,05 yang berarti signifikan. Dari hasil

signifikansi kedua variabel independen tersebut, Disiplin Kerja secara individu signifikan mempengaruhi Produktivitas Kerja, sedangkan variabel Motivasi secara individu tidak signifikan mempengaruhi Produktivitas Kerja.

Penulisa persamaan (Unstandarized Coefficient):

Produktivitas Kerja = 0,749 + 0,110 Motivasi + 0,665 Disiplin Kerja

- Berdasarkan konstanta sebesar 0.749, rata-rata produktivitas kerja adalah 0.749 jika variabel independen dianggap konstan.
- Menurut koefisien regresi Motivasi sebesar 0,110, Produktivitas Kerja akan naik sebesar 0,110 untuk setiap unit Motivasi yang ditambahkan.
- Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,665 menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja akan naik sebesar 0,665 untuk setiap satuan Disiplin Kerja yang ditambahkan.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dengan nilai korelasi sebesar 0,382, hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi secara signifikan mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan. Kontribusi pengaruh sebesar 14,6% dan keterkaitan yang kuat antara kedua variabel tersebut. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,185 > 2,048$), menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima karena Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dengan nilai korelasi sebesar 0,698, hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja secara signifikan mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan. Kontribusi pengaruh sebesar 48,8% dan keterkaitan yang kuat antara kedua variabel tersebut. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($5,165 > 2,048$), menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima karena Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dari hasil analisis diperoleh variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan. Persamaan regresi $Y = 0,749 + 0,110 X_1 + 0,665 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,458 sehingga kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 45,8% sedangkan sisanya sebesar 54,2% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($13,231 > 2,947$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat

berpengaruh signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan diterima.

PENUTUP

1. Kesimpulan

- a. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,382 atau kuat. Nilai kontribusi pengaruh sebesar 14,6%. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung $>$ t table atau ($2.185 > 2.048$). Dengan demikian, terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Joglo Girli Resto & Café.
- b. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,729 atau kuat. Nilai kontribusi pengaruh sebesar 57,8%. Hasil uji hipotesis diperoleh menunjukkan nilai t hitung $>$ t table atau ($4,515 > 2,101$). Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Joglo Girli Resto & Café.
- c. Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,578 atau kuat. Nilai kontribusi pengaruh sebesar 57,8%. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F table atau ($14,009 > 3,160$). Dengan demikian terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Joglo Girli Resto & Café.

2. Saran

- a. Perusahaan harus terus memotivasi karyawan untuk memenuhi tanggung jawab dan tugas mereka dengan penuh semangat.
- b. Untuk menegakkan disiplin di dalam organisasi, peraturan harus diterapkan kepada setiap karyawan.
- c. Untuk memastikan bahwa para karyawan produktif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, organisasi perlu mendorong perhitungan waktu pada karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidiscipliner Research*, 1(3), 134-143.

- Azizah, Nur. (2019). Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Husain Sastra Negara Bandung. Doctoral Dissertation, Universitas Komputer Indonesia, 30–32.
- Deden, O. R., & Septyarini, E. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Studi Di Kantor Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(1), 29-39.
- Maduningtias, L. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Mediaindo Sejahtera Di Jakarta. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 21(1), 21-30.
- Nabella, S. D., Sumardin, & Syahputra, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam. *Jurnal Jumka*, 2021, 1. No.1(0778), 7058741.
- Pantainyajogja.com. 2023. Joglo Girli Resto & Cafe; Menu Kuliner Murah Tempat Pingir Sungai Kulon Progo. URL: <https://www.pantainyajogja.com/2023/06/Joglo-Girli-Resto--Cafe-Kulon%20progo.html>. Diakses tanggal 31 Maret 2024. Diakses pukul 13.02 WIB.
- Rampisela, V. A. J., Lumintang, G. G. Kerja, P. M., Kerja, L., & Upah, D. A. N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 302–311.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung, 2016.
- Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 29-42.
- Taufik, M. S., Machmud, S., Zulfikar, V. A., & Coenraad, D. P. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Computech & Bisnis*, 16(1), 20–27. <https://doi.org/10.56447/Jcb.V16i1.45>.