

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada Seluruh Karyawan PT Barokah Jaya Maprah Desa
Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri)**

SKRIPSI

Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana
Ekonomi (S.E)



OLEH:

DEWI INTAN NURROHMAH

22401103

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH WASIL KEDIRI

2026

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(Studi Pada Seluruh Karyawan PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin
Kecamatan Badas Kabupaten Kediri)**

SKRIPSI

Diajukan kepada

Universitas Islam Negeri Syekh Wasil Kediri

Untuk memenuhi salah satu persyaratan

dalam menyelesaikan program sarjana

Oleh

DEWI INTAN NURROHMAH

22401103

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH WASIL KEDIRI

2026

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(Studi Pada Seluruh Karyawan PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin
Kecamatan Badas Kabupaten Kediri)**

Ditulis Oleh:

DEWI INTAN NURROHMAH

22401103

Disetujui oleh:

Pembimbing I



Achmad Munif, SE., MM
NIP. 196910252003121001

Pembimbing II



Mahfudhotin, M.Si.
NIP 199010032019032010

NOTA DINAS

Kediri, 03 Juni 2026

Lampiran : 4 (empat berkas)
Hal : Penyerahan Skripsi

Kepada,

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas
Islam Negeri (UIN) Syekh Wasil Kediri

Di

Jl Sunan Ampel No. 07 – Ngronggo Kediri

Assalamualaikum Wr.Wb

Memenuhi permintaan Bapak Dekan untuk membimbing penyusunan skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

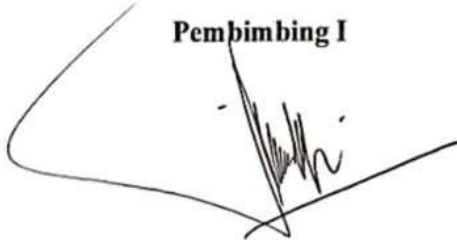
Nama : Dewi Intan Nurrohmah
NIM : 2 2401103
Judul : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Seluruh Karyawan PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri)

Setelah diperbaiki materi dan susunan penelitiannya, kami berpendapat bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat sebagai kelengkapan ujian akhir Sarjana Strata Satu (S-1).

Bersama dengan ini kami lampirkan berkas naskah skripsi dengan harapan dapat segera diujikan dalam Sidang Munaqasah.

Demikian agar maklum atas ketersediaan Bapak kami ucapkan terima kasih.
Wassalamualaikum Wr.Wb

Pembimbing I



Achmad Munif, SE., MM
NIP. 196910252003121001

Pembimbing II



Mahfudhotin, M.Si
NIP 199010032019032010

NOTA PEMBIMBING

Kediri, 03 Juni 2026

Lampiran : 4 (empat berkas)

Hal : Bimbingan Skripsi

Kepada,

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas
Islam Negeri (UIN) Syekh Wasil Kediri

Di

Jl Sunan Ampel No. 07 – Ngronggo Kediri

Assalamualaikum Wr.Wb

Memenuhi permintaan Bapak Dekan untuk membimbing penyusunan skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Dewi Intan Nurrohmah

NIM : 22401103

Judul : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Seluruh Karyawan PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri)

Demikian agar maklum atas ketersediaan Bapak kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Pembimbing I



Achmad Munif, SE., MM
NIP. 196910252003121001

Pembimbing II



Mahfudhotin, M.Si.
NIP 199010032019032010

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(Studi pada Seluruh Karyawan PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin
Kecamatan Badas Kabupaten Kediri)**

DEWI INTAN NURROHMAH

22401103

Telah diujikan di depan Sidang Munaqosah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Syekh Wasil Kediri pada tanggal 01 Juli 2026

Tim Penguji,

1. **Penguji Utama**
Dr. Oktaria Ardika Putri, S.Si., M.M
NIP. 199310052019032017
2. **Penguji 1**
Achmad Munif, SE., MM
NIP. 196910252003121001
3. **Penguji 2**
Mahfudhotin, M.Si.
NIP 199010032019032010



Kediri 13 Juli 2026

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Syekh Wasil



Kediri

Imam Annas Mushlihin, MHI
NIP.197501011998031002

PERNYATAAN KEASLIAN PENULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dewi Intan Nurrohmah

NIM : 22401103

Program Studi : Ekonomi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwasanya skripsi yang saya tulis benar-benar tulisan saya dan bukan merupakan plagiasi sebagian ataupun keseluruhannya. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil plagiasi, baik sebagian maupun keseluruhan, maka saya bersedia menerima sanksi dari perbuatan tersebut sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Kediri, 03 Juni 2026

Yang membuat pernyataan



Dewi Intan Nurrohmah
NIM.22401103

MOTTO

“Allah memang tidak menjanjikan hidupmu akan selalu mudah, tapi dua kali
Allah berjanji bahwa: *Fa inna ma'al 'usri yusrā, innama'al 'usri yusrā*”

(QS. Al-Insyirah 94;5-6)

“Aku membahayakan nyawa ibu untuk lahir ke dunia, jadi tidak mungkin aku
tidak ada artinya”

Penulis

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayat dan inayah kepada saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi saya persembahkan untuk:

1. Kepada kedua orang tua penulis, ayah Habib Sukemi dan ibu Binti Afifah, terima kasih atas segala doa, cinta, dan pengorbanan yang telah diberikan kepada penulis. Meskipun belum sempat merasakan pendidikan di bangku perkuliahan, beliau dengan penuh keikhlasan dan kesabaran mampu mendidik, memotivasi, serta selalu mendoakan penulis hingga dapat menyelesaikan pendidikan sampai mendapat gelar sarjana. Meski keluarga kita tidak terbiasa mengungkapkan perasaan secara langsung, penulis menyadari bahwa di balik setiap keheningan selalu ada doa dan kasih sayang yang terus mengalir. Skripsi ini penulis persembahkan sebagai bentuk cinta dan rasa terima kasih, meskipun tidak akan pernah sebanding dengan seluruh kasih sayang yang telah diberikan sejak penulis dilahirkan.
2. Kepada adik penulis Tsabita Ummu Habibah, yang senantiasa menjadi pelengkap dinamika kehidupan penulis. Dibalik segala kekeraskepalaan dan sering menjadi musuh terbesar dalam hal kecil sehari-hari, namun di balik itu semua, kamu adalah sosok yang mengajari penulis banyak hal tentang arti menerima dan menyayangi. Terimakasih atas semangatmu yang selalu hadir meskipun dengan cara yang sederhana sekalipun. Kehadiranmu adalah motivasi tersendiri penulis untuk terus berjuang dan menyelesaikan skripsi ini.
3. Pihak PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri beserta seluruh jajaran pimpinan dan karyawan yang telah memberikan

izin, bantuan, serta kerja sama selama pelaksanaan penelitian. Terima kasih atas waktu, pengalaman, dan dukungan yang diberikan sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.

4. Kepada dosen pembimbing saya Bapak Achmad Munif, SE., MM dan Ibu Mahfudhotin, M.Si. yang dengan sabar telah meluangkan waktu, tenaga, dan pemikirannya untuk membimbing serta mengarahkan saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Kepada seseorang yang tidak kalah penting kehadirannya, Bagus Dwi Utomo terima kasih telah menemani di setiap langkah pengerjaan skripsi ini, menjadi salah satu penyemangat dan tak henti-hentinya memberikan dukungan serta bantuan baik tenaga, pikiran, materi maupun moral kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah mengganti berkali-kali lipat dan dilancarkan segala urusanmu Amiin.
6. Kepada sahabat seperjuangan penulis, Dewi Tri Nuraini, Kurnia Nilamita, Dhea Safina, Sabila Putri, yang memberikan dukungan semangat serta bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini serta menghibur penulis di saat putus asa. Terima kasih atas kebersamaanya selama masa perkuliahan.
7. Kepada teman KKN penulis, Chandrika Dewi dan teman-teman lain yg tidak bisa penulis sebutkan satu per satu terima kasih sudah menjadi bagian paling berkesan selama masa perkuliahan ini.
8. Kepada teman-teman mahasiswa utamanya dari Prodi Ekonomi Syariah Angkatan 2022, terima kasih atas kebersamaan serta kerja sama selama masa perkuliahan.

9. *Last but not least*, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Dewi Intan Nurrohmah diri penulis sendiri, atas segala perjuangan yang mungkin tidak selalu terlihat oleh orang lain. Atas mimpi-mimpi besar tentang karier yang diam-diam terus diperjuangkan, meskipun jalan menuju ke sana tidak selalu menjadi takdir yang mudah untuk ditempuh. Namun, kamu berhasil membuktikan bahwa dirimu mampu melewati semuanya dengan baik dan menyelesaikan perjalanan ini tepat pada waktunya. Setiap rasa lelah, air mata, serta doa-doa yang terucap dalam diam menjadi saksi atas keteguhan dan kekuatan hatimu. Kamu sudah memberikan usaha terbaikmu. Tetaplah melangkah dengan penuh keyakinan dan jangan pernah meragukan kemampuan yang ada dalam dirimu. Kamu pantas merasa bangga, kamu pantas mendapatkan kebahagiaan. Dan hari ini, izinkan penulis mengatakan: *I' m so proud of you Dewi Intan Nurrohmah.*

ABSTRAK

Dewi Intan Nurrohmah, 2026. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri)*. Skripsi, Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Syekh Wasil Kediri. Dosen Pembimbing (1) Achmad Munif, SE., MM (2) Mahfudhotin, M.Si.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja, PT Barokah Jaya Maprah

Motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat seseorang bekerja dengan semangat, tekun, dan maksimal. Disiplin kerja adalah sikap seseorang dalam memahami dan menaati aturan serta norma yang berlaku di lingkungan kerja. Bagi sebagian karyawan, motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat motivasi, disiplin kerja, dan produktivitas kerja, serta menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja, pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, dan pengaruh motivasi serta disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan PT Barokah Jaya Maprah.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan di PT Barokah Jaya Maprah. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 142 responden dengan menggunakan pendekatan *sampling jenuh*. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket/kuesioner, kemudian data diolah menggunakan program SPSS versi 25 dengan metode analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = -16,376 + 0,752X_1 + 0,670X_2$, yang menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai t hitung $>$ t tabel ($8,232 > 1,977$) dengan nilai $p < 0,001 < 0,05$, sehingga motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sementara itu, variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung $>$ t tabel ($8,654 > 1,977$) dengan nilai $p < 0,001 < 0,05$, yang berarti disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2), diperoleh nilai

Adjusted R Square sebesar 0,665, yang menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) mampu menjelaskan variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 66,5%, sedangkan sisanya sebesar 33,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Selain itu, hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung $>$ F tabel ($140,702 > 3,06$) dengan nilai $p < 0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT Barokah Jaya Maprah.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi. ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia menuju kehidupan yang lebih baik dengan ilmu dan ajaran Islam.

Skripsi ini berjudul "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri)". Dalam proses penyusunannya, penulis banyak mendapat bantuan, arahan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Wahidul Anam, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Syekh Wasil Kediri.
2. Bapak Dr. Imam Annas Mushlihin, M.HI., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Syekh Wasil Kediri, beserta seluruh dosen dan staf yang telah memberikan ilmu dan pengalaman selama masa perkuliahan.
3. Bapak Wildan Fawaid, M.E.L., selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah, serta Ibu Nuril Hidayati, S.Fil.I., M.Hum., selaku Ketua Program Studi periode sebelumnya, beserta seluruh dosen di Program Studi Ekonomi Syariah.
4. Bapak Choiril Anam, S.EI., M.EI., selaku wali dosen yang telah memberikan arahan selama masa perkuliahan.
5. Bapak Achmad Munif, SE., MM selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Mahfudhotin, M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan

waktu, memberikan bimbingan, serta arahan selama proses penyusunan skripsi ini.

6. PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian,
7. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu memberikan doa, dukungan, dan semangat selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman-teman seperjuangan yang telah menemani dan saling menguatkan selama proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan ke depannya.

Semoga segala bantuan dan kebaikan yang telah diberikan mendapatkan balasan dari Allah SWT, dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

Aamiin Ya Rabbal 'Alamin.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
NOTA DINAS	iii
NOTA PEMBIMBING	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
PERNYATAAN KEASLIAN PENULISAN	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR	xxii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiii
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	17
C. Tujuan Penelitian.....	18
D. Manfaat Penelitian.....	18
E. Penelitian Terdahulu.....	19
BAB II	27
LANDASAN TEORI.....	27
A. Motivasi Kerja.....	27
1. Pengertian Motivasi Kerja	27
2. Indikator Motivasi Kerja.....	28

3. Tujuan Motivasi Kerja	30
4. Motivasi Kerja Menurut Perspektif Islam	30
B. Disiplin Kerja	32
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	32
2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja	34
3. Indikator Disiplin Kerja	35
4. Fungsi Disiplin Kerja.....	35
5. Disiplin Kerja Menurut Perspektif Islam.....	37
C. Produktivitas Kerja.....	38
1. Pengertian Produktivitas Kerja	38
2. Indikator Produktivitas Kerja.....	39
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	41
4. Upaya Peningkatan Produktivitas	43
5. Produktivitas Kerja Menurut Perspektif Islam	45
BAB III	47
METODOLOGI PENELITIAN	47
A. Rancangan Penelitian	47
B. Lokasi Penelitian	48
C. Definisi Operasional Variabel	48
D. Kerangka Penelitian	52
E. Populasi dan Sampel	53
F. Sumber Data Penelitian	54
G. Metode Pengumpulan Data	54
H. Instrumen Penelitian.....	55
I. Teknik Analisis Data	56
1. Uji Instrumen Penelitian	57
2. Analisis Statistik Deskriptif	58
3. Uji Asumsi Klasik.....	58
4. Analisis Korelasi.....	61
5. Analisis Regresi Berganda.....	62
6. Uji Hipotesis	63
7. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	65
BAB IV	66

HASIL PENELITIAN.....	66
A. Gambaran Objek Penelitian.....	66
B. Deskripsi Karakteristik Responden	68
C. Analisis Data	70
1. Uji Instrumen Penelitian	71
2. Analisis Statistik Deskriptif	97
3. Uji Asumsi Klasik.....	99
4. Analisis Korelasi.....	103
5. Uji Regresi Berganda.....	104
6. Uji Hipotesis	106
7. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	109
BAB V	111
PEMBAHASAN.....	111
A. Motivasi yang Diberikan Kepada Seluruh Karyawan PT Barokah Jaya Maprah.....	111
B. Disiplin Kerja Seluruh Karyawan PT Barokah Jaya Maprah.....	114
C. Produktivitas Kerja Karyawan PT Barokah Jaya Maprah.....	117
D. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Barokah Jaya Maprah	120
E. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Barokah Jaya Maprah	123
F. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Barokah Jaya Maprah.....	127
BAB VI	132
PENUTUP	132
A. Kesimpulan.....	132
B. Keterbesan Penelitian	133
C. Saran	134
DAFTAR PUSTAKA	136

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Perbandingan Perusahaan Kerupuk.....	4
Tabel 1.2	Jumlah Karyawan PT Barokah Jaya Maprah Berdasarkan Bagian Masing-Masing	7
Tabel 1.3	Target Produksi PT Barokah Jaya Maprah	9
Tabel 1.4	Upaya PT Barokah Jaya Maprah Dalam Menumbuhkan Motivasi Kerja Karyawan	11
Tabel 1.5	Peraturan yang Diterapkan PT Barokah Jaya Maprah.....	13
Tabel 1.6	Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT Barokah Jaya Maprah	16
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel Penelitian	49
Tabel 3.2	Skala <i>Likert</i> untuk Instrumen Penelitian.....	55
Tabel 3.3	Interpretasi Koefisien Korelasi (r)	62
Tabel 4.1	Karakteristik Jenis Kelamin Responden	68
Tabel 4.2	Karakteristik Usia Responden	69
Tabel 4.3	Karakteristik Masa Kerja Responden	69
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Independen Motivasi (X ₁).....	71
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Independen Disiplin Kerja (X ₂)	72
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Dependen Produktivitas Kerja (Y).....	73
Tabel 4.7	Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X ₁) Sebelum Penghapusan Item yang Tidak Valid	75

Tabel 4.8	Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X_1) Setelah Penghapusan Item yang Tidak Valid	75
Tabel 4.9	Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	76
Tabel 4.10	Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y) Sebelum Penghapusan Item yang Tidak Valid	76
Tabel 4.11	Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y) Setelah Penghapusan Item yang Tidak Valid	77
Tabel 4.12	Rekapitulasi Skor Angket Variabel Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Produktivitas Kerja (Y).....	78
Tabel 4.13	Interpretasi Skor Variabel Motivasi (X_1).....	81
Tabel 4.14	Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (X_1).....	81
Tabel 4.15	Interpretasi dan Frekuensi Indikator Balas Jasa	82
Tabel 4.16	Interpretasi dan Frekuensi Indikator Kondisi Kerja	82
Tabel 4.17	Interpretasi dan Frekuensi Indikator Fasilitas Kerja.....	83
Tabel 4.18	Interpretasi dan Frekuensi Indikator Prestasi Kerja.....	84
Tabel 4.19	Interpretasi dan Frekuensi Indikator Pengakuan dari Atasan	85
Tabel 4.20	Interpretasi dan Frekuensi Indikator Pekerjaan Itu Sendiri	85
Tabel 4.21	Interpretasi Skor Variabel Disiplin Kerja (X_2)	86
Tabel 4.22	Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X_2)	87
Tabel 4.23	Interpretasi dan Frekuensi Indikator Frekuensi Kehadiran.....	87

Tabel 4.24	Interpretasi dan Frekuensi Indikator Tingkat Kewaspadaan Karyawan	88
Tabel 4.25	Interpretasi dan Frekuensi Indikator Ketaatan Pada Standar Kerja .	89
Tabel 4.26	Interpretasi dan Frekuensi Indikator Ketaatan Pada Peraturan Kerja	90
Tabel 4.27	Interpretasi dan Frekuensi Indikator Etika Kerja.....	90
Tabel 4.28	Interpretasi Skor Variabel Produktivitas Kerja (Y)	91
Tabel 4.29	Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja (Y)	91
Tabel 4.30	Interpretasi dan Frekuensi Indikator Kemampuan.....	92
Tabel 4.31	Interpretasi dan Frekuensi Indikator Meningkatkan Hasil yang Dicapai	93
Tabel 4.32	Interpretasi dan Frekuensi Indikator Semangat Kerja	94
Tabel 4.33	Interpretasi dan Frekuensi Indikator Pengembangan Diri	95
Tabel 4.34	Interpretasi dan Frekuensi Indikator Mutu	96
Tabel 4.35	Interpretasi dan Frekuensi Indikator Efisiensi	97
Tabel 4.36	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Produktivitas Kerja (Y) Menggunakan Aplikasi SPSS 25.....	98
Tabel 4.37	Hasil Uji Normalitas	99
Tabel 4.38	Hasil Uji Multikolonieritas	100
Tabel 4.39	Hasil Uji Autokorelasi	101
Tabel 4.40	Hasil Analisis Korelasi	103

Tabel 4.41	Hasil Uji Regresi r Berganda	105
Tabel 4.42	Hasil Uji t.....	107
Tabel 4.43	Hasil Uji F.....	109
Tabel 4.44	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	110

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Kerangka Penelitian.....	52
Gambar 4.1	Hasil Uji Heteroskidasitas	102

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	105
Lampiran 2	Rekapitulasi Skor Agket Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) dan Produktivitas Kerja (Y).....	109
Lampiran 3	Hasil Uji Validitas	120
Lampiran 4	Surat Izin Penelitian.....	123
Lampiran 5	Surat Balasan Penelitian PT Barokah Jaya Maprah.....	124
Lampiran 6	Lembar Konsultasi Dosen Pembimbing 1	125
Lampiran 7	Lembar Konsultasi Dosen Pembimbing 2	126
Lampiran 8	Dokumentasi	127

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam dunia bisnis saat ini, persaingan semakin ketat, sehingga setiap perusahaan harus mampu mengelola seluruh sumber dayanya dengan cara yang baik agar bisnisnya dapat bertahan.¹ Mengingat manajemen SDM merupakan proses yang berlangsung terus menerus dan sejalan dengan berjalannya perusahaan, sehingga perhatian terhadap pengelolaan SDM menjadi faktor sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Kualitas SDM merupakan hal yang wajib bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk bekal pengelolaan dan pengembangan perusahaan di masa depan.² Kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan bisnis memiliki dimensi strategi yang sangat penting, di mana pengelolaan SDM secara terintegrasi akan memberikan dampak signifikan terhadap daya saing dan inovasi organisasi. Hal ini dapat dicapai melalui penyelarasan antara pengembangan kompetensi karyawan dengan visi strategis perusahaan. Pemanfaatan potensi karyawan secara optimal pada akhirnya akan mendorong peningkatan produktivitas kerja keseluruhan perusahaan.³

Produktivitas memiliki peran yang sangat besar bagi karyawan dalam perusahaan, karena melalui produktivitas kerja, pelaksanaan tugas diharapkan

¹ Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Grasindo, 2002). 13

² Noor Arifin, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) : Teori, Studi Kasus, Dan Solusi* (Jepara: UNISNU PRESS, 2023). 8

³ Deri Prayudi, *Manajemen Modal Manusia: Mengelola SDM Sebagai Aset Utama Perusahaan* (Padang: Takaza Innovatix Labs, 2025). 7-8

dapat dilakukan dengan lebih efektif dan efisien,⁴dengan demikian produktivitas menjadi salah satu komponen utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, oleh karena itu perusahaan dituntut untuk secara bertahap meningkatkan produktivitasnya.⁵

Menurut Mulyadi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu tingkat pendidikan, kemampuan bekerja, keterampilan, etika kerja, motivasi, jaminan kesehatan, lingkungan kerja, sarana dan prasarana pendukung produksi, manajemen, disiplin kerja, dan kompensasi.⁶ Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu motivasi kerja. Motivasi mampu mendorong dan menginspirasi karyawan dalam menjalankan aktivitas kerjanya agar dapat mencapai tujuan organisasi serta serta menghasilkan produktivitas kerja yang lebih baik.⁷ Menurut Hasibun dalam Edy Sutrisno Motivasi merupakan pemberian dorongan yang mampu menumbuhkan semangat kerja seseorang, sehingga mereka terdorong untuk bekerja sama, bekerja seacara efektif, serta mengintegrasikan seluruh kemampuan dan upayanya demi mencapai kepuasan.⁸

Faktor lain selain motivasi kerja yaitu disiplin kerja. Di samping memperhatikan motivasi, perusahaan perlu memberi perhatian serius terhadap kedisiplinan karyawan. Disiplin kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karena berperan dalam menciptakan efektivitas

⁴ Jannatun Nisa, Eko Fajar Wanto, and Prabudi Darus., *Komunikasi Antar Pribadi Dalam Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2024). 62

⁵ Candana and Ali, *Model Kinerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan* (Padang: CV. Gita Lentera, 2024). 21

⁶ Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: In Media, 2015).101

⁷ Endang Suswati, *Motivasi Kerja* (Malang: Media Nusa Creative (MNC Publishing), 2022).7-8

⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kencana, 2017).111

dalam pelaksanaan pekerjaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mampu bekerja dengan baik meskipun tanpa pengawasan langsung. Kedisiplinan yang tumbuh tanpa paksaan akan mendorong kepatuhan terhadap aturan serta menimbulkan kepuasan kerja dalam diri seseorang.⁹ Menurut Rifai disiplin kerja berfungsi sebagai alat bagi manajer untuk menyampaikan arahan kepada karyawan agar mau memperbaiki sikap dan perilakunya. Di sisi lain, disiplin kerja juga bertujuan menumbuhkan kesadaran serta kemauan individu untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.¹⁰

Setiap perusahaan pasti menginginkan pekerja yang berkualitas tinggi untuk mencapai tujuan. Peneliti telah melakukan observasi awal dari beberapa perusahaan yang sejenis (Pabrik Krupuk) yang ada di Kecamatan Badas Kabupaten Kediri menurut Badan Pusat Statistik Jawa Timur tahun 2023 pabrik krupuk di kecamatan Badas diantaranya adalah PT Barokah Jaya Maprah, UD Mekar Jaya, UD Tunggal Jaya, dan Pabrik Krupuk Mentah Basuki (Dusun Sembung). Dari beberapa pabrik krupuk yang ada di Kecamatan Badas peneliti mengambil tiga objek perusahaan untuk ditinjau keunggulan maupun kekurangannya yaitu sebagai berikut :

⁹ Syaifuddin et al., *Memahami Faktor Penentu Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan* (Indramayu: Penerbit Adab, 2023). 13

¹⁰ Veithzal Rifai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2006). 444

Tabel 1.1
Data Perbandingan Perusahaan Kerupuk

No	Faktor- Faktor Produktivitas Kerja	PT Barokah Jaya Maprah	UD Mekar Jaya	UD Tunggal Jaya
1	Tingkat Pendidikan	Tidak ada batasan tingkat pendidikan, lebih mengutamakan kegigihan dan usia yg masih muda	Tidak ada Batasan tingkat pendidikan	Tidak ada batasan tingkat Pendidikan lebih mengutamakan umur yang masih muda
2	Kemampuan Bekerja	Kemampuan kerja baik dilihat dari tingkat konsistennya	Dilihat dari hasil kerjanya.	Dilihat dari hasil dalam bekerja.
3	Keterampilan (<i>skill</i>)	Terdapat training di awal masuk kerja dan pengawasan saat bekerja oleh atasan	Terdapat training dan pengawasan dari atasan saat bekerja.	Terdapat training dan pengawasan dari atasan saat bekerja.
4	Etika Kerja	Terdapat SP jika melakukan pelanggaran dan	Adanya teguran saat melakukan	Adanya teguran saat

		akan di keluarkan jika melebihi batas, saling kerja sama sesame tim.	pelanggaran, saling kerja sama sesame tim	melakukan pelanggaran, saling kerja sama sesame tim
5	Motivasi	Pemberian bimbingan terkait pekerjaannya, pemberian bonus dan kenaikan gaji jika hasil kerjanya bagus.	Pemberian bonus dan bimbingan di awal	Pemberian bonus dan bimbingan di awal
6	Jaminan Kesehatan	Terdapat fasilitas P3K	Terdapat fasilitas P3K	Terdapat fasilitas P3K
7	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja bersih dan nyaman, terdapat pengawasan serta aturan terhadap karyawan agar saling kerja sama	Lingkungan kerja cukup baik	Lingkungan kerja bersih dan nyaman

8	Sarana dan Prasarana	Terdapat alat dan fasilitas kerja yang lengkap, seragam kerja khusus bagian-bagian tertentu.	Terdapat alat kerja yang lengkap	Terdapat alat kerja yang lengkap
9	Manajemen	Manajemen pengelolaan dan kepemimpinan sudah baik, serta adanya evaluasi secara terbuka	Manajemen pengelolaan sudah baik dan terdapat evaluasi kerja	Manajemen pengelolaan sudah baik dan terdapat evaluasi kerja
10	Disiplin Kerja	Adanya peraturan kerja tertulis, terdapat sanksi pelanggaran terkait telat masuk berupa denda, adanya SP jika melanggar aturan dan jika SP melebihi batas yang ditentukan akan dikeluarkan.	Terdapat aturan kerja tertulis	Terdapat aturan kerja tertulis

11	Kompensasi	Gaji, bonus, THR, apresiasi dari atasan, hari cuti	Gaji, bonus, THR	Gaji, bonus, THR
----	------------	--	------------------	------------------

Sumber: Pimpinan PT Barokah Jaya Maprah, Pimpinan HRD Mekar Jaya, Pimpinan UD Tunggal Jaya

Berdasarkan tabel 1.1 hasil wawancara dan observasi pada tiga perusahaan kerupuk yaitu PT Barokah Jaya Maprah, UD Mekar Jaya, dan UD Tunggal Jaya, diketahui bahwa ketiga perusahaan memiliki beberapa persamaan dalam pengelolaan sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Namun secara keseluruhan, hasil observasi menunjukkan bahwa PT Barokah Jaya Maprah menerapkan berbagai kebijakan terkait motivasi kerja dan disiplin kerja yang sesuai dengan fokus penelitian. Oleh karena itu, peneliti menetapkan PT Barokah Jaya Maprah sebagai lokasi penelitian. Berikut jumlah karyawan PT Barokah Jaya Maprah di masing-masing divisi/bagian:

Tabel 1.2
Jumlah Karyawan PT Barokah Jaya Maprah Berdasarkan
Bagian Masing-Masing

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Produksi	57 orang
2	Pengeringan (jemur)	23 orang
3	Pengemasan dan <i>finishing</i>	44 orang
4	Sortir dan mengupas bawang	18 orang
Total		142 orang

Sumber: Pimpinan PT Barokah Jaya Maprah

Berdasarkan tabel 1.2 terdapat 142 jumlah karyawan. Bagian produksi terdapat 57 karyawan, bagian pengeringan (jemur) sebanyak 23 karyawan, bagian pengemasan dan *finishing* sebanyak 44 karyawan sementara bagian sortir dan pengupasan barang sebanyak 18 karyawan. Bagian produksi memiliki jumlah karyawan paling besar dibandingkan bagian lain, yaitu sebanyak 57 orang dari total 142 karyawan.

PT Barokah Jaya Maprah merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi kerupuk dan telah berkembang menjadi Perseroan Terbatas (PT) pada tahun 2024. Sebagai perusahaan yang bergerak di sektor manufaktur, keberhasilan proses produksi sangat bergantung pada produktivitas kerja karyawan. Produktivitas yang tinggi diperlukan agar target produksi dapat tercapai, kualitas produk tetap terjaga, serta proses produksi berlangsung secara efektif dan efisien. PT Barokah Jaya Maprah telah menerapkan berbagai kebijakan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, seperti penerapan peraturan kerja tertulis, pemberian sanksi keterlambatan, serta evaluasi secara berkala.¹¹ Peluangnya untuk mencapai tujuan perusahaan semakin besar dengan kualitas sumber daya yang ada.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan pimpinan perusahaan, masih ditemukan beberapa kondisi yang berpotensi memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dalam proses produksi masih terdapat karyawan yang datang terlambat sehingga memengaruhi ketepatan waktu dimulainya kegiatan produksi. Selain itu, semangat kerja karyawan tidak selalu berada pada

¹¹ Data dari Hasil Wawancara dengan Bapak Zamzami selaku Pimpinan PT Barokah Jaya Maprah, Tanggal 15 Desember 2025, Pukul 12.30 WIB.

tingkat yang sama, terutama ketika beban pekerjaan meningkat atau pekerjaan dilakukan secara berulang. Perusahaan juga masih melakukan evaluasi secara berkala terhadap kedisiplinan dan motivasi kerja agar target produksi dapat tercapai secara optimal. Berikut pencapaian target produksi dari bulan Januari sampai bulan Desember 2025.

Tabel 1.3
Target Produksi PT Barokah Jaya Maprah tahun 2025

Bulan	Target Produksi (Kg)	Realisasi Produksi (Kg)	Persentase Pencapaian
Januari	50.000	48.600	97,20%
Februari	50.000	47.900	95,80%
Maret	50.000	49.200	98,40%
April	50.000	47.500	95,00%
Mei	50.000	50.000	100%
Juni	50.000	50.000	100%
Juli	50.000	48.300	96,60%
Agustus	50.000	47.800	95,60%
September	50.000	48.900	97,80%
Oktober	50.000	49.400	98,80%
November	50.000	50.00	100%
Desember	50.000	49.000	98,00%

Sumber : Pimpinan PT Barokah Jaya Maprah

Berdasarkan tabel 1.3 diketahui bahwa PT Barokah Jaya Maprah menetapkan target produksi sebesar 50.000 kg setiap bulan. Namun, realisasi

produksi selama tahun 2025 masih mengalami fluktuasi dan belum selalu mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, fluktuasi pencapaian target produksi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan belum sepenuhnya stabil sehingga diperlukan identifikasi faktor-faktor yang memengaruhinya. Persentase pencapaian target produksi berkisar antara 95,00% hingga 100,00%. Pencapaian terendah terjadi pada bulan April, yaitu sebesar 95,00%, sedangkan target produksi berhasil tercapai sepenuhnya pada bulan Mei, Juni, dan November dengan persentase pencapaian sebesar 100,00%. Pada bulan-bulan lainnya, realisasi produksi berada di bawah target yang telah ditetapkan perusahaan.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penerapan motivasi dan disiplin kerja belum tentu selalu diikuti dengan pencapaian produktivitas kerja yang optimal. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh kedua variabel tersebut terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Barokah Jaya Maprah.

Menurut French dalam Abadi motivasi merupakan suatu dorongan atau keinginan dalam diri seseorang untuk meningkatkan usaha guna mencapai target atau hasil yang diharapkan.¹² Oleh karena itu, perusahaan perlu secara terus-menerus melakukan upaya untuk mendorong dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Motivasi berperan dalam memberikan dorongan dan pengaruh kepada seseorang agar mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan.¹³ Pemberian motivasi kepada karyawan dapat menumbuhkan rasa

¹² Wuri Tamtama Abdi, Candra Wijaya, and Rusydi Ananda, *Komitmen Kerja (Analisis Kompetensi Pribadi, Stabilitas Emosi Dan Motivasi Intrinsik)* (Medan: umsu press, 2024). 66

¹³ L Suryani et al., *Buku Ajar Manajemen Pasien Safety* (Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024).41

senang dalam bekerja sehingga mampu menghasilkan produktivitas kerja yang lebih baik.

Perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan dengan menerapkan berbagai strategi yang bertujuan untuk meningkatkan semangat dan motivasi kerja, di antaranya melalui beberapa upaya berikut:

Tabel 1.4
Upaya PT Barokah Jaya Maprah dalam Menumbuhkan Motivasi Kerja Karyawan

No	Upaya	Pelaksanaan	Tujuan
1	Pemberian materi dalam bidang tertentu, seperti produksi dan penngeringan dan lain-lain.	Diawal masuk kerja dan terkadang dilakukan seminggu sekali	Untuk memberikan pengalaman tentang pekerjaan dan tanggung jawab yang terkait dengan bidang pekerjaannya
2	Berbagi informasi.	Sebelum memulai aktivitas pekerjaan atau setelah aktivitas	Sebagai media komunikasi antara karyawan dan manajer, sarana ini berfungsi untuk menyampaikan permasalahan agar dapat segera ditangani. Selain itu, juga menjadi wadah bagi karyawan dalam menyampaikan gagasan dan ide yang bertujuan untuk

			mendorong kemajuan perusahaan.
3	Kenaikan gaji bertahap	Setelah 3 tahun menjadi pekerja tetap	Sebagai upaya untuk meningkatkan semangat kerja dan konsistensi karyawan dalam bekerja.
4	Pemberian bonus dan tunjangan lainnya	Waktunya tidak ditentukan, tergantung kebijakan perusahaan.	Sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi dan pengembangan karyawan, sekaligus sebagai bentuk apresiasi atas kerja keras yang telah mereka berikan.
5	Pemberian insentif gaji atau upah sesuai dengan hasil kerja	Diberikan seminggu sekali setiap hari kamis	Sebagai imbalan atas kerja karyawan serta untuk meningkatkan motivasi dan kesejahteraan mereka.

Sumber: Pimpinan PT Barokah Jaya Maprah

Berdasarkan tabel 1.4, terlihat bahwa motivasi di PT Barokah Jaya Maprah tergolong cukup baik. Pemberian motivasi oleh perusahaan membuat karyawan merasa dihargai, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja mereka.

Disiplin merupakan kepatuhan terhadap perintah dan aturan dalam suatu organisasi, semakin tinggi penerapan disiplin pegawai semakin meningkat pula produktivitas kerjanya. Disiplin sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai, disiplin membentuk sikap dan perilaku kerja yang tertib sehingga memudahkan pegawai

dalam bekerja. Dengan begitu akan tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pencapaian produktivitas kerja serta tujuan organisasi.¹⁴ Tujuan utama dari disiplin adalah untuk memaksimalkan efisiensi dengan cara mencegah kerusakan atau kehilangan peralatan serta perlengkapan kerja yang disebabkan oleh tindakan yang kurang hati-hati.¹⁵ Berikut diuraikan disiplin kerja karyawan PT Barokah Jaya Maprah:

Tabel 1.5
Peraturan yang Diterapkan PT Barokah Jaya Maprah

No	Peraturan	Tujuan
1	Datang tepat waktu jika terlambat akan mendapat sanksi(denda)	Bertujuan menumbuhkan kedisiplinan karyawan, memastikan kelancaran operasional perusahaan, dan mencegah gangguan yang timbul akibat keterlambatan.
2	Menjaga kebersihan diri dan area kerja	Berguna untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, nyaman, dan aman, sekaligus meningkatkan efisiensi kerja serta mencegah gangguan kesehatan atau kecelakaan kerja.

¹⁴ Dicky Tjahjadi, *Strategi Membangun Kinerja Pegawai Unggul: Tinjauan Dari Aspek Kepemimpinan, Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja* (Indramayu: Penerbit Adab, 2025).¹⁴

¹⁵ Firdaus, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Penerbit Widina, 2023). 99

3	Penggunaan bahan baku & alat sesuai prosedur.	Bertujuan untuk menjaga kualitas hasil produksi, meningkatkan efisiensi kerja, mengurangi kesalahan serta risiko kerusakan, dan menjamin keselamatan kerja karyawan.
4	Sopan santun, menghormati atasan/rekan kerja.	Bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, suasana kerja yang nyaman, serta meningkatkan kerja sama dan kelancaran aktivitas kerja.
5	Berpakaian dengan layak dan sopan	Bertujuan untuk mendukung kenyamanan dan keamanan dalam bekerja.
6	Menjaga keamanan & ketertiban	Bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, tertib, dan kondusif sehingga aktivitas kerja dapat berjalan lancar dan terhindar dari risiko gangguan maupun kecelakaan.

7	Larangan penggunaan handphone disaat bekerja	Bertujuan untuk menjaga fokus kerja dan meningkatkan produktivitas karyawan.
---	--	--

Sumber: Pimpinan PT Barokah Jaya Maprah

Berdasarkan tabel 1.5 peraturan disiplin kerja yang telah ditetapkan, oleh PT Barokah Jaya Maprah dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah menerapkan aturan yang cukup baik dan sistematis. Peraturan tersebut mencakup aspek kedisiplinan waktu, kebersihan, keselamatan kerja, etika, serta fokus kerja karyawan, yang bertujuan untuk mendukung kelancaran proses operasional perusahaan. Penerapan disiplin kerja ini diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang tertib, aman, dan kondusif, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta meminimalkan terjadinya kesalahan dan risiko dalam pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan hasil temuan penelitian awal faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dari PT Barokah Jaya Maprah menurut Teori Mulyadi survei pendahuluan dilakukan terhadap 30 orang karyawan PT Barokah Jaya Maprah yang dipilih menggunakan *teknik simple random sampling*, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden. Survei dilakukan melalui angket sederhana yang berisi satu pertanyaan mengenai faktor yang menurut responden paling memengaruhi produktivitas kerja. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu faktor yang dianggap paling dominan. Hasil survei pendahuluan disajikan pada Tabel 1.6 berikut.

Tabel 1.6
Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan
PT Barokah Jaya Maprah¹⁶

No	Faktor Pengaruh Produktivitas	Hasil
1	Tingkat Pendidikan	0
2	Kemampuan Bekerja	2
3	Keterampilan (skill)	3
4	Etika Kerja	0
5	Motivasi	7
6	Jaminan Kesehatan	0
7	Lingkungan Kerja yang nyaman	2
8	Sarana dan Prasarana	0
9	Manajemen	3
10	Disiplin Kerja	8
11	Kompensasi	5
Jumlah Karyawan		30

Sumber data: Hasil observasi PT Barokah Jaya Maprah

Berdasarkan tabel 1.6 hasil observasi awal terhadap 30 responden, masing-masing responden diminta memilih satu faktor yang menurut mereka paling memengaruhi produktivitas kerja berdasarkan teori Mulyadi. Hasil observasi menunjukkan bahwa disiplin kerja dipilih oleh 8 responden dan motivasi kerja dipilih oleh 7 responden. Kedua faktor tersebut memperoleh jumlah pilihan tertinggi dibandingkan faktor lainnya. Temuan awal ini

¹⁶ Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.101

mengindikasikan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang paling dominan menurut persepsi karyawan sehingga layak dijadikan variabel penelitian untuk dianalisis lebih lanjut pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan PT Barokah Jaya Maprah, maka dari itu peneliti memutskan untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri)”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana motivasi yang diberikan kepada karyawan di PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri?
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan di PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri?
3. Bagaimana produktivitas kerja karyawan di PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri?
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri?
6. Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui motivasi yang diberikan kepada karyawan di PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan di PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri.
3. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan di PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri.
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri.
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Secara Teoritis

Diharapkan dapat memberi penulis dan pembaca lebih banyak wawasan tentang produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat Secara Praktis

a. Bagi Penulis

Untuk memperluas pengetahuan, pengalaman, dan pemahaman tentang bagaimana motivasi dan disiplin kerja berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan di perusahaan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu PT Barokah Jaya Maprah dalam menentukan strategi pengembangan SDM yang paling efektif, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

c. Bagi Pihak Lain

Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberi pembaca lebih banyak wawasan, pengalaman, dan pengetahuan. Ini juga akan menjadi acuan untuk menilai produktivitas kerja karyawan di perusahaan. Selain itu, temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian sejenis di masa mendatang.

E. Penelitian Terdahulu

1. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Sukses Mitra Sejahtera*, oleh Annisa Aulia Azizah, 2024, Institut Agama Islam Negeri Kediri.¹⁷

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor

¹⁷ Annisa Aulia Azizah, “*Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Sukses Mitra Sejahtera*” (Skripsi, Kediri, Institut Agama Islam Negeri Kediri, 2024).

yang mampu meningkatkan produktivitas kerja apabila diterapkan secara konsisten. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis terletak pada penggunaan variabel disiplin kerja dan produktivitas kerja serta sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif. Perbedaannya terletak pada penggunaan variabel kompensasi, sedangkan penelitian ini menggunakan motivasi kerja. Dengan demikian, penelitian ini mengisi celah penelitian dengan mengkaji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja, sehingga diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

2. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Intisumber Hasil Sempurna (IHS) Kediri*, oleh Lulut idhayani, tahun 2022, Universitas Islam Kediri.¹⁸

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja. Hasil tersebut memperkuat bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada penggunaan variabel disiplin kerja dan produktivitas kerja serta metode penelitian kuantitatif. Perbedaannya adalah penelitian terdahulu menggunakan kompensasi finansial sebagai variabel independen, sedangkan penelitian ini

¹⁸ Lulut Wahyuni, “*Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Intisumber Hasil Sempurna (HIS) Kediri*,” *Jurnal Mahasiswa* 4,3 (Septe (n.d.)).

menggunakan motivasi kerja. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi dengan menguji kombinasi variabel yang berbeda sehingga dapat diketahui apakah motivasi kerja bersama disiplin kerja juga memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja.

3. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Inspektorat Kota Tangerang, oleh Suwardi, tahun 2023, Universitas Gunadarma.*¹⁹

Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh secara parsial. Namun, secara simultan kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa motivasi memiliki peran yang lebih dominan dibandingkan kompensasi dalam meningkatkan produktivitas kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada penggunaan variabel motivasi dan produktivitas kerja. Perbedaannya adalah penelitian terdahulu menggunakan variabel kompensasi, sedangkan penelitian ini menggunakan disiplin kerja, penelitian ini juga berbeda karena menggunakan seluruh karyawan sebagai responden. Berdasarkan perbedaan tersebut, penelitian ini berupaya memberikan kontribusi dengan menguji apakah disiplin kerja dapat menjadi variabel yang memperkuat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja.

¹⁹ Suwardi, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Inspektorat Kota Tangerang," *Jurnal JAMAN* 3,2 (Agust (n.d.).

4. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Capsugel Indonesia*, oleh Atikah Fatma Wati, tahun 2024, Universitas Pakuan Bogor.²⁰

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan penulis karena menggunakan variabel yang sama, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kerja. Meskipun demikian, penelitian terdahulu dilakukan pada perusahaan dengan karakteristik, budaya organisasi, dan sistem kerja yang berbeda dengan PT Barokah Jaya Maprah. Oleh karena itu, penelitian ini tetap memiliki nilai tambah karena menguji kembali hubungan antarvariabel pada konteks perusahaan yang berbeda, sehingga dapat memperluas bukti empiris mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

5. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pakerin Bagian Batako Mojokerto*, Oleh Ahmad Hafidz, 2023, Institut Agama Islam Negeri Kediri.²¹

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil tersebut memperlihatkan

²⁰ Atikah Fatma Wati, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Capsugel Indonesia No Title" (Skripsi, Bogor, Universitas Pakuan Bogor., 2024).

²¹ Ahmad Hafidz, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pakerin Bagian Batako Mojokerto" (Skripsi, Kediri, Institut Agama Islam Negeri Kediri, 2023).

bahwa peningkatan disiplin kerja mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada penggunaan variabel disiplin kerja dan produktivitas kerja serta pendekatan kuantitatif. Perbedaannya adalah penelitian terdahulu hanya menguji satu variabel independen, sedangkan penelitian ini menguji dua variabel independen, yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruh kedua variabel tersebut terhadap produktivitas kerja dibandingkan penelitian yang hanya menguji satu variabel independen.

Berdasarkan lima penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang secara konsisten memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Annisa Aulia Azizah (2024), Lulut Idhayani (2022), Suwardi (2023), Atikah Fatma Wati (2024), dan Ahmad Hafidz (2023) sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis statistik untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja maupun motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, baik secara parsial maupun simultan.

Meskipun demikian, terdapat beberapa perbedaan pada penelitian-penelitian tersebut. Perbedaan pertama terletak pada kombinasi variabel independen yang digunakan. Sebagian penelitian menggabungkan disiplin kerja dengan kompensasi atau kompensasi finansial, sedangkan penelitian

lainnya mengombinasikan motivasi dengan kompensasi. Hanya sedikit penelitian yang secara bersamaan menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dalam satu model penelitian.

Perbedaan kedua terletak pada objek penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan pada perusahaan dengan bidang usaha yang berbeda, seperti industri manufaktur, instansi pemerintah, dan perusahaan produksi dengan karakteristik organisasi yang tidak sama. Perbedaan karakteristik tersebut memungkinkan adanya perbedaan kondisi lingkungan kerja, sistem pemberian motivasi, budaya organisasi, maupun penerapan disiplin kerja sehingga hasil penelitian tidak selalu dapat digeneralisasikan pada seluruh jenis perusahaan.

Selain itu, sebagian penelitian terdahulu menggunakan sampel yang merupakan sebagian dari populasi karyawan. Sementara itu, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh sehingga seluruh karyawan PT Barokah Jaya Maprah yang berjumlah 142 orang dijadikan sebagai responden penelitian. Penggunaan seluruh populasi diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih representatif mengenai hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat celah penelitian, yaitu masih terbatasnya penelitian yang menguji secara simultan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada industri pengolahan kerupuk dengan menggunakan seluruh populasi karyawan sebagai responden. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam memperkuat bukti mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja serta menjadi referensi bagi perusahaan dalam

menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

F. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Rumusan masalah biasanya berupa pertanyaan, sehingga hipotesis masih bersifat hipotesis dan perlu dibuktikan melalui penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H_{01} : Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri.

H_{a1} : Terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri.

2. H_{02} : Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri.

H_{a2} : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri.

3. H_{03} : Tidak terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri.

Ha₃ : Terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Muflihin motivasi kerja adalah keadaan yang mempengaruhi, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku dalam menjalankan aktivitas di tempat kerja.²² Menurut Ira Lusiawati motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengarahkan pegawai dalam upaya mencapai tujuan organisasi dan menjadi faktor penting bagi pegawai dalam bekerja.²³ Menurut Nurhayati motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat seseorang bekerja dengan semangat, tekun, dan maksimal.²⁴

Sehingga dapat disimpulkan bahwa bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan atau dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang yang mampu menumbuhkan semangat kerja, mengarahkan perilaku kerja, serta mempertahankan konsistensi usaha dalam melaksanakan tugas. Motivasi kerja berperan penting dalam mendorong pegawai agar bekerja secara optimal, tekun, dan bertanggung jawab sehingga baik tujuan pribadi maupun tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

Berdasarkan uraian tersebut, motivasi kerja menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang

²² Hizbul Muflihin, *Motivasi Kinerja* (Banten: Berkah Aksara Cipta Karya, 2024). 2

²³ Ira Lusiawati, *Profesionalisme Birokrasi, Iklim Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja* (Cirebon: CV.Green Publisher Indonesia, 2022). 5

²⁴ Ai Nurhayati, *Motivasi Kerja* (Jogjakarta: Karya Bakti Makmur Indonesia, 2024).1

memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih giat, memiliki semangat dalam menyelesaikan tugas, serta berusaha mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan penurunan semangat kerja sehingga berdampak pada menurunnya produktivitas. Oleh karena itu, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin besar peluang meningkatnya produktivitas kerja.

Agar perusahaan dapat mencapai tujuannya, peningkatan produktivitas kerja oleh karyawan sangat perlu dilakukan sehingga perusahaan bisa terus bertumbuh dan dapat mencapai target yang telah ditentukan sebelumnya. Penurunan produktivitas sering kali terjadi ketika ada masalah dengan motivasi, baik pada tingkat individu maupun organisasi. Ketika motivasi tidak memadai, individu cenderung kurang bersemangat, yang menyebabkan penurunan produktivitas adalah bekerja lebih lambat, menghindari tugas-tugas yang menantang, atau bahkan mengalami penurunan kualitas kerja. Produktivitas dan motivasi sangat erat kaitannya. Motivasi yang tinggi cenderung meningkatkan produktivitas, sementara motivasi yang rendah hampir selalu mengakibatkan penurunan produktivitas.²⁵

2. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi, motivasi dapat diidentifikasi melalui beberapa indikator berikut.

²⁵ Nadi Fikri Rijali Niaty Noranisa, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Kanitra Mitra Jaya Utama Job Site PT Adaro Indonesia Kabupaten Tabalong," *Jurnal.Stiatabalong* 8 (2025): 839–56.

a) Balas Jasa

Segala sesuatu yang diterima pegawai baik berupa barang, jasa, atau uang yang sebagai imbalan atas kontribusinya kepada organisasi.

b) Kondisi Kerja

Keadaan lingkungan kerja suatu perusahaan yang memengaruhi aktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik terasa nyaman dan membantu pegawai bekerja secara optimal.

c) Fasilitas Kerja

Segala sarana dan prasarana yang disediakan organisasi dan digunakan oleh pegawai, baik yang berkaitan langsung dengan pekerjaan maupun yang menunjang kelancaran kerja.

d) Prestasi Kerja

Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya, yang tingkatannya dapat berbeda-beda sesuai dengan kemampuan dan karakter masing-masing individu.

e) Pengakuan dari Atasan

Bentuk penilaian atau apresiasi dari atasan terhadap pegawai, terkait sejauh mana pegawai telah menerapkan motivasi yang diberikan.

f) Pekerjaan itu Sendiri

Pekerjaan yang dijalani pegawai dapat menjadi sumber motivasi, baik bagi dirinya sendiri maupun bagi pegawai lain.²⁶

²⁶ Mochamad Vrans Romi et al., *Pengantar MSDM Strategik: Inovasi Dan Transformasi SDM* (Purbalingga: CV Eureka Media Aksara, 2024). 95-96

3. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan adanya motivasi kerja antara lain sebagai berikut:

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b) Mendorong karyawan agar bekerja lebih produktif.
- c) Menjaga kestabilan karyawan perusahaan.
- d) Membantu meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja.
- e) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f) Mewujudkan suasana kerja yang kondusif serta hubungan kerja yang harmonis.
- g) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- h) Menumbuhkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi aktif karyawan
- i) Menumbuhkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya
- j) Meningkatkan efisiensi penggunaan peralatan serta bahan kerja.²⁷

4. Motivasi Kerja Menurut Perspektif Islam

Dalam Islam, motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk berbuat baik, baik untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun membantu orang lain, termasuk kebutuhan fisik, mental, dan sosial. Karena bekerja merupakan bagian dari aktivitas manusia, yang melibatkan tenaga dan pikiran, maka kehidupan manusia tidak dapat dipisahkan dari usaha. Orang bekerja karena mereka akan menghadapi banyak masalah sepanjang hidup mereka. *Fastabiqul khoirat*, atau berlomba-lomba dalam melakukan kebaikan, untuk memenuhi kebutuhan fisik, psikologis, dan

²⁷ Tjutju Yuniarsih and Suswanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2011). 146

sosial manusia, adalah motivasi untuk bekerja atau berbisnis dalam pandangan Islam.²⁸

Menurut Hamka, tafsir Al-Azhar dari Surat Al-Muthaffifin ayat 26 menggambarkan motivasi kerja Islam sebagai berikut:

خَتْمُهُ مِسْكٌ ۚ وَفِي ذَلِكَ فَلْيَتَنَافَسِ الْمُتَنَفِسُونَ ﴿٢٦﴾

Artinya: “Laknya (bau tempat minumnya) terbuat dari katsuiri; dan untuk demikian itu hendaknya orang berlomba-lomba.” (QS.Al-Muthaffifin:26)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah telah menyiapkan bagi manusia kesempatan untuk berlomba meraih derajat yang mulia dan tak terbatas di akhirat, berupa kedudukan yang tinggi, minuman istimewa beraroma kasturi, serta surga dengan kenikmatan yang tidak pernah berakhir. Karena itu, manusia tidak seharusnya berlomba mengejar jabatan di dunia dengan cara saling menindas, menyalahkan, atau menjatuhkan sesama. Bahkan demi meraih satu posisi, ada orang yang rela mengorbankan saudaranya sendiri, padahal hal tersebut tidak sejalan dengan nilai yang diajarkan²⁹

Dalam konteks motivasi kerja, nilai-nilai Islam diwujudkan melalui semangat untuk bekerja dengan niat beribadah, memberikan hasil kerja yang terbaik, serta berlomba-lomba dalam kebaikan (*fastabiqul khairat*). Motivasi kerja seorang muslim tidak hanya didorong oleh keinginan

²⁸ Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syariah Kaya Di Dunia Terhormat Di AKhirat* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009). 70

²⁹ Hamka, *Tafsir Al-Azhar* (Jilid 1, Jakarta: Pustaka Pajimas, 1982).

memperoleh imbalan materi, tetapi juga oleh kesadaran bahwa setiap pekerjaan merupakan amanah yang akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki motivasi kerja berdasarkan nilai-nilai Islam akan terdorong untuk bekerja secara sungguh-sungguh, jujur, bertanggung jawab, dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Dengan demikian, motivasi kerja yang berlandaskan ajaran Islam diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja, kualitas pelaksanaan tugas, serta produktivitas kerja karyawan.

B. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Dewi dan Basrowi disiplin kerja adalah sikap seseorang yang mau dan mampu untuk memahami serta mematuhi norma dan peraturan yang ada di sekitarnya.³⁰ Rifai menyatakan bahwa disiplin kerja adalah cara manajer berkomunikasi dengan karyawannya untuk membuat mereka bersedia mengubah perilaku, meningkatkan kesadaran mereka, dan mematuhi peraturan dan peraturan sosial perusahaan.³¹ Menurut Sinambela disiplin kerja mencerminkan kemampuan individu dalam menjalankan tugas secara teratur, tekun, konsisten dengan tetap mematuhi aturan tanpa melanggar ketentuan yang ditetapkan.³²

Sehingga disiplin kerja merupakan suatu kemampuan dan kesadaran individu untuk memahami, mematuhi, dan melaksanakan aturan

³⁰ Wulan Riska Dewi and Basrowi, *Disiplin Kerja Dan Kinerja Unggul* (Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2024). 69

³¹ Rifai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*.444

³² Lijan Poltak Sinabela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012).239

serta norma yang berlaku dalam lingkungan kerja. Disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan perusahaan, tetapi juga mencerminkan kemauan karyawan untuk bersikap teratur, tekun, dan konsisten dalam menjalankan tugasnya secara berkelanjutan. Melalui disiplin kerja, perilaku karyawan dapat diarahkan dan dikendalikan sehingga selaras dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan tanggung jawab, efektivitas, serta kualitas produktivitas kerja karyawan, sekaligus mendukung terciptanya lingkungan kerja yang tertib dan produktif.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang mematuhi peraturan, hadir tepat waktu, dan melaksanakan pekerjaan sesuai standar perusahaan akan mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Dengan demikian, tingkat disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi akan berpengaruh dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi guna meningkatkan serta memudahkan organisasi mencapai tujuan. Peningkatan produktivitas kerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari peraturan kerja atau disiplin kerja. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam

organisasi, dengan diterapkan kedisiplinan kerja yang baik akan menghasilkan produktivitas kerja pegawai dengan baik pula.³³

2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Afandi terdapat tiga jenis disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

a) Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan upaya untuk mencegah pelanggaran aturan dalam organisasi, dengan tujuan mendorong karyawan agar mematuhi standar dan peraturan yang ditetapkan secara mandiri.

b) Disiplin Korektif

Disiplin korektif digunakan untuk menindak lanjuti pelanggaran aturan., dengan tujuan memperbaiki kesalahan agar tidak terulang dan mendorong karyawan mematuhi aturan sesuai dengan pedoman perusahaan.

c) Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah jenis disiplin yang dilakukan secara bertahap. Sanksi yang diberikan menjadi semakin tegas apabila pelanggaran dilakukan berulang kali. Tujuannya adalah untuk memberi karyawan kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka sebelum ditindak lebih tegas.³⁴

³³ Martinus Tame DurkiaLaia, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Aromo Kabupaten Nias Selatan," *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Nias Selatan* ,6 (2022),h. 16.

³⁴ Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research* (Yogyakarta: Deepublish, 2016). 7-8

3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto dalam Lijan Poltak Sinambela, indikator disiplin kerja dibagi menjadi lima, diantaranya yaitu :

- a) Frekuensi Kehadiran, dari data tingkat kehadiran karyawan yang digunakan sebagai ukuran untuk menilai kedisiplinan dalam bekerja.
- b) Tingkat kewaspadaan karyawan, setiap karyawan memiliki sikap hati-hati dan ketelitian dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang dimilikinya.
- c) Ketaatan pada standar kerja, dimana setiap karyawan diwajibkan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar dan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan.
- d) Ketaatan pada peraturan kerja, yaitu kesediaan karyawan untuk mematuhi berbagai aturan perusahaan guna menciptakan kelancaran dan kenyamanan dalam bekerja.
- e) Etika kerja, yang tercermin dari perilaku saling menghormati, menghargai, dan menjaga hubungan baik antar sesama karyawan sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis.³⁵

4. Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting bagi setiap pegawai karena menjadi landasan dalam membentuk sikap, perilaku, dan kehidupan yang tertib. Dengan disiplin, pegawai lebih mudah dalam melaksanakan tugasnya, sehingga menghasilkan lingkungan kerja yang

³⁵ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2018).356

nyaman dan membantu mencapai tujuan organisasi. Menurut Afandi fungsi disiplin meliputi beberapa seperti berikut:³⁶

- a) Mengatur kehidupan bersama dalam suatu organisasi,

Disiplin membantu memperbaiki hubungan antar individu dengan mengatur kehidupan masyarakat dalam sistem yang terdiri dari sistem yang berkelompok.

- b) Membentuk dan melatih kepribadian yang baik,

Disiplin di tempat kerja membantu membentuk kepribadian pegawai. Lingkungan kerja yang tertib dan tenang mendorong sikap dan perilaku positif, dan kepribadian disiplin terbentuk secara bertahap melalui latihan yang melibatkan seluruh anggota organisasi.

- c) Memaksa seseorang untuk mengikuti aturan organisasi

Disiplin berfungsi untuk mendorong seseorang mematuhi aturan. Melalui pemaksaan, pembiasaan, dan latihan, seseorang akan menyadari pentingnya disiplin, yang nantinya berkembang menjadi kebiasaan berpikir positif, bermakna, dan berorientasi ke depan. Dengan demikian, disiplin tidak hanya sebatas kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga menjadi pola perilaku yang memengaruhi berbagai aspek kehidupan.

- d) Memberikan sanksi atau hukuman bagi yang melanggar aturan.

Disiplin yang disertai dengan penerapan sanksi atau hukuman membantu meningkatkan kepatuhan. Tanpa adanya ancaman, tingkat

³⁶ Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. 3-4

ketaatan dan kepatuhan bisa menurun sehingga motivasi untuk mengikuti aturan menjadi berkurang.

5. Disiplin Kerja Menurut Perspektif Islam

Islam mengajarkan umatnya untuk senantiasa menerapkan dan menjunjung tinggi nilai-nilai disiplin dalam kehidupan sehari-hari guna mencapai kualitas hidup yang lebih baik. Al-Qur'an mengajarkan setiap muslim untuk memiliki sikap disiplin dalam bekerja, sebagaimana dijelaskan dalam Surah Ali 'Imran ayat 31 :

قُلْ إِنْ كُنْتُمْ تُحِبُّونَ اللَّهَ فَاتَّبِعُونِي يُحْبِبْكُمُ اللَّهُ وَيَغْفِرْ لَكُمْ ذُنُوبَكُمْ وَاللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ (٣١)

Artinya : “Katakanlah (Muhammad), "Jika kamu mencintai Allah, ikutilah aku, niscaya Allah mencintaimu dan mengampuni dosa-dosamu."

Allah Maha Pengampun, Maha Penyayang.” (QS. Ali ‘Imran: 31).³⁷

Surah Ali ‘Imran ayat 31 mengajarkan umat manusia agar menggunakan waktu secara optimal serta menerapkan sikap disiplin dalam setiap aspek kehidupan. Pemanfaatan waktu untuk meraih karunia serta ridha Allah seharusnya dilakukan secara seimbang dan proporsional. Ajaran Islam mengandung nilai-nilai yang menegaskan pentingnya kedisiplinan dalam menjalani kehidupan sehari-hari. dalam Islam berlandaskan pada kesadaran akan keberadaan Allah SWT sebagai Dzat Yang Maha Mengetahui seluruh perbuatan makhluk-Nya.³⁸ Dari kesadaran tersebut lahir pengendalian diri secara pribadi. Tanpa keyakinan bahwa

³⁷ Imam Ghazali Masykur et al., *Almumayyaz: Al-Qur'an Tajwid Warna Transliterasi Per Kata Terjemah Per Kata* (Bekasi: Cipta Bagus Sagara, 2014). 60

³⁸ Fathurrahman, *Manajemen Sumber Daya Insani* (Bandung: Widina Media Utama, 2023). 90

Allah senantiasa mengawasi, seseorang akan kesulitan menjalankan perintah-Nya dengan sungguh-sungguh, karena Allah juga Maha Mengetahui segala sesuatu, termasuk apa yang tersembunyi di dalam hati manusia. Dalam konteks disiplin kerja, nilai-nilai tersebut diwujudkan melalui kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu dalam bekerja, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta menjaga etika kerja dengan sesama. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tidak hanya bekerja karena adanya pengawasan atau sanksi, tetapi juga karena kesadaran bahwa bekerja merupakan amanah yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian, penerapan disiplin kerja sesuai ajaran Islam diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang tertib, meningkatkan tanggung jawab karyawan, serta mendukung tercapainya produktivitas kerja yang optimal.

C. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Hasibun dalam Busro produktivitas merupakan perbandingan antara *output* (hasil) dan *input* (masukan). Apabila efisiensi (waktu, bahan, tenaga), sistem kerja, teknik produksi, dan keterampilan tenaga kerja meningkat maka produktivitas juga akan meningkat. Semakin tinggi efisiensi, semakin besar produktivitasnya.³⁹

Menurut Edy Sutrisno, produktivitas kerja merupakan sikap mental untuk terus memperbaiki kinerja, dengan melakukan pekerjaan lebih baik dari hari sebelumnya demi perusahaan. Sikap ini mendorong karyawan

³⁹ Muhammad Busro, *Teori-Teori Sumber Daya Manusia* (Prenadamedia Group, 2018).341

untuk tidak cepat puas dan terus mengembangkan diri serta kemampuan kerjanya.⁴⁰ Menurut Sedarmayanti, pengertian produktivitas kerja karyawan merupakan kemampuan seseorang memanfaatkan kekuatan dan seluruh potensinya untuk menghasilkan kreatifitas.⁴¹

Sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk memaksimalkan hasil kerja dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien. Produktivitas tidak hanya berkaitan dengan jumlah hasil yang dicapai, tetapi juga mencerminkan sikap kerja yang selalu berupaya melakukan perbaikan dari waktu ke waktu. Melalui peningkatan keterampilan, pemanfaatan potensi diri, serta pengembangan kreativitas, karyawan dapat bekerja dengan kualitas yang lebih baik. Oleh karena itu, produktivitas kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja individu dan membantu pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

2. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas sangat penting bagi karyawan di perusahaan, karena dapat membuat pekerjaan berjalan lebih efisien dan efektif sehingga mendukung pencapaian tujuan. Tingkat produktivitas kerja dapat diukur menggunakan beberapa indikator, yaitu:

a) Kemampuan.

Memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas merupakan hal yang penting bagi karyawan. Kemampuan tersebut sangat dipengaruhi oleh

⁴⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Suber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2017). 102

⁴¹ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja* (Bandung: CV. Mandar Maju, 2009). 82

keterampilan dan profesionalisme dalam bekerja, sehingga karyawan dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan dengan baik.

b) Meningkatkan hasil yang dicapai.

Meningkatkan hasil kerja berarti terus memperbaiki kualitas pekerjaan sehingga baik pekerja maupun penerima manfaatnya. Upaya ini sangat mempengaruhi keberhasilan pekerjaan.

c) Semangat kerja.

Ini adalah upaya untuk terus berkembang setiap hari, terlihat dari etos kerja dan perbaikan hasil dibandingkan hari sebelumnya.

d) Pengembangan diri.

Untuk meningkatkan kemampuan kerjanya, selalu berusaha untuk mengembangkan diri. Ini dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan yang akan dihadapi. Semakin banyak tantangan yang dihadapi, semakin besar kebutuhan untuk terus berkembang.

e) Mutu.

Selalu berupaya menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Mutu menunjukkan kualitas kerja karyawannya, dan peningkatan mereka bertujuan untuk mencapai hasil terbaik yang bermanfaat bagi perusahaan dan diri sendiri.

f) Efisiensi.

Efisiensi adalah perbandingan antara jumlah sumber daya yang digunakan dan hasil yang dihasilkan. Hubungan antara masukan dan keluaran sangat mempengaruhi seberapa produktif pekerja.⁴²

⁴² Sutrisno, *Manajemen Suber Daya Manusia*. 104-105

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Mulyadi, perusahaan pada umumnya mengharapkan setiap karyawan mampu bekerja secara maksimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Tinggi rendahnya produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut:⁴³

a) Tingkat pendidikan

Pendidikan yang dimiliki karyawan dapat memengaruhi cara berpikir dan kemampuan dalam memahami pekerjaan. Semakin baik tingkat pendidikan seseorang, biasanya semakin mudah bagi karyawan tersebut untuk mengembangkan kemampuan kerja sehingga hasil kerjanya juga lebih optimal.

b) Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja berkaitan dengan kecakapan individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Karyawan yang mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik cenderung dapat bekerja lebih efektif dan menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas.

c) Keterampilan (skill)

Keahlian atau keterampilan yang dimiliki karyawan menjadi modal penting dalam mendukung pekerjaan. Semakin baik keterampilan seseorang, maka semakin besar peluang untuk meningkatkan hasil kerja dan produktivitasnya.

⁴³ Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.101

d) Etika kerja

Etika kerja tercermin dari sikap, tanggung jawab, dan perilaku seseorang dalam bekerja. Sikap kerja yang baik, ditambah dengan kepemimpinan yang positif, dapat menciptakan semangat kerja yang lebih tinggi di lingkungan perusahaan.

e) Motivasi

Motivasi merupakan dorongan semangat kerja baik yang berasal dari diri sendiri maupun dorongan dari pimpinan. Motivasi yang tinggi akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

f) Jaminan Kesehatan

Fasilitas kesehatan yang diberikan perusahaan dapat memberikan rasa aman kepada karyawan. Dengan adanya perlindungan kesehatan, karyawan akan merasa lebih nyaman sehingga dapat bekerja secara lebih tenang dan fokus.

g) Lingkungan kerja yang nyaman

Suasana kerja yang baik mampu mendukung produktivitas karyawan. Hubungan yang harmonis antar pegawai serta kondisi tempat kerja yang bersih, rapi, dan nyaman dapat membantu menciptakan semangat kerja yang lebih baik..

h) Sarana dan prasarana

Peralatan dan fasilitas kerja yang memadai sangat membantu kelancaran pekerjaan. Jika sarana pendukung tersedia dengan baik,

pekerjaan dapat diselesaikan lebih mudah dan efisien. Sebaliknya, fasilitas yang kurang memadai dapat menghambat proses kerja.

i) Manajemen

Peran manajemen sangat penting dalam membangun komunikasi dan hubungan kerja yang baik dengan karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan dan contoh positif dapat meningkatkan motivasi kerja para karyawan.

j) Disiplin kerja

Kedisiplinan menjadi salah satu unsur penting dalam meningkatkan produktivitas. Sikap disiplin dalam mematuhi aturan kerja, penggunaan waktu, dan pelaksanaan tugas akan membantu pekerjaan berjalan lebih teratur dan efektif.

k) Kompensasi

Pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan kesejahteraan dan semangat kerja karyawan. Apabila perusahaan memberikan penghargaan yang layak atas pekerjaan karyawan, maka produktivitas kerja cenderung meningkat. Namun, jika kompensasi kurang diperhatikan, semangat kerja dapat menurun.

4. Upaya Peningkatan Produktivitas

Peningkatan produktivitas kerja bisa dilihat sebagai masalah terkait perilaku, tetapi juga memiliki faktor-faktor teknis. Untuk menyelesaikannya, perlu pemahaman tentang berbagai hal yang memengaruhi keberhasilan, salah satunya adalah etos kerja yang harus dijaga oleh seluruh karyawan.

Etos kerja adalah aturan dan kebiasaan yang jelas, wajib diikuti, dan diterima dalam kehidupan kerja anggota organisasi. Faktor-faktor tersebut meliputi:

a) Perbaikan Terus Menerus

Untuk meningkatkan produktivitas kerja, seluruh bagian organisasi harus terus melakukan perbaikan. Sikap ini bukan hanya penting, tetapi juga bagian dari filosofi manajemen modern, karena organisasi menghadapi tuntutan yang selalu berubah dari internal dan eksternal. Seperti ungkapan bahwa perubahan adalah satu-satunya hal yang pasti, perubahan internal mencakup strategi organisasi, penerapan teknologi baru, kebijakan, cara kerja pegawai yang mengikuti regulasi pemerintah, dan keputusan manajerial. Di sisi lain, perubahan eksternal terjadi cepat akibat tindakan organisasi berpengaruh di masyarakat.

b) Peningkatan Hasil Mutu Pekerjaan

Peningkatan kualitas hasil kerja oleh semua orang dan bagian dalam organisasi berkaitan erat dengan upaya perbaikan terus-menerus. Kualitas tidak hanya mencakup produk atau jasa yang dihasilkan, tetapi juga semua kegiatan organisasi, melibatkan tugas setiap unit kerja, baik utama maupun pendukung. Hal ini penting secara internal dan eksternal, karena membentuk image organisasi dalam interaksi dengan lingkungannya. Misalnya, penghargaan seperti ISO 9000 diberikan bukan hanya atas kualitas produk, tetapi juga atas

keberhasilan meningkatkan kualitas semua pekerjaan dan proses manajemen dalam organisasi.

c) Pemberdayaan SDM

SDM adalah unsur terpenting dalam organisasi. Oleh karena itu, membangun SDM harus menjadi semangat kerja yang dipegang erat oleh semua tingkatan manajemen. Memajukan SDM meliputi menghargai nilai dan martabat manusia, meningkatkan kualitas karya, serta menerapkan gaya manajemen partisipatif melalui proses demokratis.⁴⁴

5. Produktivitas Kerja Menurut Perspektif Islam

Produktivitas kerja seorang muslim dapat dilihat dari mutu dan jumlah yang dihasilkan. Ajaran islam mengenai produktivitas bersumber dari firman Allah SWT Surah An-Nisa“ ayat 95:

لَا يَسْتَوِي الْقَاعِدُونَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ غَيْرُ أُولِي الضَّرَرِّ وَالْمُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ

فَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ عَلَى الْقَاعِدِينَ دَرَجَةً ۚ وَكُلًّا وَعَدَ اللَّهُ الْحُسْنَىٰ

وَفَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ عَلَى الْقَاعِدِينَ أَجْرًا عَظِيمًا

Artinya : “Tidaklah sama kedudukan orang-orang beriman yang hanya berdiam diri tanpa alasan yang dibenarkan dengan mereka yang berjuang di jalan Allah menggunakan harta dan jiwa. Allah memberikan derajat yang lebih tinggi kepada orang-orang yang berjihad

⁴⁴ Sutrisno, *Manajemen Suber Daya Manusia*. 105-107

dibandingkan dengan mereka yang tidak turut serta tanpa uzur. Meskipun kepada keduanya Allah menjanjikan balasan yang baik berupa surga, namun orang-orang yang berjihad dianugerahi pahala yang jauh lebih besar.” (QS. An-Nisa⁴⁵: 95).

Dalam Surah An-Nisa’ ayat 95, nilai produktivitas dapat dipahami melalui penggunaan istilah *berjihad*. Secara kontekstual, kata berjihad dalam ayat tersebut tidak semata-mata dimaknai sebagai peperangan, melainkan sebagai bentuk kesungguhan dalam berusaha dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup. Makna yang dapat diambil dari Surah An-Nisa’ ayat 95 adalah bahwa Islam menganjurkan umatnya untuk menjadi pribadi yang produktif dalam bekerja. Allah memberikan janji pahala yang baik bagi hamba-Nya yang berikhtiar dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya. Produktivitas juga akan meningkat apabila seseorang mampu bekerja secara teratur dan terkoordinasi dalam menyelesaikan tugas, sehingga hasil yang dicapai dapat lebih optimal dibandingkan dengan sumber daya yang digunakan.⁴⁵

⁴⁵ Sisca, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: Yayasan Kita Menulis, 2020).59

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei potong lintang (*cross-sectional survey*). Penelitian bertujuan menganalisis pengaruh statistik antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja berdasarkan persepsi responden. Oleh karena itu, hasil penelitian menunjukkan hubungan statistik antarvariabel dan tidak dapat diartikan sebagai hubungan sebab-akibat secara mutlak. Dalam penelitian ini, hipotesis yang telah dirumuskan diuji untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sugiyono juga menjelaskan bahwa metode penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data guna mencapai tujuan dan manfaat tertentu. Sementara itu, penelitian kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang memanfaatkan data berbentuk angka untuk mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis informasi terkait objek yang diteliti sehingga dapat menghasilkan pengetahuan yang objektif dan terukur.⁴⁶ Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*) karena data dikumpulkan secara langsung dari objek penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT Barokah Jaya Maprah. Desain survei potong lintang (*cross-sectional*) digunakan karena pengumpulan data dilakukan pada satu waktu tertentu tanpa adanya pengamatan berulang terhadap responden. Oleh karena itu, hasil penelitian menggambarkan hubungan statistik antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kerja pada saat penelitian

⁴⁶ Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013). 37

dilaksanakan. Hasil penelitian tidak dimaksudkan untuk menunjukkan hubungan sebab-akibat secara mutlak, sehingga generalisasi temuan perlu dilakukan secara hati-hati sesuai dengan karakteristik objek penelitian.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Barokah Jaya Maprah yang terletak di Jl. Tabrani Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri.

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Bebas(X) : Motivasi (X^1) dan Disiplin Kerja (X^2)

Variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel dependen disebut variabel independen atau variabel bebas. Motivasi kerja (X^1) dan disiplin kerja (X^2) adalah variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini. Menurut Ira Lusiawati motivasi kerja merupakan kekuatan pendorong yang mengarahkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi dan merupakan komponen penting dalam pelaksanaan tugas.⁴⁷ Menurut Sinambela disiplin kerja mencerminkan kemampuan individu dalam menjalankan tugas secara teratur, tekun, konsisten dengan tetap mematuhi aturan tanpa melanggar ketentuan yang ditetapkan.⁴⁸

2. Variabel Terikat (Y) : Produktivitas Kerja

Variabel yang dipengaruhi atau dipengaruhi oleh variabel bebas disebut sebagai variabel dependen atau variabel terikat. Produktivitas kerja, yang diwakili oleh (Y), adalah variabel keterikatan yang digunakan dalam penelitian ini. Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Busro, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dihasilkan dan sumber daya

⁴⁷ Lusiawati, *Profesionalisme Birokrasi, Iklim Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja*. 5

⁴⁸ Lijan Poltak Sinabela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.239

yang digunakan. Produktivitas akan bertambah jika pemanfaatan waktu, bahan, dan tenaga kerja menjadi lebih efisien, serta didukung oleh perbaikan sistem kerja, metode produksi, dan kemampuan tenaga kerja. Dengan kata lain, semakin baik tingkat efisiensi, semakin tinggi pula produktivitas yang dicapai.⁴⁹ Dalam penelitian ini, produktivitas kerja diukur berdasarkan persepsi responden melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator produktivitas kerja. Dengan demikian, data yang diperoleh menggambarkan persepsi karyawan terhadap produktivitas kerja mereka, bukan data produktivitas yang diukur secara langsung melalui jumlah output produksi atau penilaian atasan. Pengukuran seluruh variabel menggunakan sumber data dan waktu pengukuran yang sama berpotensi menimbulkan *common method bias*. Oleh karena itu, hasil penelitian perlu diinterpretasikan secara hati-hati.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber Teori	No. Butir	Jenis Butir
Motivasi Kerja (X₁)	Motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri karyawan yang mendorong	Balas jasa	Afandi (2018)	1,2	Favorable

⁴⁹ Busro, *Teori-Teori Sumber Daya Manusia*.341

	seseorang untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan organisasi.				
		Kondisi kerja	Afandi (2018)	3,4	Unfavorable, Favorable
		Fasilitas kerja	Afandi (2018)	5	Unfavorable
		Prestasi kerja	Afandi (2018)	6,7	Favorable, Unfavorable
		Pengakuan dari atasan	Afandi (2018)	8,9	Favorable, Unfavorable
		Pekerjaan itu sendiri	Afandi (2018)	10,11	Favorable, Unfavorable
Disiplin Kerja (X₂)	Disiplin kerja adalah kesediaan dan kesadaran karyawan untuk menaati seluruh peraturan dan standar kerja yang berlaku	Frekuensi kehadiran	Hasibuan (2019)	1,2	Favorable, Unfavorable

	di perusahaan.				
		Tingkat kewaspadaan	Hasibuan (2019)	3,4	Favorable, Unfavorable
		Ketaatan pada standar kerja	Hasibuan (2019)	5,6	Favorable, Unfavorable
		Ketaatan pada peraturan kerja	Hasibuan (2019)	7,8	Favorable, Unfavorable
		Etika kerja	Hasibuan (2019)	9,10	Favorable, Unfavorable
		Tingkat kewaspadaan	Hasibuan (2019)	3,4	Favorable, Unfavorable
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam menghasilkan output secara efektif dan efisien sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan.	Kemampuan	Sutrisno (2019)	1,2	Favorable,
		Meningkatkan hasil yang dicapai	Sutrisno (2019)	3,4	Unfavorable, Favorable
		Semangat kerja	Sutrisno (2019)	5,6	Unfavorable, Favorable
		Pengembangan diri	Sutrisno (2019)	7,8	Negatif (R), Favorable

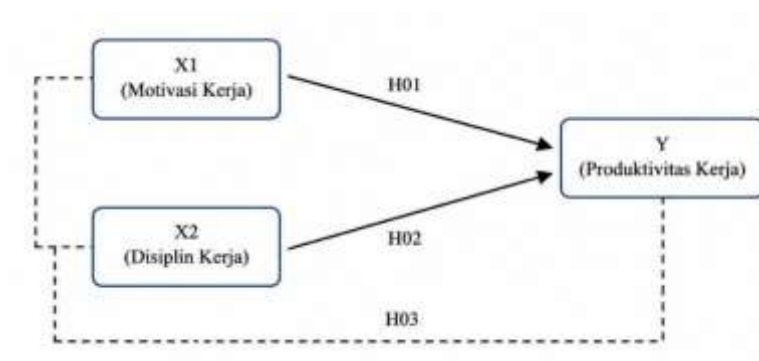
		Mutu	Sutrisno (2019)	9,10	Unfavorable, Favorable
		Efisiensi	Sutrisno (2019)	11	Unfavorable

Berdasarkan Tabel 3.1, setiap variabel penelitian dioperasionalkan ke dalam beberapa indikator yang selanjutnya dijabarkan menjadi butir-butir pernyataan dalam kuesioner. Seluruh item diukur menggunakan Skala Likert lima tingkat, yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju sampai dengan 5 = Sangat Setuju. Beberapa butir disusun dalam bentuk pernyataan negatif (unfavorable) sehingga dilakukan pembalikan skor (*reverse scoring*) sebelum analisis data agar seluruh item memiliki arah penilaian yang sama.

D. Kerangka Penelitian

Berikut ini adalah kerangka berfikir dalam penelitian yang diteliti oleh peneliti, menurut Sugiyono. Kerangka berfikir adalah konsep berfikir yang digunakan untuk membantu menemukan masalah penelitian dengan menghubungkan berbagai teori kajian.⁵⁰

Gambar 3.1
Kerangka Penelitian



⁵⁰ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2013). 97

Kerangka penelitian pada gambar 3.1 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja diduga memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan kerangka penelitian tersebut, motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) merupakan variabel independen yang diduga memengaruhi produktivitas kerja (Y).

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah semua subjek atau objek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh peneliti dan berfungsi sebagai sumber data untuk menghasilkan kesimpulan penelitian.⁵¹ Pada penelitian ini, populasi yang digunakan mencakup seluruh karyawan PT Barokah Jaya Maprah yang berjumlah 142 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili karakteristik serta jumlah tertentu dari keseluruhan populasi. Berdasarkan pendapat Sugiyono, teknik penentuan sampel terbagi menjadi dua, yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*.⁵² Dalam penelitian ini digunakan teknik *nonprobability sampling* dengan metode pendekatan *sampling jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel yang melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian. Dengan demikian, sampel yang digunakan dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT Barokah Jaya Maprah yang berjumlah 142 orang.

⁵¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung: Alfabeta, 2011).119

⁵² Sugiyono. 366

F. Sumber Data Penelitian

1. Data primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari narasumber/responden.⁵³ Dalam penelitian ini, sumber data primer berasal dari karyawan PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri. Data tersebut dikumpulkan melalui pengisian angket oleh karyawan PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah tersedia dan diolah oleh pihak lain.⁵⁴ Pada penelitian ini, data sekunder bersumber dari berbagai referensi, antara lain buku, media internet, laporan penelitian sebelumnya, serta sumber lain yang berkaitan dengan topik penelitian.

G. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendukung kelancaran pelaksanaan penelitian, penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner atau angket merupakan metode pengumpulan data dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan kepada responden.⁵⁵ Sebelum kuesioner dibagikan kepada responden, peneliti memberikan lembar persetujuan menjadi responden (*informed consent*) yang berisi penjelasan mengenai tujuan penelitian, jaminan kerahasiaan identitas responden, serta

⁵³ Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif*.¹³

⁵⁴ Deni Darmawan.¹⁴

⁵⁵ Suryani and Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam* (Jakarta: Kencana, 2015). 173

pernyataan bahwa data yang diperoleh hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Dengan demikian, responden dapat memberikan jawaban secara jujur tanpa merasa khawatir identitasnya diketahui oleh pihak lain. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data secara langsung dari karyawan yang menjadi sampel penelitian di PT Barokah Jaya Maprah yang berlokasi di Desa Bringin, Kecamatan Badas, Kabupaten Kediri.

H. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian perangkat yang disusun secara ilmiah dan terstruktur untuk membantu peneliti memperoleh data terkait topik tertentu, seperti kuesioner, wawancara kelompok terarah atau alat lain yang berfungsi mengukur suatu fenomena.⁵⁶ Penelitian ini menggunakan angket (kuesioner) sebagai instrumen pengumpulan data. Skala yang digunakan adalah Skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap variabel penelitian. Setiap pernyataan disertai beberapa alternatif jawaban yang menunjukkan tingkat persetujuan responden, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.2

Skala *likert* untuk Instrumen Penelitian

No	Keterangan	Poin
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

⁵⁶ Nizwardi Jalinus et al., *Riset Pendidikan Dan Aplikasinya* (Padang: UNP Press, 2021). 174

Pada penelitian ini terdapat beberapa butir pernyataan yang bersifat negatif sehingga dilakukan pembalikan skor (reverse scoring) sebelum data dianalisis. Pembalikan skor dilakukan agar arah penilaian seluruh butir pernyataan menjadi konsisten, yaitu semakin tinggi skor menunjukkan kondisi yang semakin baik.

Proses pembalikan skor dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut: skor 5 diubah menjadi 1, skor 4 diubah menjadi 2, skor 3 tetap 3, skor 2 diubah menjadi 4, dan skor 1 diubah menjadi 5. Dengan demikian, seluruh skor pada butir negatif memiliki arah penilaian yang sama dengan butir positif sehingga hasil analisis dapat menggambarkan kondisi variabel secara tepat.

I. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengolah, memahami, dan menjelaskan data yang telah dikumpulkan dan diproses untuk menghasilkan informasi yang bermanfaat.⁵⁷ Sebelum kuesioner digunakan sebagai instrumen penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen kepada 30 responden yang berada di luar sampel penelitian. Responden uji coba merupakan karyawan yang memiliki karakteristik pekerjaan yang serupa dengan responden penelitian, yaitu bekerja pada perusahaan yang bergerak di bidang produksi/manufaktur, sehingga dianggap mampu memberikan gambaran terhadap kualitas instrumen yang digunakan. Uji coba instrumen dilaksanakan pada bulan Mei 2026 menggunakan teknik *Simple Random sampling*. Hasil uji coba tersebut

⁵⁷ Juliandi, Manurung, and Zulkarnain, *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep Dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri* (Medan: UMSU Press, 2014). 85

digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas setiap butir pernyataan sebelum kuesioner disebarikan kepada seluruh responden penelitian yang berjumlah 142 orang. Data dalam penelitian ini di analisis menggunakan SPSS versi 25. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan apakah suatu alat ukur mampu mengukur apa yang seharusnya diukur secara akurat. Pengujian ini bertujuan menilai kelayakan atau keabsahan kuesioner sebagai instrumen yang digunakan dalam penelitian.⁵⁸ Kriteria pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan nilai r tabel, Apabila r hitung $>$ r tabel, maka instrumen dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung $<$ r tabel, maka instrumen dinyatakan tidak valid dan tidak digunakan dalam penghitungan selanjutnya.⁵⁹

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat menghasilkan data yang konsisten apabila digunakan berulang kali pada objek yang sama dalam kondisi yang serupa. Pengujian ini dilakukan untuk menilai tingkat konsistensi instrumen dengan metode Cronbach's Alpha, yang perhitungannya dibantu

⁵⁸ B Dharma, *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)* (Jakarta: Guepedia, 2021).7-8

⁵⁹ Dharma.7-8

menggunakan aplikasi SPSS.⁶⁰ Adapun kriteria tingkat reliabilitas berdasarkan nilai alpha adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai alpha 0,00 – 0,2 menunjukkan kurang reliabel,
- 2) Nilai alpha 0,21 – 0,4 menunjukkan agak reliabel,
- 3) Nilai alpha 0,41 – 0,6 menunjukkan cukup reliabel,
- 4) Nilai alpha 0,61 – 0,8 menunjukkan reliabel,
- 5) Nilai alpha 0,81 – 1,00 menunjukkan sangat reliabel⁶¹

2. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah metode analisis statistik yang digunakan untuk mengolah serta menyajikan data dengan cara memaparkan atau menjelaskan data yang telah diperoleh, tanpa bertujuan untuk melakukan penarikan kesimpulan secara umum (generalisasi). Analisis ini mencakup penyajian data dalam berbagai bentuk, seperti tabel, grafik, diagram lingkaran, dan pictogram. Ini juga mencakup perhitungan untuk pemusatan, seperti mean, median, dan modus; posisi, seperti desil, dan persentil; dan variasi, seperti standar deviasi dan persentase.⁶²

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :⁶³

- a) Uji Normalitas

⁶⁰ Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian* (Bojonegoro: Penerbit KBM Indonesia, 2021).33

⁶¹ Sahir.33

⁶² Molli Wahyuni, *Statistik Deskriptif Untuk Penelitian Olah Data Manual Dan SPSS Versi 25* (Yogyakarta: CV. Bintang Surya Madani, 2020). 96

⁶³ Sahir, *Metodologi Penelitian*.69

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual (galat) pada model regresi berdistribusi normal. Model regresi yang baik mensyaratkan residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan program SPSS versi 25. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai signifikansi atau probabilitas $> 0,05$, maka data dinyatakan berdistribusi normal dan hipotesis diterima.
- 2) Apabila nilai signifikansi atau probabilitas $< 0,05$, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal dan hipotesis ditolak.⁶⁴

b) Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan pengujian dalam analisis regresi linier yang menggunakan lebih dari satu variabel independen. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi antar variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Jika ditemukan adanya korelasi yang tinggi, maka dapat menunjukkan terjadinya masalah multikolinearitas. Pendeteksian multikolinearitas dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu:

- 1) Terjadi multikolinearitas apabila nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada variabel independen lebih dari 10.

⁶⁴ Sahir.69

2) Multikolinearitas juga dapat diketahui apabila nilai tolerance kurang dari 0,10.⁶⁵

c) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara residual pada suatu pengamatan dengan residual pada pengamatan lainnya dalam model regresi. Meskipun penelitian ini menggunakan data *cross-sectional*, pengujian autokorelasi tetap dilakukan sebagai bagian dari prosedur pengujian asumsi klasik dalam analisis regresi linier berganda. Pengujian menggunakan statistik Durbin–Watson (DW), dengan ketentuan bahwa model regresi dinyatakan tidak mengalami autokorelasi. Sebagai hasil dari nilai Durbin-Watson, standar untuk pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $DW < dL$ atau $DW > 4 - dL$, maka model regresi menunjukkan adanya autokorelasi
- 2) Jika $dU < DW < 4 - dU$, maka tidak terdapat autokorelasi.
- 3) Jika $dL \leq DW \leq dU$ atau $4 - dU \leq DW \leq 4 - dL$, maka hasil pengujian tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti (*inconclusive*).⁶⁶

d) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada setiap pengamatan

⁶⁵ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana, 2017).

⁶⁶ Sahir, *Metodologi Penelitian*.71

dalam model regresi..⁶⁷ Pada penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas menggunakan grafik *Scatterplot*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas adalah dengan memperhatikan pola sebaran titik pada grafik. Apabila titik-titik membentuk pola tertentu, seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi mengalami gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika titik-titik tersebar secara acak serta tidak membentuk pola yang jelas, maka model regresi dinyatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.⁶⁸

4. Analisis Korelasi

Analisis korelasi merupakan metode yang digunakan untuk mengukur dan mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini, pengujian hubungan antarvariabel dilakukan menggunakan analisis korelasi *Pearson Product Moment*. Rumus yang digunakan dalam analisis tersebut adalah sebagai berikut:

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

⁶⁷ Sahir.⁷²

⁶⁸ Aminatus Zahriyah, *Ekonometrika Teknik Dan Aplikasi Dengan SPSS* (Jember: Mandala Press, 2021).⁹⁴

Keterangan :

X = variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja)

Y = variabel terikat (produktivitas kerja)

N = jumlah sampel

R = koefisien korelasi Pearson Product Moment

Berikut tabel kriteria penilaian koefisien korelasi yang akan memberikan penafsiran yang ditemukan :

Tabel 3.3

Interpretasi Koefisien Korelasi (r)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,3999	Rendah
0,40-0,5999	Cukup Kuat
0,60-0,7999	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

5. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi perubahan pada variabel terikat, baik peningkatan maupun penurunan, dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas sebagai faktor prediktor. Analisis ini berasumsi bahwa variabel bebas dapat memengaruhi variabel terikat melalui perubahan nilai yang terjadi. Oleh

karena itu, persamaan regresi linier berganda yang diterapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:⁶⁹

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependent (Produktivita Kerja Karyawan)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X₁= Variabel independent (Motivasi Kerja)

X₂= Variabel independent (Disiplin Kerja)

e = Variabel error yang berdistribusi normal baku

6. Uji Hipotesis

a) Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independen* secara parsial terhadap variabel *dependen*.

1) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima menunjukkan tidak berpengaruh signifikan.

2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ Maka H_0 ditolak menunjukkan pengaruh signifikan.⁷⁰

⁶⁹ Riduwan, *Dasar-Dasar Statistika* (Bandung: Alfabeta, 2015). 238

⁷⁰ Damondar Gurajati, *Dasar- Dasar Ekonometrika* (Jakarta: Erlangga, 2006).195

b) Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen:

1) Menentukan Hipotesis

H_0 : tidak terdapat pengaruh antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri

H_a : terdapat pengaruh antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri

2) *Level of signification* $\alpha = 0,05$

3) Menentukan nilai F_{hitung}

4) Menentukan nilai F_{tabel}

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, derajat kebebasan (df) pembilang sebesar $k - 1 = 3 - 2 = 1$ dan penyebut $n - k$

5) Menetapkan kriteria dan aturan pengujian

H_0 diterima apabila F_{hitung} lebih kecil daripada F_{tabel}

H_0 ditolak apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel}

6) Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}

Berdasarkan hasil perbandingan tersebut, dapat disimpulkan apakah H0 diterima atau ditolak.⁷¹

7. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Dalam penelitian ini, R^2 berfungsi untuk mengukur sejauh mana variabel independen X (motivasi dan disiplin kerja) dapat menerangkan variabel dependen Y (produktivitas kerja). Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a) Jika $R^2 = 0$, maka variabel independen tidak memberikan pengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai R^2 mendekati 1 (atau 100%), maka hal tersebut menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang sangat kuat dalam menjelaskan variabel dependen.⁷²

⁷¹ Damondar Gurajati. 193

⁷² Dwi Prayitno, *Mandiri Belajar SPSS* (Yogyakarta: Mediakom, 2008). 79

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Profil Singkat Perusahaan

PT Barokah Jaya Maprah merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi kerupuk yang memiliki sejarah panjang sebagai usaha keluarga. Awal mula berdirinya perusahaan ini berasal dari usaha pabrik kerupuk milik seorang kakek yang berada di Dusun Kolak, Kecamatan Ngadiluwih. beliau dikenal sebagai perintis usaha kerupuk di daerah tersebut dan memiliki enam orang anak. Namun, dari keenam anaknya, hanya anak pertama dan anak keempat yang mampu melanjutkan usaha keluarga di bidang produksi kerupuk.

Usaha kerupuk yang berada di Kecamatan Ngadiluwih kemudian diteruskan oleh anak keempat yang bernama Pak Udin. Sementara itu, anak pertamanya yang bernama Haji Sulaiman diberikan modal oleh sang ayah untuk membangun usaha sendiri dan mendirikan pabrik kerupuk secara mandiri. Dengan bekal pengalaman serta dukungan keluarga, pada tahun 1999 Haji Sulaiman mulai merintis usahanya yang diberi nama Barokah Jaya dalam bentuk usaha dagang (UD).

Seiring berjalannya waktu, usaha tersebut mengalami perkembangan yang cukup pesat, baik dari segi produksi maupun pemasaran. Produk kerupuk yang dihasilkan mulai dikenal tidak hanya di wilayah Kediri, tetapi juga hingga luar daerah. Karena perkembangan usaha yang semakin maju, pada tahun 2018 status usaha berubah menjadi

CV Barokah Jaya. Perubahan ini dilakukan untuk memperkuat manajemen perusahaan dan meningkatkan profesionalitas usaha.

Perusahaan terus berkembang dengan melakukan berbagai inovasi dalam proses produksi serta memperluas jaringan pemasaran. Hingga akhirnya pada tahun 2024, perusahaan resmi berubah menjadi PT Barokah Jaya Maprah. Perubahan status menjadi perseroan terbatas menjadi langkah penting dalam meningkatkan kualitas perusahaan agar mampu bersaing lebih luas di industri makanan khususnya produksi kerupuk.

Saat ini, PT Barokah Jaya Maprah dilanjutkan dan dikelola oleh generasi berikutnya, yaitu anak dari Haji Sulaiman yang bernama Azamzami. Di bawah kepemimpinannya, perusahaan terus mempertahankan kualitas produk serta menjaga nilai-nilai usaha keluarga yang telah diwariskan sejak awal berdirinya usaha kerupuk tersebut.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a) Visi

Menjadi perusahaan produksi kerupuk yang unggul, berkualitas, dan terpercaya serta mampu bersaing di pasar nasional dengan tetap menjaga cita rasa tradisional dan nilai-nilai kekeluargaan.

b) Misi

- 1) Menghasilkan produk kerupuk yang berkualitas, higienis, dan memiliki cita rasa khas.

- 2) Mengembangkan inovasi produk dan meningkatkan kualitas produksi secara berkelanjutan.
- 3) Memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan menjaga kepercayaan pelanggan.
- 4) Memperluas jaringan pemasaran hingga ke berbagai daerah di Indonesia.
- 5) Menjaga dan meneruskan usaha keluarga dengan manajemen yang profesional dan bertanggung jawab.

B. Deskripsi Karakteristik Responden

1. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	99	69,72%
Perempuan	43	30,28%
Total	142	100

Berdasarkan tabel 4.1 menyajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Berdasarkan data tersebut, diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 99 orang atau sebesar 69,72%, sedangkan responden perempuan berjumlah 43 orang atau sebesar 30,28%.

2. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
19-29	42	29,58%
30-39	54	38,03%
40-49	32	22,54%
50-59	14	9,86%
Total	142	100

Berdasarkan tabel 4.2 mengenai karakteristik usia responden, diketahui bahwa dari total 142 responden, kelompok usia 30–39 tahun merupakan jumlah terbanyak yaitu sebanyak 54 orang atau 38,03%. Selanjutnya, responden usia 19–29 tahun berjumlah 42 orang atau 29,58%, usia 40–49 tahun sebanyak 32 orang atau 22,54%, dan usia 50–59 tahun sebanyak 14 orang atau 9,86%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada usia dewasa produktif, khususnya pada rentang usia 30–39 tahun.

3. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.3
Karakteristik Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
<1 tahun	13	9,15%
1-5 tahun	64	45,07%
6-10 tahun	47	33,10%

>10 tahun	18	12,68%
Total	142	100

Berdasarkan tabel 4.3 mengenai karakteristik masa kerja responden, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 1–5 tahun sebanyak 64 orang atau 45,07%. Responden dengan masa kerja 6–10 tahun berjumlah 47 orang atau 33,10%, sedangkan responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 18 orang atau 12,68%. Adapun responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun merupakan jumlah paling sedikit, yaitu sebanyak 13 orang atau 9,15%.

C. Analisis Data

Pada penelitian ini, data yang dianalisis diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Barokah Jaya Maprah untuk mengetahui pengaruh variabel independen motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel dependen produktivitas kerja (Y). Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 142 responden yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Barokah Jaya Maprah dengan jumlah pernyataan sebanyak 11 item pada variabel motivasi kerja, 10 item pada variabel disiplin kerja, dan 11 item pada variabel produktivitas kerja.

Setelah memperoleh jawaban dari para responden, peneliti kemudian melakukan analisis data terhadap hasil kuesioner tersebut dengan:

1. Uji Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan untuk menilai sejauh mana item-item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Dengan demikian, uji validitas digunakan untuk menentukan apakah setiap butir pernyataan yang diberikan kepada responden dapat dinyatakan valid atau tidak. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} , sedangkan item dinyatakan tidak valid apabila nilai r_{hitung} lebih kecil dari pada r_{tabel} . Dalam penelitian ini, pengujian validitas dilakukan menggunakan 30 responden di luar sampel penelitian, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,361

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Variabel independen Motivasi (X1)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil
1	0,635	0,361	Valid
2	0,357	0,361	Tidak Valid
3	0,759	0,361	Valid
4	0,668	0,361	Valid
5	0,629	0,361	Valid
6	0,782	0,361	Valid
7	0,629	0,361	Valid
8	0,585	0,361	Valid
9	0,608	0,361	Valid
10	0,538	0,361	Valid

11	0,585	0,361	Valid
12	0,637	0,361	Valid

Sumber: Hasil data diolah SPSS 25,2026

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan hasil uji validitas pada variabel independen motivasi kerja. Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa jumlah item pernyataan awal sebanyak 12 item, dimana 11 item dinyatakan valid dan 1 item dinyatakan tidak valid. Oleh karena itu, pada pengujian selanjutnya hanya digunakan 11 item pernyataan, karena terdapat 1 item yaitu pernyataan no 2 yang memiliki nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ sehingga dinyatakan tidak valid dan tidak digunakan dalam analisis berikutnya.

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Variabel independen Disiplin Kerja (X2)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil
1	0,669	0,361	Valid
2	0,695	0,361	Valid
3	0,702	0,361	Valid
4	0,829	0,361	Valid
5	0,551	0,361	Valid
6	0,379	0,361	Valid
7	0,764	0,361	Valid
8	0,763	0,361	Valid
9	0,669	0,361	Valid
10	0,548	0,361	Valid

Sumber: Hasil data diolah SPSS 25,2026

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan hasil uji validitas pada variabel independen disiplin kerja. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh item pernyataan yang berjumlah 10 item dinyatakan valid karena masing-masing item memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel dependen Produktivitas Kerja (Y)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil
1	0,653	0,361	Valid
2	-0,080	0,361	Tidak Valid
3	0,648	0,361	Valid
4	0,611	0,361	Valid
5	0,643	0,361	Valid
6	0,666	0,361	Valid
7	0,867	0,361	Valid
8	0,530	0,361	Valid
9	0,796	0,361	Valid
10	0,867	0,361	Valid
11	0,408	0,361	Valid
12	0,541	0,361	Valid

Sumber: Hasil data diolah SPSS 25,2026

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan hasil uji validitas pada variabel dependen produktivitas kerja. Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa jumlah item pernyataan awal sebanyak 12 item, dimana 11 item dinyatakan valid dan 1 item dinyatakan tidak valid. Oleh karena itu, pada pengujian selanjutnya hanya digunakan 11 item pernyataan, karena terdapat 1 item yaitu pernyataan no 2 yang memiliki nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$

sehingga dinyatakan tidak valid dan tidak digunakan dalam analisis berikutnya.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu kuesioner sehingga dapat dipercaya sebagai instrumen pengumpulan data. Dengan kata lain, apabila kuesioner digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama, maka hasil yang diperoleh akan cenderung tetap atau konsisten. Pada penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* untuk mengukur tingkat keterkaitan antaritem pernyataan dalam mengukur variabel yang sama. Nilai *Cronbach's Alpha* berada pada rentang 0 hingga 1, di mana nilai yang semakin mendekati 1 menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat konsistensi yang semakin tinggi. Menurut Robert M. Kaplan, suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien reliabilitas minimal sebesar 0,70. Oleh karena itu, jika nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$, maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan. Adapun hasil uji reliabilitas yang diolah menggunakan program SPSS versi 25 pada masing-masing variabel penelitian disajikan sebagai berikut.

1) Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X1)

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X1)
Sebelum Penghapusan Item yang Tidak Valid

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.847	12

Sumber: Hasil data diolah SPSS 25,2026

Berdasarkan tabel 4.7, nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel motivasi sebesar 0,847 dengan 12 item pernyataan. Nilai tersebut lebih besar dari 0,70 sehingga instrumen atau skala pengukuran variabel motivasi memiliki konsistensi internal yang baik (reliabel) sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X1)
Setelah Penghapusan Item yang Tidak Valid

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.862	11

Sumber: Hasil data diolah SPSS 25,2026

Berdasarkan tabel 4.8, nilai *Cronbach's Alpha* setelah penghapusan item yang tidak valid meningkat menjadi 0,862 dengan jumlah 11 item pernyataan. Nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen variabel motivasi memiliki tingkat konsistensi internal yang baik, sehingga layak digunakan dalam penelitian.

2) Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.852	10

Sumber: Hasil data diolah SPSS 25,2026

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji reliabilitas pada variabel disiplin kerja menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,852 dengan jumlah 10 item pertanyaan. Nilai tersebut lebih besar dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukuran variabel disiplin kerja memiliki konsistensi internal yang baik sehingga dinyatakan reliabel sebagai alat ukur penelitian.

3) Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)
Sebelum Penghapusan Item yang Tidak Valid

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.837	12

Sumber: Hasil data diolah SPSS 25,2026

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji reliabilitas pada variabel produktivitas kerja menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,837 dengan jumlah 12 item pertanyaan. Nilai tersebut lebih besar dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa

instrumen pengukuran variabel produktivitas kerja memiliki konsistensi internal yang baik sehingga dinyatakan reliabel sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)
Setelah Penghapusan Item yang Tidak Valid

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.881	11

Sumber: Hasil data diolah SPSS 25,2026

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,881 dengan jumlah 11 item pertanyaan. Nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen variabel produktivitas kerja memiliki konsistensi internal yang sangat baik dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

Selanjutnya, berikut di bawah ini merupakan rekapitulasi hasil perhitungan dari penjumlahan kuesioner yang disebar pada 142 karyawan PT Barokah Jaya Maprah yang menjadi sampel pada penelitian ini dengan variabel Motivasi(X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Produktivitas Kerja (Y). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh jumlah data untuk masing-masing variabel, sebagai berikut:

Keterangan :

N = Responden

X1 = Motivasi

X2 = Disiplin Kerja

Y = Produktivitas Kerja

Tabel 4.12

Rekapitulasi Skor Angket Variabel Motivasi (X₁), Disiplin Kerja (X₂) dan Produktivitas Kerja (Y)

N	X1	X2	Y	N	X1	X2	Y
R1	51	43	46	R72	46	37	41
R2	51	47	53	R73	44	41	44
R3	46	40	41	R74	46	43	45
R4	49	34	47	R75	44	43	42
R5	51	47	54	R76	46	39	42
R6	45	39	41	R77	45	42	44
R7	46	44	44	R78	47	40	40
R8	50	48	42	R79	46	38	43
R9	39	37	43	R80	45	42	41
R10	41	31	37	R81	42	35	39
R11	44	33	35	R82	45	34	39
R12	35	34	29	R83	46	39	44
R13	39	50	46	R84	46	42	48
R14	40	45	50	R85	43	41	49
R15	48	40	48	R86	50	46	48
R16	43	34	36	R87	49	44	46
R17	41	44	48	R88	44	42	44
R18	51	38	39	R89	40	38	44
R19	46	40	44	R90	45	40	47
R20	47	39	38	R91	45	38	41

R21	46	39	43	R92	44	36	43
R22	44	46	48	R93	41	38	46
R23	45	45	50	R94	46	41	47
R24	46	49	48	R95	44	41	44
R25	45	38	41	R96	46	41	42
R26	44	34	40	R97	42	37	49
R27	40	37	43	R98	43	42	44
R28	44	42	47	R99	42	43	39
R29	46	39	42	R100	48	44	39
R30	46	43	47	R101	47	42	45
R31	49	42	44	R102	43	42	40
R32	47	39	48	R103	40	38	44
R33	46	42	42	R104	43	39	41
R34	45	41	47	R105	45	43	43
R35	45	37	50	R106	44	39	45
R36	45	39	36	R107	45	43	45
R37	48	40	47	R108	45	38	47
R38	47	38	45	R109	44	43	47
R39	46	40	40	R110	46	42	47
R40	45	37	49	R111	45	42	42
R41	45	43	43	R112	46	39	42
R42	48	42	44	R113	44	42	42
R43	47	48	42	R114	47	45	45
R44	48	41	50	R115	45	44	47
R45	47	43	49	R116	46	45	48
R46	43	38	47	R117	43	45	47
R47	43	40	43	R118	47	39	44

R48	42	40	46	R119	42	42	46
R49	45	41	45	R120	44	40	47
R50	41	47	44	R121	44	41	46
R51	44	38	52	R122	43	43	43
R52	45	36	41	R123	36	37	45
R53	43	41	45	R124	39	38	43
R54	49	39	43	R125	42	43	45
R55	46	46	47	R126	43	35	49
R56	48	43	44	R127	46	36	40
R57	42	39	42	R128	46	40	51
R58	40	38	42	R129	46	40	46
R59	40	31	38	R130	45	44	48
R60	35	33	43	R131	48	38	47
R61	42	32	42	R132	43	44	48
R62	43	38	38	R133	44	38	41
R63	40	41	40	R134	42	39	43
R64	48	32	52	R135	44	41	48
R65	44	47	50	R136	47	36	38
R66	46	42	47	R137	44	38	38
R67	45	41	46	R138	44	40	44
R68	47	43	45	R139	41	42	40
R69	46	40	43	R140	47	42	44
R70	46	45	46	R141	46	40	48
R71	45	41	46	R142	46	40	48

Sumber: Data diolah peneliti (Hasil Microsoft Excel), 2026

Selanjutnya untuk distribusi frekuensi data adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Interpretasi Skor Variabel Motivasi (X_1)

Keterangan	Skor 1 Item	Skor 11 Item
Sangat Baik (SB)	5	55
Baik (B)	4	44
Cukup Baik (CB)	3	33
Tidak Baik (TB)	2	22
Sangat Tidak Baik (STB)	1	11

Sumber: Data diolah peneliti hasil Microsoft Excel, 2026

Tabel 4.14
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (X_1)

Skor	Keterangan	F	Presentase
47-55	Sangat Baik (SB)	39	27,5%
38-46	Baik (B)	101	71,1%
29-37	Cukup Baik (CB)	2	1,4%
20-28	Tidak Baik (TB)	-	-
11-19	Sangat Tidak Baik (STB)		-
Total		142	100%

Sumber: Data diolah peneliti hasil Microsoft Excel, 2026

Berdasarkan tabel 4.14 hasil kategorisasi variabel motivasi kerja, diketahui bahwa tidak terdapat responden yang berada pada kategori Sangat Tidak Baik maupun Tidak Baik. Sebanyak 2 responden (1,4%) berada pada kategori Cukup Baik, 101 responden (71,1%) berada pada kategori Baik, dan 39 responden (27,5%) berada pada kategori Sangat Baik. Adapun distribusi frekuensi masing-masing indikator pada variabel motivasi (X_1) dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut.

Tabel 4.15
Interpretasi dan Frekuensi Indikator Balas Jasa

Keterangan	Skor 1 Item	F	%
Sangat Baik (SB)	5	73	51,4%
Baik (B)	4	37	26,1%
Cukup Baik (CB)	3	29	20,4%
Tidak Baik (TB)	2	3	2,1%
Sangat Tidak Baik (STB)	1	-	-
Total		142	100%

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan dari indikator balas jasa pada variabel motivasi (X_1) memiliki frekuensi 73 responden (51,4%) dari 142 responden masuk dalam kategori sangat baik (SB), 37 responden (26,1%) dari 142 responden masuk dalam kategori baik (B), 29 (20,4%) dari 142 responden masuk dalam kategori cukup baik (CP) dan 3 responden (2,1%) dari 142 responden masuk dalam kategori tidak baik (TB).

Tabel 4.16
Interpretasi dan Frekuensi Indikator Kondisi Kerja

Keterangan	Skor 1 Item	Skor 2 item	Skor	F	%
Sangat Baik (SB)	5	10	9 - 10	31	21,8%
Baik (B)	4	8	7 - 8	84	59,2%
Cukup Baik (CB)	3	6	5 - 6	23	16,2%
Tidak Baik (TB)	2	4	3 - 4	4	2,8%

Sangat Tidak Baik (STB)	1	2	1 - 2	-	
Total				142	100%

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan dari indikator kondisi kerja pada variabel motivasi (X_1) memiliki frekuensi 31 responden (21,8%) dari 142 responden masuk dalam kategori sangat baik (SB), 84 responden (59,2%) dari 142 responden masuk dalam kategori baik (B), 23 (16,2%) dari 142 responden masuk dalam kategori cukup baik (CP) dan 4 responden (2,8%) dari 142 responden masuk dalam kategori tidak baik (TB).

Tabel 4.17
Interpretasi dan Frekuensi Indikator Fasilitas Kerja

Keterangan	Skor 1 Item	Skor 2 item	Skor	F	%
Sangat Baik (SB)	5	10	9 - 10	32	22,5%
Baik (B)	4	8	7 - 8	90	63,4
Cukup Baik (CB)	3	6	5 - 6	16	11,3
Tidak Baik (TB)	2	4	3 - 4	4	2,8
Sangat Tidak Baik (STB)	1	2	1 - 2	-	-
Total				142	100%

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan bahwa indikator fasilitas kerja pada variabel motivasi (X_1) memiliki frekuensi sebanyak 32 responden (22,5%) dari 142 responden termasuk dalam kategori sangat baik (SB), sebanyak 90 responden (63,4%) termasuk dalam kategori baik (B),

sebanyak 16 responden (11,3%) termasuk dalam kategori cukup baik (CP), dan sebanyak 4 responden (2,8%) termasuk dalam kategori tidak baik (TB).

Tabel 4.18
Interpretasi dan Frekuensi Indikator Prestasi Kerja

Keterangan	Skor 1 Item	Skor 2 item	Skor	F	%
Sangat Baik (SB)	5	10	9 - 10	25	17,6%
Baik (B)	4	8	7 - 8	92	64,8%
Cukup Baik (CB)	3	6	5 - 6	22	15,5%
Tidak Baik (TB)	2	4	3 - 4	2	1,4%
Sangat Tidak Baik (STB)	1	2	1 - 2	1	0,7%
Total				142	100%

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan bahwa indikator prestasi kerja pada variabel motivasi (X_1) memiliki frekuensi sebanyak 25 responden (17,6%) dari 142 responden termasuk dalam kategori sangat baik (SB), sebanyak 92 responden (64,8%) termasuk dalam kategori baik (B), sebanyak 22 responden (15,5%) termasuk dalam kategori cukup baik (CP), sebanyak 2 responden (1,4%) termasuk dalam kategori tidak baik (TB), dan sebanyak 1 responden (0,7%) termasuk dalam kategori sangat tidak baik (STB).

Tabel 4.19
Interpretasi dan Frekuensi Indikator Pengakuan dari Atasan

Keterangan	Skor 1 Item	Skor 2 item	Skor	F	%
Sangat Baik (SB)	5	10	9 - 10	33	23,2%
Baik (B)	4	8	7 - 8	87	61,3%
Cukup Baik (CB)	3	6	5 - 6	16	11,3%
Tidak Baik (TB)	2	4	3 - 4	5	3,5%
Sangat Tidak Baik (STB)	1	2	1 - 2	1	0,7%
Total				142	100%

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 4.19 menunjukkan bahwa indikator pengakuan dari atasan pada variabel motivasi (X_1) memiliki frekuensi sebanyak 33 responden (23,2%) dari 142 responden termasuk dalam kategori sangat baik (SB), sebanyak 87 responden (61,3%) termasuk dalam kategori baik (B), sebanyak 16 responden (11,3%) termasuk dalam kategori cukup baik (CP), sebanyak 5 responden (3,5%) termasuk dalam kategori tidak baik (TB), dan sebanyak 1 responden (0,7%) termasuk dalam kategori sangat tidak baik (STB).

Tabel 4.20
Interpretasi dan Frekuensi Indikator Pekerjaan Itu Sendiri

Keterangan	Skor 1 Item	Skor 2 item	Skor	F	%
Sangat Baik (SB)	5	10	9 - 10	43	30,3%

Baik (B)	4	8	7 - 8	76	53,5%
Cukup Baik (CB)	3	6	5 - 6	18	12,7%
Tidak Baik (TB)	2	4	3 - 4	4	2,8%
Sangat Tidak Baik (STB)	1	2	1 - 2	1	0,7%
Total				142	100%

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan bahwa indikator pekerjaan itu sendiri pada variabel motivasi (X_1) memiliki frekuensi sebanyak 43 responden (30,3%) dari 142 responden termasuk dalam kategori sangat baik (SB), sebanyak 76 responden (53,5%) termasuk dalam kategori baik (B), sebanyak 18 responden (12,7%) termasuk dalam kategori cukup baik (CP), sebanyak 4 responden (2,8%) termasuk dalam kategori tidak baik (TB), dan sebanyak 1 responden (0,7%) termasuk dalam kategori sangat tidak baik (STB).

Tabel 4.21

Interpretasi Skor Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Keterangan	Skor 1 Item	Skor 10 Item
Sangat Baik (SB)	5	50
Baik (B)	4	40
Cukup Baik (CB)	3	30
Tidak Baik (TB)	2	20
Sangat Tidak Baik (STB)	1	10

Sumber: Data diolah peneliti hasil Microsoft Excel, 2026

Tabel 4.22
Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Skor	Keterangan	F	Presentase
42-50	Sangat Baik (SB)	71	50,0%
34-41	Baik (B)	66	46,5%
26-33	Cukup Baik (CB)	5	3,5%
18-25	Tidak Baik (TB)	-	-
10-17	Sangat Tidak Baik (STB)		-
Total		142	100%

Sumber: Data diolah peneliti hasil Microsoft Excel, 2026

Berdasarkan tabel 4.22 hasil kategorisasi variabel disiplin kerja, diketahui bahwa tidak terdapat responden yang berada pada kategori sangat tidak baik maupun tidak baik. Sebanyak 5 responden (3,5%) berada pada kategori Cukup Baik, 66 responden (46,5%) berada pada kategori Baik, dan 71 responden (50,0%) berada pada kategori Sangat Baik. Adapun distribusi frekuensi masing-masing indikator pada variabel disiplin kerja dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut.

Tabel 4.23
Interpretasi dan Frekuensi Indikator Frekuensi Kehadiran

Keterangan	Skor 1 Item	Skor 2 item	Skor	F	%
Sangat Baik (SB)	5	10	9 - 10	65	45,8%
Baik (B)	4	8	7 - 8	63	44,4%
Cukup Baik (CB)	3	6	5 - 6	12	8,5%
Tidak Baik (TB)	2	4	3 - 4	2	1,4%

Sangat Tidak Baik (STB)	1	2	1 - 2	-	-
Total				142	100%

Sumber: Data diolah peneliti hasil Microsoft Excel, 2026

Berdasarkan tabel 4.23 menunjukkan bahwa indikator frekuensi kehadiran pada variabel disiplin kerja (X_2) memiliki frekuensi sebanyak 65 responden (45,8%) dari 142 responden termasuk dalam kategori sangat baik (SB), sebanyak 63 responden (44,4%) termasuk dalam kategori baik (B), sebanyak 12 responden (8,5%) termasuk dalam kategori cukup baik (CP), dan sebanyak 2 responden (1,4%) termasuk dalam kategori tidak baik (TB).

Tabel 4.24
Interpretasi dan Frekuensi Indikator Tingkat Kewaspadaan
Karyawan

Keterangan	Skor 1 Item	Skor 2 item	Skor	F	%
Sangat Baik (SB)	5	10	9 - 10	21	14,8%
Baik (B)	4	8	7 - 8	83	58,5%
Cukup Baik (CB)	3	6	5 - 6	31	21,8%
Tidak Baik (TB)	2	4	3 - 4	7	4,9%
Sangat Tidak Baik (STB)	1	2	1 - 2	-	-
Total				142	100%

Sumber: Data diolah peneliti hasil Microsoft Excel, 2026

Berdasarkan tabel 4.24 menunjukkan bahwa indikator tingkat kewaspadaan karyawan pada variabel disiplin kerja (X_2) memiliki frekuensi sebanyak 21 responden (14,8%) dari 142 responden termasuk dalam

kategori sangat baik (SB), sebanyak 83 responden (58,5%) termasuk dalam kategori baik (B), sebanyak 31 responden (21,8%) termasuk dalam kategori cukup baik (CP), dan sebanyak 7 responden (4,9%) termasuk dalam kategori tidak baik (TB).

Tabel 4.25
Interpretasi dan Frekuensi Indikator Ketaatan Pada Standar Kerja

Keterangan	Skor 1 Item	Skor 2 item	Skor	F	%
Sangat Baik (SB)	5	10	9 - 10	23	16,2%
Baik (B)	4	8	7 - 8	94	66,2%
Cukup Baik (CB)	3	6	5 - 6	19	13,4%
Tidak Baik (TB)	2	4	3 - 4	6	4,2%
Sangat Tidak Baik (STB)	1	2	1 - 2	-	-
Total				142	100%

Sumber: Data diolah peneliti hasil Microsoft Excel, 2026

Berdasarkan tabel 4.25 menunjukkan bahwa indikator ketaatan pada standar kerja pada variabel disiplin kerja (X_2) memiliki frekuensi sebanyak 23 responden (16,2%) dari 142 responden termasuk dalam kategori sangat baik (SB), sebanyak 94 responden (66,2%) termasuk dalam kategori baik (B), sebanyak 19 responden (13,4%) termasuk dalam kategori cukup baik (CP), dan sebanyak 6 responden (4,2%) termasuk dalam kategori tidak baik (TB).

Tabel 4.26
Interpretasi dan Frekuensi Indikator Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Keterangan	Skor 1 Item	Skor 2 item	Skor	F	%
Sangat Baik (SB)	5	10	9 - 10	37	26,1%
Baik (B)	4	8	7 - 8	86	60,6%
Cukup Baik (CB)	3	6	5 - 6	16	11,3%
Tidak Baik (TB)	2	4	3 - 4	3	2,1%
Sangat Tidak Baik (STB)	1	2	1 - 2	-	-
Total				142	100%

Sumber: Data diolah peneliti hasil Microsoft Excel, 2026

Berdasarkan tabel 4.26 menunjukkan bahwa indikator ketaatan pada peraturan kerja pada variabel disiplin kerja (X_2) memiliki frekuensi sebanyak 37 responden (26,1%) dari 142 responden termasuk dalam kategori sangat baik (SB), sebanyak 86 responden (60,6%) termasuk dalam kategori baik (B), sebanyak 16 responden (11,3%) termasuk dalam kategori cukup baik (CP), dan sebanyak 3 responden (2,1%) termasuk dalam kategori tidak baik (TB).

Tabel 4.27
Interpretasi dan Frekuensi Indikator Etika Kerja

Keterangan	Skor 1 Item	Skor 2 item	Skor	F	%
Sangat Baik (SB)	5	10	9 - 10	25	17,6%
Baik (B)	4	8	7 - 8	93	65,5%
Cukup Baik (CB)	3	6	5 - 6	21	14,8%

Tidak Baik (TB)	2	4	3 - 4	3	2,1%
Sangat Tidak Baik (STB)	1	2	1 - 2	-	-
Total				142	100%

Sumber: Data diolah peneliti hasil Microsoft Excel, 2026

Berdasarkan tabel 4.27 menunjukkan bahwa indikator etika kerja pada variabel disiplin kerja (X_2) memiliki frekuensi sebanyak 25 responden (17,6%) dari 142 responden termasuk dalam kategori sangat baik (SB), sebanyak 93 responden (65,5%) termasuk dalam kategori baik (B), sebanyak 21 responden (14,8%) termasuk dalam kategori cukup baik (CP), dan sebanyak 3 responden (2,1%) termasuk dalam kategori tidak baik (TB).

Tabel 4.28

Interpretasi Skor Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Keterangan	Skor 1 Item	Skor 11 Item
Sangat Baik (SB)	5	55
Baik (B)	4	44
Cukup Baik (CB)	3	33
Tidak Baik (TB)	2	22
Sangat Tidak Baik (STB)	1	11

Sumber: Data diolah peneliti hasil Microsoft Excel, 2026

Tabel 4.29

Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Skor	Keterangan	F	Presentase
47-55	Sangat Baik (SB)	54	38,0%
38-46	Baik (B)	84	59,2%
29-37	Cukup Baik (CB)	4	2,8%
20-28	Tidak Baik (TB)	-	-

11-19	Sangat Tidak Baik (STB)		-
Total		142	100%

Sumber: Data diolah peneliti hasil Microsoft Excel, 2026

Berdasarkan tabel 4.29 hasil kategorisasi variabel produktivitas kerja, diketahui bahwa tidak terdapat responden yang berada pada kategori sangat tidak baik maupun tidak baik. Sebanyak 4 responden (2,8%) berada pada kategori cukup Baik, 84 responden (59,2%) berada pada kategori Baik, dan 54 responden (38,0%) berada pada kategori sangat baik. Adapun distribusi frekuensi masing-masing indikator pada variabel disiplin kerja dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut.

Tabel 4.30
Interpretasi dan Frekuensi Indikator Kemampuan

Keterangan	Skor 1 Item	F	%
Sangat Baik (SB)	5	45	31,7%
Baik (B)	4	86	60,6%
Cukup Baik (CB)	3	9	6,3%
Tidak Baik (TB)	2	2	1,4%
Sangat Tidak Baik (STB)	1	-	-
Total		142	100%

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 4.30 menunjukkan bahwa indikator pada variabel produktivitas kerja (Y) memiliki frekuensi sebanyak 45 responden (31,7%) dari 142 responden termasuk dalam kategori sangat baik (SB), sebanyak 86 responden (60,6%) termasuk dalam kategori baik (B), sebanyak 9 responden

(6,3%) termasuk dalam kategori cukup baik (CP), dan sebanyak 2 responden (1,4%) termasuk dalam kategori tidak baik (TB).

Tabel 4.31
Interpretasi dan Frekuensi Indikator Meningkatkan Hasil yang
Dicapai

Keterangan	Skor 1 Item	Skor 2 item	Skor	F	%
Sangat Baik (SB)	5	10	9 - 10	26	18,3%
Baik (B)	4	8	7 - 8	87	61,3%
Cukup Baik (CB)	3	6	5 - 6	25	17,6%
Tidak Baik (TB)	2	4	3 - 4	4	2,8%
Sangat Tidak Baik (STB)	1	2	1 - 2	-	-
Total				142	100%

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 4.31 menunjukkan bahwa indikator meningkatkan hasil yang dicapai pada variabel produktivitas kerja (Y) memiliki frekuensi sebanyak 26 responden (18,3%) dari 142 responden termasuk dalam kategori sangat baik (SB), sebanyak 87 responden (61,3%) termasuk dalam kategori baik (B), sebanyak 25 responden (17,6%) termasuk dalam kategori cukup baik (CP), dan sebanyak 4 responden (2,8%) termasuk dalam kategori tidak baik (TB).

Tabel 4.32
Interpretasi dan Frekuensi Indikator Semangat Kerja

Keterangan	Skor 1 Item	Skor 2 item	Skor	F	%
Sangat Baik (SB)	5	10	9 - 10	30	21,1%
Baik (B)	4	8	7 - 8	76	53,5%
Cukup Baik (CB)	3	6	5 - 6	32	22,5%
Tidak Baik (TB)	2	4	3 - 4	4	2,8%
Sangat Tidak Baik (STB)	1	2	1 - 2	-	-
Total				142	100%

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 4.32 menunjukkan bahwa indikator semangat kerja pada variabel produktivitas kerja (Y) memiliki frekuensi sebanyak 30 responden (21,1%) dari 142 responden termasuk dalam kategori sangat baik (SB), sebanyak 76 responden (53,5%) termasuk dalam kategori baik (B), sebanyak 32 responden (22,5%) termasuk dalam kategori cukup baik (CP), dan sebanyak 4 responden (2,8%) termasuk dalam kategori tidak baik (TB).

Tabel 4.33
Interpretasi dan Frekuensi Indikator Pengembangan Diri

Keterangan	Skor 1 Item	Skor 2 item	Skor	F	%
Sangat Baik (SB)	5	10	9 - 10	28	19,7%
Baik (B)	4	8	7 - 8	92	64,8%
Cukup Baik (CB)	3	6	5 - 6	17	12,0%
Tidak Baik (TB)	2	4	3 - 4	5	3,5%
Sangat Tidak Baik (STB)	1	2	1 - 2	-	-
Total				142	100%

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 4.33 menunjukkan bahwa indikator pada variabel produktivitas kerja (Y) memiliki frekuensi sebanyak 28 responden (19,7%) dari 142 responden termasuk dalam kategori sangat baik (SB), sebanyak 92 responden (64,8%) termasuk dalam kategori baik (B), sebanyak 17 responden (12,0%) termasuk dalam kategori cukup baik (CP), dan sebanyak 5 responden (3,5%) termasuk dalam kategori tidak baik (TB).

Tabel 4.34
Interpretasi dan Frekuensi Indikator Mutu

Keterangan	Skor 1 Item	Skor 2 item	Skor	F	%
Sangat Baik (SB)	5	10	9 - 10	20	14,1%
Baik (B)	4	8	7 - 8	98	69,0%
Cukup Baik (CB)	3	6	5 - 6	21	14,8%
Tidak Baik (TB)	2	4	3 - 4	3	2,1%
Sangat Tidak Baik (STB)	1	2	1 - 2	-	-
Total				142	100%

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan 4.34 tersebut menunjukkan bahwa indicator mutu pada variabel produktivitas kerja (Y) memiliki frekuensi sebanyak 20 responden (14,1%) dari 142 responden termasuk dalam kategori sangat baik (SB), sebanyak 98 responden (69,0%) termasuk dalam kategori baik (B), sebanyak 21 responden (14,8%) termasuk dalam kategori cukup baik (CP), dan sebanyak 3 responden (2,1%) termasuk dalam kategori tidak baik (TB).

Tabel 4.35
Interpretasi dan Frekuensi Indikator Efisiensi

Keterangan	Skor 1 Item	Skor 2 item	Skor	F	%
Sangat Baik (SB)	5	10	9 - 10	42	29,6%
Baik (B)	4	8	7 - 8	82	57,7%
Cukup Baik (CB)	3	6	5 - 6	15	10,6%
Tidak Baik (TB)	2	4	3 - 4	3	2,1%
Sangat Tidak Baik (STB)	1	2	1 - 2	-	-
Total				142	100%

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 4.35 menunjukkan bahwa indikator efisiensi pada variabel produktivitas kerja (Y) memiliki frekuensi sebanyak 42 responden (29,6%) dari 142 responden termasuk dalam kategori sangat baik (SB), sebanyak 82 responden (57,7%) termasuk dalam kategori baik (B), sebanyak 15 responden (10,6%) termasuk dalam kategori cukup baik (CP), dan sebanyak 3 responden (2,1%) termasuk dalam kategori tidak baik (TB).

2. Analisis Statistik Deskriptif

Setelah penelitian dilaksanakan, diperoleh data untuk masing-masing variabel yang terdiri dari variabel motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan produktivitas kerja (Y). Perhitungan deskripsi data pada masing-masing variabel tersebut dilakukan dengan bantuan aplikasi

SPSS versi 25. Adapun hasil deskripsi data penelitian disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.36
Hasil Analisis Dekriptif Variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2)
dan Produktivitas Kerja (Y) Menggunakan Aplikasi SPSS 25

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	142	16	35	51	6342	44.66	2.902
Disiplin Kerja	142	19	31	50	5737	40.40	3.663
Produktivitas Kerja	142	25	29	54	6284	44.25	3.875
Valid N (listwise)	142						

Sumber: Hasil data diolah SPSS 25,2026

Tabel 4.36 menyajikan hasil analisis statistik deskriptif dari masing-masing variabel penelitian dengan jumlah responden sebanyak 142 orang. Pada variabel motivasi memiliki nilai rata-rata sebesar 44,66 dengan standar deviasi 2,902. Variabel disiplin kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 40,40 dengan standar deviasi 3,663, sedangkan produktivitas kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 44,25 dengan standar deviasi 3,875. Nilai tersebut menggambarkan kecenderungan skor jawaban responden, sedangkan interpretasi kategori masing-masing variabel mengacu pada distribusi frekuensi berdasarkan skor teoritis yang telah disajikan pada Tabel 4.14, Tabel 4.22, dan Tabel 4.29.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memastikan apakah variabel independen dan variabel dependen memiliki distribusi normal, uji normalitas dilakukan. Dalam analisis regresi, model yang baik seharusnya memenuhi asumsi normalitas. Pengukuran normalitas ini menggunakan pengujian *Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan bahwa apabila nilai sig. (2-tailed) $\geq 0,05$ pada tingkat signifikansi 5%, maka data penelitian dinyatakan berdistribusi normal.⁷³ Berikut merupakan hasil dari pengujiannya:

Tabel 4.37
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		142
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.34682459
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.052
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.092 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil data diolah SPSS 25, 2026

⁷³ Sahir, *Metodologi Penelitian*.69

Berdasarkan tabel 4.37 hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada output SPSS, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,092 atau lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data penelitian telah memenuhi asumsi normalitas atau berdistribusi normal.

b) Uji Multikolonearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas dalam model regresi memiliki korelasi yang kuat satu sama lain. Keberadaan multikolinearitas dapat dianalisis melalui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Secara umum, apabila nilai $VIF \geq 10$ atau nilai *Tolerance* $\leq 0,10$, maka model regresi mengalami masalah multikolinearitas. Berikut merupakan hasil merupakan hasil pengolahannya:

Tabel 4.38
Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Toleranc e	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	.757	1.322
	Disiplin Kerja	.757	1.322

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil data diolah SPSS 25,2026

Berdasarkan tabel 4.38 hasil tersebut terlihat bahwa nilai VIF sebesar $1.322 < 10$ serta nilai tolerance melebihi batas minimum 0,10. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa variabel

independent tidak memiliki hubungan linier yang kuat atau sempurna.

c) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan menggunakan metode Durbin-Watson (uji DW) untuk mengetahui apakah ada korelasi antara residu dari satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Jika ada korelasi antara residu, maka model regresi dianggap mengalami masalah autokorelasi.

Tabel 4.39
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.818 ^a	.669	.665	3.371	1.799
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi					
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja					

Sumber: Hasil data diolah SPSS 25,2026

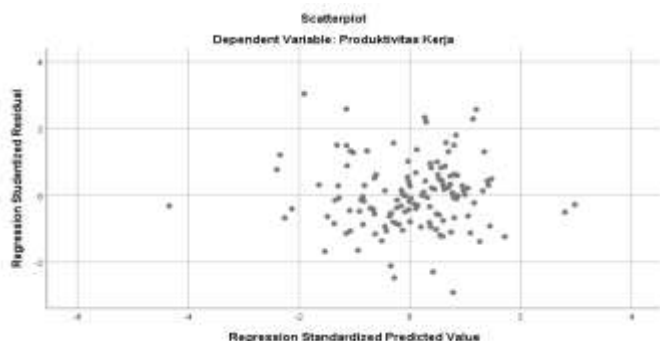
Berdasarkan tabel 4.39 hasil tersebut menunjukkan nilai DW sebesar 1.799 dan nilai dU pada distribusi nilai tabel Durbin-Watson sebesar 1.7544 dan dL sebesar 1.6974 maka dari itu disimpulkan tidak ada autokorelasi positif atau negatif dengan penghitungan dimana $Du < DW < 4-DU$.

d) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varians residual pada setiap pengamatan dalam model regresi. Dalam penelitian ini, pengujian

heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik Scatterplot. Kriteria pengambilan keputusan didasarkan pada pola penyebaran titik-titik pada grafik. Apabila titik-titik membentuk pola tertentu, seperti bergelombang, menyebar kemudian menyempit, atau membentuk pola yang teratur, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi mengalami gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika titik-titik tersebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas, serta menyebar di sekitar garis nol, maka model regresi dinyatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.⁷⁴

Gambar 4.1
Hasil Uji Heteroskidasitas



Sumber: Hasil data diolah SPSS 25,2026

Gambar 4.1 menunjukkan hasil pengujian heteroskedastisitas yang memperlihatkan bahwa sebaran titik-titik pada grafik terjadi secara acak, tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah garis nol. Berdasarkan kondisi tersebut,

⁷⁴ Zahriyah, *Ekonometrika Teknik Dan Aplikasi Dengan SPSS*.94

dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi heteroskedastisitas telah terpenuhi.

4. Analisis Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui keterikatan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Penelitian ini menggunakan analisis korelasi Pearson Product Moment. Adapun hasilnya sebagai berikut.

Tabel 4.40
Hasil Analisis Korelasi

*6				
		Motivasi	Disiplin Kerja	Produktivitas Kerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.493**	.701**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	142	142	142
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.493**	1	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	142	142	142
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.701**	.713**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	142	142	142
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Sumber: Hasil data diolah SPSS 25, 2026

Berdasarkan tabel 4.40, diperoleh hasil analisis korelasi sebagai berikut:

- a) Nilai signifikansi variabel motivasi (X_1) dan variabel produktivitas kerja (Y) sebesar $p < 0,001$, sehingga nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan atau korelasi. Nilai *Pearson Correlation* antara variabel motivasi (X_1) dan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,701 yang termasuk dalam kategori 0,60 – 0,7999. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi dan produktivitas kerja termasuk dalam kategori kuat serta memiliki arah hubungan positif.
- b) Nilai signifikansi variabel disiplin kerja (X_2) dan variabel produktivitas kerja (Y) sebesar $p < 0,001$, sehingga nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan atau korelasi. Nilai *Pearson Correlation* antara variabel disiplin kerja (X_2) dan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,713 yang termasuk dalam kategori 0,60 – 0,7999. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja termasuk dalam kategori kuat serta memiliki arah hubungan positif.

5. Uji Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan metode statistik yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dua atau lebih variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap satu variabel dependen (Y) secara bersama-sama. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi arah dan

tingkat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.⁷⁵

Tabel 4.41
Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-16.376	3.729	
	Motivasi	.752	.091	.462
	Disiplin	.670	.077	.485
	Kerja			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja				

Sumber: Hasil data diolah SPSS 25, 2026

Berdasarkan tabel 4.41 tabel uji regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -16,376 + 0,752X_1 + 0,670X_2$$

Artinya:

- a. Koefisien regresi variabel motivasi (X₁) sebesar 0,752 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 poin skor motivasi, dengan asumsi variabel disiplin kerja tetap (konstan), akan meningkatkan **skor** produktivitas kerja sebesar 0,752 poin. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap

⁷⁵ Ana Zahrotun Nihayah, *Pengolahan Data Penelitian Menggunakan Software SPSS 23.0* (Semarang: UIN Walisongo Semarang, 2019).16

produktivitas kerja. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.

- b. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,670 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 poin skor disiplin kerja, dengan asumsi variabel motivasi tetap (konstan), akan meningkatkan skor produktivitas kerja sebesar 0,670 poin. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.

6. Uji Hipotesis

a) Uji t

Uji t (uji parsial) merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y) secara individual.

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut:⁷⁶

- 1) Apabila nilai $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} \geq -t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

⁷⁶ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*.34

- 2) Apabila nilai $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} \leq -t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dalam penelitian ini digunakan tingkat kepercayaan sebesar 95% dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 142 responden, sehingga nilai t tabel pada penelitian ini sebesar 1,977.

Tabel 4.42

Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-16.376	3.729		-4.391	.000
Motivasi	.752	.091	.462	8.232	.000
Disiplin Kerja	.670	.077	.485	8.654	.000
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja					

Sumber: Hasil data diolah SPSS 25, 2026

Berdasarkan tabel 4.42 diketahui bahwa :

- 1) Nilai t_{hitung} variabel motivasi (X_1) sebesar 8,232 dengan $p < 0,001$ sedangkan nilai t_{tabel} adalah 1,977. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,232 > 1,977$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara

variabel motivasi (X_1) terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

- 2) Nilai thitung variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 8,654 dengan $p < 0,001$ sedangkan nilai ttabel adalah 1,977. Nilai thitung $>$ ttabel ($8,654 > 1,9776$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y).

b) Uji F

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan dalam uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Jika nilai F hitung $>$ F tabel, maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai F hitung $<$ F tabel, maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.⁷⁷

Dalam penelitian ini digunakan tingkat kepercayaan sebesar 95% dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 142 responden, sehingga nilai F tabel pada penelitian ini sebesar 3,06.

⁷⁷ Damondar Gurajati, *Dasar- Dasar Ekonometrika*.195

Tabel 4.43
Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3197.422	2	1598.711	140.702	.000 ^b
Residual	1579.374	139	11.362		
Total	4776.796	141			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja					
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi					

Sumber: Hasil data diolah SPSS 25, 2026

Berdasarkan tabel 4.43 hasil uji F, diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 140,702 dengan nilai $p < 0,001$, sedangkan nilai Ftabel adalah 3,06. Nilai Fhitung $>$ Ftabel ($140,702 > 3,06$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,001 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

7. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam penelitian ini, R^2 berfungsi untuk mengukur sejauh mana variabel independen X (motivasi dan disiplin kerja) dapat menerangkan variabel dependen Y (produktivitas kerja). Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika $R^2 = 0$, maka variabel independen tidak memberikan pengaruh terhadap variabel dependen.

- b. Jika nilai R^2 mendekati 1 (atau 100%), maka hal tersebut menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang sangat kuat dalam menjelaskan variabel dependen.⁷⁸

Tabel 4.44
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.669	.665	3.371
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja				

Sumber: Hasil data diolah SPSS 25, 2026

Berdasarkan Tabel 4.44, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,665. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi mampu menjelaskan 66,5% variasi skor produktivitas kerja karyawan PT Barokah Jaya Maprah, sedangkan 33,5% variasi skor produktivitas kerja dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

⁷⁸ Dwi Prayitno, *Mandiri Belajar SPSS*. 79

BAB V

PEMBAHASAN

A. Motivasi yang Diberikan Kepada Seluruh Karyawan PT Barokah Jaya Maprah

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang mampu memengaruhi semangat, arah, dan ketekunan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, serta berupaya mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, motivasi menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.14, motivasi kerja yang diberikan kepada seluruh karyawan PT Barokah Jaya Maprah berada pada kategori sangat baik berdasarkan distribusi frekuensi responden. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan telah mampu memberikan dorongan kepada karyawan melalui pemberian balas jasa yang layak, kondisi kerja yang nyaman, fasilitas kerja yang memadai, penghargaan atas prestasi kerja, pengakuan dari atasan, serta pemberian pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan. Kondisi tersebut mencerminkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki semangat dan kemauan yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan yang menyatakan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang mampu membangkitkan semangat kerja seseorang sehingga

bersedia bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan antusiasme karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, mengurangi rasa jenuh, serta mendorong terciptanya produktivitas kerja yang lebih optimal.

Kondisi motivasi yang tinggi pada PT Barokah Jaya Maprah didukung oleh kebijakan perusahaan yang berupaya memenuhi kebutuhan karyawan, baik kebutuhan finansial maupun nonfinansial. Pemberian balas jasa yang sesuai, lingkungan kerja yang kondusif, hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan karyawan, serta adanya penghargaan terhadap hasil kerja menjadi faktor yang mendorong meningkatnya motivasi kerja karyawan. Ketika kebutuhan tersebut terpenuhi, karyawan akan merasa dihargai sehingga memiliki komitmen yang lebih tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Azizah (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Semakin baik motivasi yang diberikan perusahaan, maka semakin besar dorongan karyawan untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja maupun produktivitas kerja karyawan.

Meskipun demikian, kondisi di PT Barokah Jaya Maprah memiliki karakteristik yang berbeda dengan penelitian terdahulu. Perusahaan ini bergerak di bidang industri pengolahan kerupuk dengan proses kerja yang melibatkan beberapa bagian pekerjaan yang saling berkaitan. Oleh karena itu, motivasi

kerja tidak hanya dipengaruhi oleh imbalan yang diterima, tetapi juga oleh lingkungan kerja yang mendukung, pembagian tugas yang jelas, serta hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan karyawan. Perbedaan karakteristik organisasi tersebut dapat menyebabkan tingkat motivasi maupun bentuk implementasinya berbeda dibandingkan penelitian sebelumnya, meskipun arah temuannya tetap sejalan

Dalam perspektif islam, motivasi kerja tidak hanya didasarkan pada keinginan memperoleh imbalan materi, tetapi juga sebagai bentuk ibadah dan tanggung jawab kepada Allah Swt. Setiap pekerjaan yang dilakukan dengan niat yang baik akan bernilai ibadah apabila dilaksanakan secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab. Selain itu, pemberian balas jasa yang adil kepada karyawan merupakan salah satu bentuk implementasi prinsip keadilan (*al-'adl*) yang sangat dianjurkan dalam Islam. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mempertahankan sistem motivasi yang telah diterapkan agar semangat kerja karyawan tetap terjaga serta mampu mendukung peningkatan produktivitas kerja secara berkelanjutan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan PT Barokah Jaya Maprah berada pada kategori sangat baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan telah mampu membangun lingkungan yang mendukung tumbuhnya motivasi kerja. Motivasi yang baik diharapkan dapat dipertahankan melalui pemberian penghargaan yang adil, kesempatan untuk berkembang, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif sehingga mampu mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan.

B. Disiplin Kerja Seluruh Karyawan PT Barokah Jaya Maprah

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan yang mencerminkan kesediaan serta kesadaran untuk mematuhi seluruh peraturan, prosedur, dan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Disiplin kerja yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang tertib, meningkatkan tanggung jawab karyawan, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.22, Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja seluruh karyawan PT Barokah Jaya Maprah menunjukkan kondisi yang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum karyawan telah mematuhi peraturan perusahaan, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan, serta menunjukkan tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Disiplin kerja yang baik menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib sehingga setiap proses kerja dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kesanggupan seseorang untuk mematuhi seluruh peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Menurut Hasibuan, disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran tersebut tidak hanya tercermin dari tingkat kehadiran, tetapi juga dari kepatuhan terhadap jam kerja, penyelesaian tugas sesuai prosedur, penggunaan fasilitas kerja secara bertanggung jawab, dan kemampuan menjaga etika kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan di PT Barokah Jaya Maprah telah menjadi budaya kerja yang mendukung kelancaran aktivitas operasional perusahaan. Karyawan menunjukkan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku, hadir sesuai jadwal kerja, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta menjaga tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Kondisi tersebut memberikan dampak positif terhadap koordinasi antar bagian sehingga proses produksi dapat berlangsung dengan lebih teratur dan efisien.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori Afandi yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati seluruh peraturan perusahaan. Apabila disiplin kerja diterapkan secara konsisten, maka karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara lebih efektif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Atikah Fatma Wati (2024) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Ahmad Hafidz (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Kesamaan hasil tersebut memperkuat bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang secara konsisten berperan dalam mendukung produktivitas pada berbagai organisasi.

Meskipun demikian, terdapat karakteristik yang membedakan PT Barokah Jaya Maprah dengan objek penelitian terdahulu. Perusahaan ini

bergerak pada industri pengolahan makanan yang memiliki proses kerja berurutan dan saling bergantung antarbagian, mulai dari produksi, penjemuran, penyortiran dan pengupasan, hingga pengemasan. Dalam kondisi tersebut, kedisiplinan setiap karyawan menjadi sangat penting karena keterlambatan atau ketidakpatuhan terhadap prosedur kerja pada satu bagian dapat memengaruhi kelancaran proses kerja pada bagian lainnya. Oleh karena itu, disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga kesinambungan proses produksi di perusahaan

Selain itu, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki *standardized beta* sebesar 0,485, sedikit lebih besar dibandingkan motivasi kerja yang memiliki *standardized beta* sebesar 0,462. Perbedaan ini menunjukkan bahwa dalam model penelitian, disiplin kerja memberikan kontribusi relatif yang sedikit lebih besar terhadap variasi produktivitas kerja dibandingkan motivasi kerja setelah kedua variabel dianalisis secara bersama-sama. Namun demikian, selisih tersebut tidak dapat diartikan sebagai perbedaan yang signifikan secara statistik, karena penelitian ini tidak melakukan pengujian khusus untuk membandingkan besarnya kedua koefisien tersebut. Oleh sebab itu, hasil tersebut hanya menunjukkan kecenderungan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi relatif yang sedikit lebih dominan dalam model penelitian.

Dalam perspektif islam, disiplin kerja merupakan salah satu bentuk implementasi nilai amanah. Seorang pekerja dituntut untuk melaksanakan tugas yang telah dipercayakan kepadanya secara jujur, bertanggung jawab, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Islam juga mengajarkan pentingnya

menghargai waktu serta memenuhi setiap tanggung jawab yang telah disepakati. Oleh karena itu, kedisiplinan dalam bekerja tidak hanya menjadi kewajiban terhadap perusahaan, tetapi juga merupakan bentuk tanggung jawab moral kepada Allah Swt. Nilai amanah tersebut diharapkan mampu membentuk karakter karyawan yang profesional, bertanggung jawab, dan berintegritas sehingga dapat memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan PT Barokah Jaya Maprah berada pada kategori baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan telah berhasil membangun budaya kerja yang tertib melalui kepatuhan terhadap peraturan, standar kerja, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Disiplin kerja yang baik perlu terus dipertahankan melalui penegakan aturan yang konsisten, pengawasan yang efektif, serta pemberian penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan kedisiplinan tinggi sehingga dapat terus mendukung peningkatan produktivitas kerja perusahaan.

C. Produktivitas Kerja Karyawan PT Barokah Jaya Maprah

Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output yang optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien. Tingkat produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, menghasilkan kualitas kerja yang baik, serta memanfaatkan waktu dan sumber daya secara maksimal. Oleh karena itu, produktivitas kerja menjadi salah satu indikator penting dalam mengukur keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.29, Berdasarkan hasil penelitian, produktivitas kerja seluruh karyawan PT Barokah Jaya Maprah berada pada kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara umum karyawan mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Tingginya produktivitas kerja mencerminkan bahwa karyawan memiliki kemampuan dalam memanfaatkan waktu kerja, menyelesaikan tugas dengan baik, menjaga kualitas hasil pekerjaan, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

Menurut Sutrisno, produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan dalam suatu proses kerja. Produktivitas tidak hanya dilihat dari banyaknya hasil kerja yang diperoleh, tetapi juga dari kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, serta kemampuan karyawan dalam menggunakan sumber daya secara optimal. Oleh karena itu, produktivitas kerja menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasinya.

Tingginya produktivitas kerja pada PT Barokah Jaya Maprah menunjukkan bahwa perusahaan telah mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi yang baik, disiplin kerja yang tinggi, serta lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor yang mendorong karyawan bekerja secara optimal. Kondisi tersebut memungkinkan proses kerja berjalan lebih efektif sehingga target perusahaan dapat dicapai dengan lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Atikah Fatma Wati (2024) yang menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh

motivasi dan disiplin kerja. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan disiplin yang baik cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif sehingga produktivitas kerja meningkat. Temuan ini memperkuat hasil penelitian bahwa produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor-faktor yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Meskipun memiliki kesamaan arah temuan, terdapat perbedaan konteks antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu. PT Barokah Jaya Maprah merupakan perusahaan manufaktur yang proses produksinya dilakukan secara bertahap oleh empat bagian kerja, yaitu produksi, penjemuran, penyortiran dan pengupasan, serta pengemasan. Karakteristik tersebut menyebabkan produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh koordinasi antar karyawan, kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta kelancaran proses produksi pada setiap bagian. Oleh karena itu, hasil produktivitas yang diperoleh mencerminkan kontribusi berbagai aspek yang saling berkaitan dalam aktivitas operasional perusahaan.

Dalam perspektif islam, produktivitas kerja mencerminkan nilai itqan, yaitu bekerja secara sungguh-sungguh, profesional, dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Islam mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan dengan penuh tanggung jawab, kejujuran, dan kesungguhan agar memberikan manfaat bagi diri sendiri maupun orang lain. Oleh karena itu, produktivitas kerja tidak hanya dipandang sebagai pencapaian target perusahaan, tetapi juga sebagai bentuk pengamalan nilai amanah dan profesionalisme dalam bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan PT Barokah Jaya Maprah berada pada kategori baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah mampu melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien sesuai dengan standar perusahaan. Produktivitas yang baik perlu terus dipertahankan melalui peningkatan motivasi kerja, penguatan disiplin kerja, serta pengembangan kompetensi karyawan sehingga perusahaan dapat terus meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil produksinya.

D. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Barokah Jaya Maprah

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Berdasarkan hasil pengujian tersebut diketahui bahwa data penelitian berdistribusi normal, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, serta tidak terdapat gejala multikolinearitas. Dengan demikian, data penelitian telah memenuhi asumsi yang diperlukan sehingga layak digunakan dalam analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis korelasi pada tabel 4.43, motivasi kerja memiliki hubungan positif yang kuat dengan produktivitas kerja, ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,701 dengan $p < 0,001$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan produktivitas kerja yang dihasilkan. Hubungan yang kuat ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu

faktor yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas kerja di PT Barokah Jaya Maprah.

Selanjutnya, hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 4.41 menunjukkan koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,752 dengan arah hubungan positif. Nilai tersebut berarti bahwa setiap kenaikan satu poin skor motivasi kerja diperkirakan meningkatkan skor produktivitas kerja sebesar 0,752 poin, dengan asumsi variabel disiplin kerja tetap. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja cenderung diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja.

Hasil uji parsial pada tabel 4.42 menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 8,232 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,977 (uji dua arah; $df = 139$), dengan $p < 0,001$. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima, sehingga motivasi kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan secara statistik terhadap produktivitas kerja karyawan PT Barokah Jaya Maprah.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja lebih tinggi cenderung menunjukkan produktivitas kerja yang lebih baik. Dorongan untuk bekerja, keinginan mencapai hasil yang optimal, serta adanya penghargaan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditetapkan. Pada PT Barokah Jaya Maprah, kondisi tersebut memungkinkan proses produksi berjalan lebih efektif karena setiap bagian pekerjaan saling mendukung dalam menghasilkan produk yang berkualitas.

Temuan penelitian ini sesuai dengan teori Hasibuan yang menyatakan bahwa motivasi merupakan daya penggerak yang mendorong seseorang bekerja

secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang tinggi akan meningkatkan kesediaan karyawan untuk mengerahkan kemampuan, waktu, dan usahanya dalam melaksanakan pekerjaan sehingga produktivitas kerja dapat meningkat.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Atikah Fatma Wati (2024) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian Suwardi (2023) juga menunjukkan hasil serupa, yaitu semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi produktivitas yang dihasilkan. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor yang secara konsisten berkaitan dengan produktivitas pada berbagai jenis organisasi.

Meskipun demikian, besarnya koefisien regresi pada penelitian ini tidak harus sama dengan penelitian terdahulu karena karakteristik organisasi, sistem kerja, budaya perusahaan, dan karakteristik responden berbeda. PT Barokah Jaya Maprah merupakan perusahaan manufaktur yang proses produksinya melibatkan empat bagian pekerjaan yang saling berkaitan. Oleh karena itu, bentuk motivasi yang dirasakan karyawan, seperti pemberian balas jasa yang adil, lingkungan kerja yang mendukung, dan pengakuan terhadap hasil kerja, dapat memberikan kontribusi yang berbeda dibandingkan organisasi lain.

Dalam perspektif ekonomi syariah, motivasi kerja tidak hanya didorong oleh keinginan memperoleh imbalan materi, tetapi juga oleh niat (*niyyah*) untuk bekerja sebagai bentuk ibadah dan menjalankan amanah. Islam juga mengajarkan pentingnya memberikan penghargaan atau balas jasa secara adil kepada pekerja sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis dan saling

menguntungkan. Motivasi yang dilandasi niat yang baik dan sistem penghargaan yang adil diharapkan mampu mendorong karyawan bekerja secara profesional dan memberikan hasil terbaik.

Meskipun hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan secara statistik antara motivasi kerja dan produktivitas kerja, temuan ini perlu diinterpretasikan secara hati-hati. Penelitian ini menggunakan desain survei potong lintang (cross-sectional) dengan data persepsi responden sehingga hubungan yang ditemukan merupakan pengaruh dalam arti statistik berdasarkan model regresi, bukan bukti sebab-akibat yang pasti. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan desain longitudinal atau pendekatan eksperimen untuk memberikan bukti kausal yang lebih kuat.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas kerja karyawan PT Barokah Jaya Maprah. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan yang adil, kesempatan pengembangan diri, serta lingkungan kerja yang kondusif agar produktivitas kerja karyawan dapat terus ditingkatkan.

E. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Barokah Jaya Maprah

Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kesadaran karyawan untuk mematuhi seluruh peraturan, prosedur, serta standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Disiplin kerja yang baik akan membentuk perilaku kerja yang tertib, meningkatkan tanggung jawab, serta membantu karyawan dalam

menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis korelasi pada tabel 4.40, disiplin kerja memiliki hubungan positif yang kuat dengan produktivitas kerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,713 dengan $p < 0,001$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan produktivitas kerja yang dicapai. Hubungan yang kuat ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan di PT Barokah Jaya Maprah.

Selanjutnya, hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 4.41 menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,670 dengan arah hubungan positif. Nilai tersebut berarti bahwa setiap kenaikan satu poin skor disiplin kerja diperkirakan meningkatkan skor produktivitas kerja sebesar 0,670 poin, dengan asumsi variabel motivasi kerja tetap. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja, semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan.

Hasil uji parsial pada tabel 4.42 menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 8,654 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,977 (uji dua arah; $df = 139$), dengan $p < 0,001$. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima, sehingga disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas kerja karyawan PT Barokah Jaya Maprah.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, pelaksanaan pekerjaan sesuai standar operasional, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas menjadi faktor yang mendukung tercapainya produktivitas kerja. Pada perusahaan manufaktur seperti PT Barokah Jaya Maprah, disiplin kerja berperan penting karena seluruh tahapan produksi saling berkaitan. Kedisiplinan setiap karyawan dalam mematuhi prosedur kerja, menjaga ketepatan waktu, dan menyelesaikan tugas sesuai standar membantu menjaga kelancaran proses produksi sehingga target perusahaan lebih mudah dicapai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Sinambela yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan dan kemampuan seseorang untuk menaati peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mampu melaksanakan pekerjaan secara teratur, konsisten, dan bertanggung jawab sehingga produktivitas kerja dapat meningkat.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Ahmad Hafidz (2023) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian Atikah Fatma Wati (2024) juga menunjukkan hasil yang sama, yaitu disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan peningkatan produktivitas kerja. Kesamaan hasil tersebut memperkuat bahwa disiplin kerja memiliki peran penting dalam mendukung produktivitas pada berbagai jenis organisasi.

Meskipun demikian, karakteristik PT Barokah Jaya Maprah berbeda dengan objek penelitian terdahulu. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang

industri pengolahan kerupuk, proses kerja dilakukan secara berurutan oleh empat bagian yang saling bergantung. Dalam kondisi tersebut, disiplin kerja menjadi aspek yang sangat penting karena keterlambatan, pelanggaran prosedur, atau ketidaksesuaian pelaksanaan pekerjaan pada satu bagian dapat memengaruhi kelancaran proses produksi secara keseluruhan. Oleh karena itu, disiplin kerja memberikan kontribusi yang besar terhadap terciptanya produktivitas kerja di perusahaan.

Hasil analisis regresi juga menunjukkan bahwa standardized beta disiplin kerja sebesar 0,485, sedikit lebih besar dibandingkan standardized beta motivasi kerja sebesar 0,462. Temuan ini menunjukkan bahwa dalam model regresi yang digunakan, disiplin kerja memberikan kontribusi relatif yang sedikit lebih besar terhadap variasi produktivitas kerja dibandingkan motivasi kerja setelah kedua variabel dianalisis secara bersama-sama. Namun demikian, selisih tersebut tidak dapat diartikan sebagai perbedaan yang signifikan secara statistik, karena penelitian ini tidak melakukan pengujian khusus untuk membandingkan kedua koefisien tersebut. Oleh sebab itu, hasil ini hanya menunjukkan kecenderungan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi relatif yang sedikit lebih dominan dalam model penelitian.

Dalam perspektif ekonomi syariah, disiplin kerja merupakan implementasi nilai amanah, istiqamah, dan tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan. Islam mengajarkan bahwa setiap amanah harus dilaksanakan secara sungguh-sungguh, tepat waktu, dan sesuai ketentuan yang berlaku. Karyawan yang disiplin berarti telah menjaga amanah pekerjaannya dengan baik sehingga mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Sikap tersebut juga sejalan

dengan prinsip itqan, yaitu melaksanakan pekerjaan secara profesional, teliti, dan memberikan hasil terbaik sebagai bentuk tanggung jawab kepada Allah Swt. dan kepada sesama.

Meskipun hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan secara statistik antara disiplin kerja dan produktivitas kerja, hasil tersebut perlu diinterpretasikan secara hati-hati. Penelitian ini menggunakan desain survei potong lintang (cross-sectional) dengan data persepsi responden, sehingga hubungan yang diperoleh merupakan pengaruh dalam arti statistik berdasarkan model regresi, bukan bukti sebab-akibat yang pasti. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan desain longitudinal atau pendekatan lain yang lebih kuat untuk menguji hubungan kausal antarvariabel.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas kerja karyawan PT Barokah Jaya Maprah. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja melalui penegakan peraturan yang konsisten, pengawasan yang efektif, pembinaan karyawan, serta pemberian penghargaan secara proporsional kepada karyawan yang menunjukkan kedisiplinan tinggi. Upaya tersebut diharapkan mampu menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja secara berkelanjutan.

F. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Barokah Jaya Maprah

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, model penelitian telah memenuhi uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Hasil pengujian

menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi yang diperlukan sehingga model regresi layak digunakan untuk menganalisis hubungan statistik antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 4.41, motivasi kerja dan disiplin kerja sama-sama memiliki koefisien regresi positif. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja maupun disiplin kerja cenderung diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja karyawan. Temuan ini diperkuat oleh hasil uji parsial pada Tabel 4.42, yang menunjukkan bahwa kedua variabel mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas kerja ($p < 0,001$).

Selanjutnya, hasil uji simultan pada tabel 4.43 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 140,702 lebih besar daripada F tabel sebesar 3,06, dengan $p < 0,001$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap produktivitas kerja karyawan PT Barokah Jaya Maprah. Dengan demikian, hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat diterima.

Berdasarkan tabel 4.44, nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,665 menunjukkan bahwa model regresi mampu menjelaskan 66,5% variasi skor produktivitas kerja karyawan sedangkan 33,5% variasi skor produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam mendukung produktivitas kerja. Motivasi memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja dengan semangat dan mencapai hasil terbaik, sedangkan disiplin

memastikan bahwa pekerjaan dilaksanakan sesuai aturan, prosedur, dan waktu yang telah ditetapkan. Kombinasi kedua faktor tersebut menciptakan kondisi kerja yang mendukung tercapainya produktivitas yang lebih baik.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa standardized beta disiplin kerja sebesar 0,485, sedikit lebih besar dibandingkan standardized beta motivasi kerja sebesar 0,462. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi yang digunakan, disiplin kerja memberikan kontribusi relatif yang sedikit lebih besar terhadap variasi produktivitas kerja dibandingkan motivasi kerja setelah kedua variabel dianalisis secara bersama-sama. Akan tetapi, selisih tersebut tidak dapat diartikan sebagai perbedaan yang signifikan secara statistik, karena penelitian ini tidak melakukan pengujian khusus untuk membandingkan kedua koefisien tersebut. Oleh sebab itu, hasil tersebut hanya menunjukkan kecenderungan kontribusi relatif dalam model penelitian.

Temuan ini dapat dipahami karena karakteristik pekerjaan di PT Barokah Jaya Maprah menuntut setiap bagian bekerja secara terkoordinasi. Proses produksi kerupuk dilakukan melalui beberapa tahapan yang saling berkaitan, sehingga motivasi kerja diperlukan untuk mendorong semangat dan tanggung jawab dalam bekerja, sedangkan disiplin kerja diperlukan agar setiap tahapan dilaksanakan sesuai prosedur dan jadwal yang telah ditentukan. Apabila salah satu aspek tersebut tidak berjalan dengan baik, kelancaran proses produksi dapat terganggu dan produktivitas perusahaan berpotensi menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Hasibuan yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi, sedangkan disiplin kerja merupakan

kesediaan dan kesadaran untuk menaati peraturan yang berlaku. Kombinasi motivasi dan disiplin yang baik akan mendukung terciptanya produktivitas kerja yang lebih tinggi karena karyawan tidak hanya memiliki keinginan untuk bekerja, tetapi juga mampu melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan.

Temuan penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Atikah Fatma Wati (2024) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian Suwardi (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berhubungan positif dengan produktivitas kerja, sedangkan penelitian Ahmad Hafidz (2023) menemukan bahwa disiplin kerja juga berpengaruh positif terhadap produktivitas. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin merupakan faktor yang secara konsisten berkaitan dengan produktivitas pada berbagai organisasi. Perbedaannya terletak pada karakteristik perusahaan, jenis usaha, budaya organisasi, serta karakteristik responden sehingga besarnya koefisien regresi dan kontribusi masing-masing variabel dapat berbeda.

Dalam perspektif islam, motivasi kerja mencerminkan niat yang baik (*niyyah*) dan semangat untuk bekerja sebagai bentuk ibadah, sedangkan disiplin kerja merupakan implementasi nilai amanah dan istiqamah dalam menjalankan tanggung jawab. Kedua nilai tersebut akan mendorong karyawan untuk bekerja secara profesional dengan prinsip *itqan*, yaitu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, teliti, dan bertanggung jawab. Penerapan nilai-nilai tersebut tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga menciptakan kemaslahatan bagi perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas kerja, hasil tersebut perlu diinterpretasikan secara hati-hati. Penelitian ini menggunakan desain survei potong lintang (*cross-sectional*) dengan data persepsi responden sehingga hubungan yang ditemukan merupakan pengaruh dalam arti statistik berdasarkan model regresi, bukan bukti hubungan sebab-akibat yang pasti. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan desain longitudinal atau metode lain yang lebih kuat untuk memperoleh bukti kausal yang lebih meyakinkan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas kerja karyawan PT Barokah Jaya Maprah. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan kedua aspek tersebut melalui sistem penghargaan yang adil, pengembangan kompetensi karyawan, penegakan disiplin secara konsisten, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif agar produktivitas kerja dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja seluruh karyawan PT Barokah Jaya Maprah berada pada kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa perusahaan telah mampu memberikan dorongan kerja melalui balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, pengakuan dari atasan, kesempatan berprestasi, dan pekerjaan yang sesuai sehingga karyawan memiliki motivasi yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Disiplin kerja seluruh karyawan PT Barokah Jaya Maprah memiliki nilai rata-rata sebesar 40,40. Berdasarkan hasil pengkategorian yang telah diperbaiki, nilai tersebut termasuk dalam kategori baik, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah mematuhi peraturan perusahaan, menjaga kehadiran, menaati standar kerja, serta menerapkan etika kerja dengan baik.
3. Produktivitas kerja seluruh karyawan PT Barokah Jaya Maprah berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, menghasilkan pekerjaan sesuai standar perusahaan, serta memanfaatkan waktu kerja secara optimal.
4. Motivasi kerja berhubungan positif dan berpengaruh secara statistik terhadap produktivitas kerja seluruh karyawan PT Barokah Jaya Maprah. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,752 menunjukkan bahwa setiap

kenaikan satu poin skor motivasi diikuti kenaikan sebesar 0,752 poin pada skor produktivitas kerja dengan asumsi variabel lain tetap. Hasil uji parsial menunjukkan nilai t hitung sebesar 8,232 dengan $p < 0,001$, sehingga hipotesis penelitian diterima.

5. Disiplin kerja berhubungan positif dan berpengaruh secara statistik terhadap produktivitas kerja seluruh karyawan PT Barokah Jaya Maprah. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,670 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu poin skor disiplin kerja diikuti kenaikan sebesar 0,670 poin pada skor produktivitas kerja dengan asumsi variabel lain tetap. Hasil uji parsial menunjukkan nilai t hitung sebesar 8,654 dengan $p < 0,001$, sehingga hipotesis penelitian diterima.
6. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berhubungan positif dan berpengaruh secara statistik terhadap produktivitas kerja seluruh karyawan PT Barokah Jaya Maprah. Model regresi mampu menjelaskan 66,5% variasi skor produktivitas kerja, sedangkan 33,5% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang berperan penting dalam menjelaskan variasi produktivitas kerja karyawan, tanpa menyimpulkan adanya hubungan sebab-akibat secara mutlak karena penelitian menggunakan desain potong lintang (*cross-sectional*).

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan sebagai bahan pertimbangan dalam menafsirkan hasil penelitian, yaitu:

1. Penelitian hanya dilakukan pada satu perusahaan, yaitu PT Barokah Jaya Maprah, sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada perusahaan atau sektor industri lainnya.
2. Penelitian menggunakan desain *cross-sectional*, sehingga data dikumpulkan pada satu waktu tertentu. Oleh karena itu, hasil penelitian menunjukkan hubungan atau pengaruh secara statistik, tetapi belum dapat membuktikan hubungan sebab-akibat secara kuat.
3. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner *self-report*, sehingga jawaban responden sangat bergantung pada persepsi masing-masing dan berpotensi menimbulkan bias subjektivitas.
4. Kuesioner penelitian menggunakan identitas responden (bernama), sehingga terdapat kemungkinan sebagian responden memberikan jawaban yang lebih positif (*social desirability bias*) dibandingkan kondisi sebenarnya.
5. Seluruh variabel diukur menggunakan instrumen yang sama dan pada waktu yang sama sehingga terdapat potensi *common method bias*, yang dapat meningkatkan hubungan antarvariabel secara statistik.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi pihak terkait, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi PT Barokah Jaya Maprah

PT Barokah Jaya Maprah diharapkan dapat meningkatkan pemberian motivasi kepada karyawan agar mereka semakin termotivasi

dan mampu bekerja secara lebih optimal. Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan penerapan disiplin kerja melalui tindakan preventif, korektif, maupun progresif dengan menegakkan peraturan secara lebih konsisten terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin kerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas kajian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, kompensasi, dan faktor-faktor lainnya. Selain itu, penggunaan metode penelitian yang berbeda juga disarankan agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, W., Tamtama, W., Wijaya, C., & Ananda, R. (2024). *Komitmen kerja: Analisis kompetensi pribadi, stabilitas emosi dan motivasi intrinsik*. Medan: UMSU Press.
- Afandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Candana, & Ali. (2024). *Model kinerja dan produktivitas kerja karyawan*. Padang: CV Gita Lentera.
- Darma, B. (2021). *Statistika penelitian menggunakan SPSS (Uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t, uji F, R²)*. Bogor: Guepedia.
- Darmawan, D. (2013). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Deri Prayudi. (2025). *Manajemen modal manusia: Mengelola SDM sebagai aset utama perusahaan*. Padang: Takaza Innovatix Labs.
- Dewi, W. R., & Basrowi. (2024). *Disiplin kerja dan kinerja unggul*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Gujarati, D. N. (2006). *Dasar-dasar ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Fathurrahman. (2023). *Manajemen sumber daya insani*. Bandung: Widina Media Utama.
- Firdaus. (2023). *Buku ajar manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Widina Media Utama.
- Hamka. (1982). *Tafsir Al-Azhar (Jilid 1)*. Jakarta: Pustaka Panjimas.

- Hariandja, M. T. E. (2002). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Grasindo.
- Hasan, A. (2009). Manajemen bisnis syariah: Kaya di dunia, terhormat di akhirat. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hizbul Muflihini. (2024). Motivasi kinerja. Banten: Berkah Aksara Cipta Karya.
- Jalinus, N., Ganefri, Jailani, Yunos, J. M., Alias, M., Syahril, Sukardi, & Risfendra. (2021). Riset pendidikan dan aplikasinya. Padang: UNP Press.
- Juliandi, A., Manurung, S., & Zulkarnain. (2014). Metodologi penelitian bisnis: Konsep dan aplikasi. Medan: UMSU Press.
- Lusiawati, I. (2022). Profesionalisme birokrasi, iklim komunikasi organisasi dan motivasi kerja. Cirebon: Green Publisher Indonesia.
- Masykur, I. G., Ghazali, A., Hidayatulloh, A., Fadhilah, M., Hadi, F., Sail, S. I., dkk. (2014). Al-Mumayyaz: Al-Qur'an tajwid warna transliterasi per kata terjemah per kata. Bekasi: Cipta Bagus Sagara.
- Mulyadi. (2015). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: In Media.
- Nihayah, A. Z. (2019). Pengolahan data penelitian menggunakan software SPSS 23.0. Semarang: UIN Walisongo Semarang.
- Nisa, J., Wanto, E. F., & Darus, P. (2024). Komunikasi antarpribadi dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Noor, J. (2017). Metodologi penelitian: Skripsi, tesis, disertasi, dan karya ilmiah. Jakarta: Kencana.
- Nurhayati, A. (2024). Motivasi kerja. Yogyakarta: Karya Bakti Makmur Indonesia.

- Prayitno, D. (2008). Mandiri belajar SPSS. Yogyakarta: Mediakom.
- Riduwan. (2015). Dasar-dasar statistika. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2006). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Romi, M. V., Rizal, K., Rahardianto, Manggiasih, T., Mutaqin, I., Amalia, S. H., dkk. (2024). Pengantar MSDM strategik: Inovasi dan transformasi SDM. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Sahir, S. H. (2021). Metodologi penelitian. Bojonegoro: KBM Indonesia.
- Sedarmayanti. (2009). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sinambela, L. P. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sisca. (2020). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Malang: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2011). Metode penelitian kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). Statistika untuk penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, & Hendryadi. (2015). Metode riset kuantitatif: Teori dan aplikasi pada penelitian bidang manajemen dan ekonomi Islam. Jakarta: Kencana.
- Suswati, E. (2022). Motivasi kerja. Malang: Media Nusa Creative.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.
- Syaifuddin, Y., Lubis, F. R. A., Anggraeni, D., & Nasib. (2023). Memahami faktor penentu dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Indramayu: Penerbit Adab.

- Wahyuni, M. (2020). Statistik deskriptif untuk penelitian: Olah data manual dan SPSS versi 25. Yogyakarta: CV Bintang Surya Madani.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2011). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Alfabeta.
- Zahriyah, A. (2021). Ekonometrika: Teknik dan aplikasi dengan SPSS. Jember: Mandala Press.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

DATA RESPONDEN

Yth. Bapak/Ibu/Saudara Responden,

Saya adalah mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Syekh Wasil Kediri yang sedang melaksanakan penelitian untuk penyusunan skripsi dengan judul **"Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Seluruh Karyawan PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri"**

Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk berpartisipasi sebagai responden dengan mengisi kuesioner ini sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

Perlu saya sampaikan bahwa:

1. Identitas responden akan dirahasiakan dan tidak akan dicantumkan dalam hasil penelitian.
2. Seluruh data yang diberikan hanya digunakan untuk kepentingan akademik dan penyusunan skripsi.
3. Tidak ada jawaban benar atau salah. Oleh karena itu, mohon memberikan jawaban yang paling sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Dengan melanjutkan pengisian kuesioner ini, Bapak/Ibu/Saudara dianggap telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.

Atas kesediaan dan partisipasinya, saya mengucapkan terima kasih.

Nama :

Jenis kelamin : Laki-laki ☐ Perempuan ☐

Usia : ☐ 19-29 ☐ 30-39 ☐ 40-49 ☐ 50-59

Masa Kerja : ☐ <1 tahun ☐ 1-5 tahun ☐ 6-10 tahun ☐ >10 tahun

Berikan tanda centang ☒ untuk jawaban yang ada pilih!

1. Variabel Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1	Saya merasa gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
2	Lingkungan kerja diperusahaan membuat saya nyaman dalam bekerja					
3	Saya merasa suasana kerja di perusahaan kurang mendukung aktivitas kerja					
4	Fasilitas kerja di perusahaan sudah lengkap					
5	Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan sering mengalami masalah					
6	Saya selalu berusaha mencapai hasil kerja yang terbaik					
7	Hasil pekerjaan saya masih sering kurang maksimal					
8	Atasan memberikan apresiasi atas hasil kerja yang saya capai					

9	Atasan jarang memperhatikan hasil kerja saya					
10	Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan saat ini					
11	Pekerjaan saya kurang memberikan semangat untuk bekerja lebih baik					

2. Variabel Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1	Saya datang bekerja tepat waktu sesuai jadwal perusahaan					
2	Saya sering meninggalkan pekerjaan pada jam kerja tanpa ada kepentingan					
3	Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Saya kurang memperhatikan prosedur kerja yang berlaku					
5	Saya bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan					
6	Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa memperhatikan kualitas hasil kerja					

7	Saya mematuhi peraturan kerja yang berlaku di perusahaan					
8	Saya sering mengabaikan tata tertib yang berlaku di tempat kerja					
9	Saya mampu bekerja sama dengan baik dalam tim					
10	Saya sering bersikap kurang sopan kepada rekan kerja					

3. Variabel Produktivitas Kerja

No	Pertanyaan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan					
2	Saya selalu berusaha meningkatkan hasil kerja dari waktu ke waktu					
3	Hasil kerja saya cenderung sama dan tidak mengalami perkembangan					
4	Saya memiliki semangat tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Saya sering merasa malas saat bekerja					
6	Saya berusaha meningkatkan					

	kemampuan kerja yang saya miliki					
7	Saya kurang tertarik mengikuti perkembangan yang berkaitan dengan pekerjaan					
8	Saya selalu menjaga kualitas hasil pekerjaan saya					
9	Hasil kerja saya sering tidak sesuai dengan standar perusahaan					
10	Saya menggunakan waktu kerja secara efektif dan efisien					
11	Saya sering menggunakan waktu kerja untuk hal diluar pekerjaan					

Lampiran 2 Rekapitulasi Skor Angket Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) dan Produktivitas Kerja (Y)

Data yang disajikan pada lampiran ini merupakan data yang telah digunakan dalam proses analisis statistik. Seluruh item pernyataan negatif telah dilakukan pembalikan skor (*reverse scoring*) sehingga arah penilaian seluruh item menjadi konsisten. Item yang merupakan pernyataan negatif diberi tanda **(R)**.

Skor Asli	Skor Setelah Reverse Scoring
1	5
2	4
3	3
4	2
5	1

NO	VARIABEL MOTIVASI (X1)											
	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1
	.1	.2	.3 (R)	.4	.5 (R)	.6	.7 (R)	.8	.9 (R)	10	11 (R)	Total
R1	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	51
R2	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	51
R3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	46
R4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	49
R5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	51
R6	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	45
R7	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	46
R8	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	50
R9	3	4	4	3	4	5	1	4	4	3	4	39

R10	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	41
R11	5	4	4	3	3	5	3	4	4	4	5	44
R12	4	4	4	2	5	3	3	1	4	1	4	35
R13	5	4	4	2	4	5	5	2	4	2	2	39
R14	4	4	3	3	4	5	4	2	3	4	4	40
R15	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	48
R16	3	4	4	4	4	2	4	5	4	4	5	43
R17	5	4	4	4	4	4	5	1	5	2	3	41
R18	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	51
R19	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	46
R20	3	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	47
R21	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	46
R22	4	4	2	4	4	5	5	4	4	3	5	44
R23	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	2	45
R24	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	46
R25	4	4	4	4	2	4	4	5	5	5	4	45
R26	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	44
R27	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	40
R28	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	44
R29	5	4	5	4	3	4	2	4	5	5	5	46
R30	3	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	46
R31	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	49
R32	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	47

R33	5	5	4	5	5	4	3	4	4	3	4	46
R34	5	4	5	5	5	4	3	3	4	3	4	45
R35	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	45
R36	5	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	45
R37	5	4	5	5	4	4	4	5	3	5	4	48
R38	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	47
R39	5	4	4	4	5	3	3	5	4	4	5	46
R40	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	45
R41	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
R42	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	48
R43	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	47
R44	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	48
R45	5	4	5	5	5	4	5	2	4	4	4	47
R46	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	43
R47	2	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	43
R48	4	4	4	4	2	4	3	4	4	5	4	42
R49	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	45
R50	3	2	5	5	3	4	5	2	4	4	4	41
R51	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	44
R52	5	3	5	5	5	3	3	4	4	4	4	45
R53	5	4	4	2	4	5	4	4	4	3	4	43
R54	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	49
R55	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	46

R56	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	48
R57	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	42
R58	5	5	4	3	4	3	4	3	3	3	3	40
R59	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	40
R60	5	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	35
R61	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	42
R62	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	43
R63	3	4	4	4	4	4	4	2	2	5	4	40
R64	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	48
R65	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	44
R66	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	46
R67	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	45
R68	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	47
R69	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	46
R70	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	46
R71	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	45
R72	5	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4	46
R73	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	44
R74	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	46
R75	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	44
R76	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	46
R77	4	5	4	4	3	4	4	5	5	3	4	45
R78	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	47

R79	5	5	4	3	3	4	4	5	3	5	5	46
R80	5	4	3	4	4	5	4	5	2	5	4	45
R81	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	42
R82	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	3	45
R83	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	46
R44	5	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	46
R85	4	5	4	2	5	4	4	4	4	3	4	43
R86	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	50
R87	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	49
R88	3	3	4	4	5	4	3	4	5	4	5	44
R89	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	5	40
R90	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	45
R91	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	45
R92	5	3	3	4	4	4	4	4	5	3	5	44
R93	3	4	2	4	4	4	3	4	4	5	4	41
R94	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	46
R95	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	44
R96	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	46
R97	5	3	2	4	4	4	4	4	5	3	4	42
R98	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
R99	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	42
R100	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	48
R101	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	47

R102	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	43
R103	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	3	40
R104	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	3	43
R105	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	45
R106	5	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	44
R107	5	4	4	5	5	4	4	4	2	5	3	45
R108	5	3	4	5	5	4	3	4	4	5	3	45
R109	5	3	4	4	4	4	5	4	3	5	3	44
R110	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	46
R111	5	5	5	4	4	4	4	3	2	5	4	45
R112	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	46
R113	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	44
R114	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	47
R115	5	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	45
R116	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	46
R117	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	3	43
R118	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	47
R119	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	42
R120	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	44
R121	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	44
R122	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	43
R123	3	4	2	4	3	3	3	4	4	2	4	36
R124	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	39

R125	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	42
R126	5	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	43
R127	5	4	4	5	5	4	2	5	5	3	4	46
R128	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	46
R129	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	46
R130	5	3	3	4	2	4	5	4	5	5	5	45
R131	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	48
R132	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	43
R133	5	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	44
R134	5	3	2	4	4	3	4	4	4	4	5	42
R135	5	3	3	4	4	4	5	3	4	5	4	44
R136	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	47
R137	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	44
R138	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	44
R139	5	4	3	3	4	3	3	5	4	4	3	41
R140	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	47
R141	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	46
R142	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	46

NO	VARIABEL DISIPLIN KERJA (X2)										
	X2.	X2.		X2.		X2.		X2.		X2.	
	X2. 1	2 (R)	X2. 3	4 (R)	X2. 5	6 (R)	X2. 7	8 (R)	X2. 9	10 (R)	X2. Total
R1	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	43

R2	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
R3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R4	3	4	3	3	3	5	3	3	3	4	34
R5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	47
R6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
R7	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	44
R8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
R9	4	4	5	3	4	2	4	2	5	4	37
R10	3	4	3	3	4	2	4	3	3	2	31
R11	5	3	2	4	3	2	4	2	5	3	33
R12	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	34
R13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R14	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
R15	5	4	4	4	3	3	5	3	5	4	40
R16	5	5	2	4	2	4	3	3	2	4	34
R17	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	44
R18	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
R19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
R21	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
R22	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	46
R23	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	45
R24	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
R25	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38
R26	5	2	4	3	4	2	4	2	4	4	34
R27	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	37

R28	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
R29	5	4	5	4	5	2	4	4	4	2	39
R30	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	43
R31	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
R32	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
R33	5	5	4	4	3	5	4	5	4	3	42
R34	5	5	4	4	3	4	4	5	4	3	41
R35	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	37
R36	4	5	4	3	3	5	5	4	3	3	39
R37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R38	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
R39	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	40
R40	4	3	5	2	4	4	4	4	4	3	37
R41	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	43
R42	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
R43	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
R44	4	4	5	4	4	3	4	5	5	3	41
R45	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	43
R46	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38
R47	4	4	4	5	4	3	3	5	4	4	40
R48	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3	40
R49	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
R50	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	47
R51	5	5	3	2	4	4	4	4	4	3	38
R52	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	36
R53	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	41

R54	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	39
R55	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	46
R56	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	43
R57	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
R58	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
R59	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	31
R60	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	33
R61	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	32
R62	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
R63	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
R64	3	2	3	2	2	5	4	4	4	3	32
R65	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	47
R66	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
R67	5	4	5	4	5	3	4	4	4	3	41
R68	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	43
R69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R70	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	45
R71	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
R72	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	37
R73	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
R74	4	5	5	3	4	4	5	5	5	3	43
R75	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	43
R76	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	39
R77	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
R78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R79	4	3	4	4	3	5	3	4	4	4	38

R80	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	42
R81	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	35
R82	3	4	3	3	4	2	4	3	4	4	34
R83	4	5	2	4	3	4	4	4	5	4	39
R44	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	42
R85	5	5	3	3	4	4	4	5	4	4	41
R86	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	46
R87	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	44
R88	5	4	3	4	4	5	5	5	4	3	42
R89	5	4	3	4	2	4	4	5	4	3	38
R90	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40
R91	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	38
R92	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	36
R93	5	5	4	2	4	4	4	3	4	3	38
R94	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
R95	5	5	4	3	5	4	4	4	3	4	41
R96	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	41
R97	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	37
R98	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
R99	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	43
R100	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	44
R101	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
R102	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
R103	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
R104	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	39
R105	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	43

R106	5	5	4	4	3	4	4	3	4	3	39
R107	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	43
R108	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
R109	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	43
R110	5	5	4	4	4	2	5	4	4	5	42
R111	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	42
R112	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	39
R113	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	42
R114	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45
R115	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	44
R116	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
R117	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	45
R118	5	3	3	3	4	4	5	4	4	4	39
R119	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
R120	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	40
R121	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	41
R122	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	43
R123	3	4	5	4	4	4	3	4	3	3	37
R124	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
R125	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	43
R126	5	3	4	2	4	3	4	3	4	3	35
R127	5	4	4	3	4	3	5	2	4	2	36
R128	5	5	4	3	4	4	4	2	4	5	40
R129	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	40
R130	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	44
R131	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38

R132	5	5	3	4	4	5	5	5	4	4	44
R133	5	5	3	3	4	2	4	4	4	4	38
R134	4	4	4	3	5	5	4	3	3	4	39
R135	5	4	4	3	4	3	4	5	4	5	41
R136	5	5	3	3	3	4	4	5	4	5	41
R137	5	5	3	2	4	4	3	3	4	5	38
R138	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	40
R139	5	5	4	5	4	5	4	4	3	3	42
R140	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
R141	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	40
R142	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	40

NO	PRODUKTIVITAS KERJA (Y)											
	Y1	Y2	Y3 (R)	Y4	Y5 (R)	Y6	Y7 (R)	Y8	Y9 (R)	Y10	Y11 (R)	Y.Total
R1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	46
R2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	53
R3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	41
R4	4	5	3	4	4	5	5	4	5	4	4	47
R5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	54
R6	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	41
R7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
R8	5	4	3	3	3	4	4	4	4	5	3	42
R9	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	43
R10	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	2	37
R11	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	2	35
R12	2	4	2	2	2	2	3	3	3	4	2	29
R13	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
R14	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	50
R15	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	48
R16	2	5	3	3	3	4	3	2	5	2	4	36
R17	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	48
R18	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	39
R19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
R20	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	38
R21	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	43
R22	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	48
R23	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	50

R24	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	48
R25	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	41
R26	4	4	2	5	2	4	5	4	4	4	2	40
R27	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	43
R28	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	47
R29	4	4	4	5	4	4	2	5	2	4	4	42
R30	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	47
R31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
R32	3	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	48
R33	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	42
R34	5	5	4	5	3	5	3	5	4	4	4	47
R35	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	50
R36	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	36
R37	4	5	3	5	5	5	4	3	4	4	5	47
R38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	45
R39	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	5	40
R40	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4	49
R41	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	5	43
R42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
R43	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	42
R44	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	50
R45	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	49
R46	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	47
R47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43
R48	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	46
R49	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	45

R50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
R51	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	52
R52	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	5	41
R53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	45
R54	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43
R55	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	47
R56	4	4	3	4	5	4	3	3	4	5	5	44
R57	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	42
R58	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	42
R59	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	38
R60	3	4	3	5	3	4	5	5	3	5	3	43
R61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	42
R62	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	38
R63	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	40
R64	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	52
R65	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	50
R66	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	47
R67	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	46
R68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	45
R69	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43
R70	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	46
R71	5	5	2	4	5	4	4	4	4	4	5	46
R72	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	41
R73	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	44
R74	4	4	3	5	5	5	3	4	3	4	5	45
R75	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	42

R76	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	42
R77	4	3	4	4	5	4	4	4	3	5	4	44
R78	4	4	3	2	4	5	3	4	4	3	4	40
R79	4	4	4	5	4	5	3	4	2	4	4	43
R80	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	5	41
R81	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	39
R82	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	39
R83	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	44
R44	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	48
R85	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	49
R86	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	48
R87	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	46
R88	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	44
R89	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	44
R90	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	47
R91	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	41
R92	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	43
R93	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	5	46
R94	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	47
R95	5	5	4	3	4	3	4	3	4	4	5	44
R96	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	42
R97	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	49
R98	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	44
R99	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	39
R100	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	39
R101	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	45

R102	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	40
R103	4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	4	44
R104	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	5	41
R105	3	4	4	3	3	5	4	5	3	4	5	43
R106	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
R107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	45
R108	3	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	47
R109	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	47
R110	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	47
R111	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	42
R112	4	4	4	5	3	4	5	4	3	3	3	42
R113	5	5	3	3	3	4	4	4	4	3	4	42
R114	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	45
R115	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	47
R116	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	48
R117	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	47
R118	5	5	4	3	3	4	3	5	4	4	4	44
R119	5	5	4	3	3	4	4	4	5	4	5	46
R120	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	47
R121	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	5	46
R122	4	4	3	4	2	5	4	4	4	4	5	43
R123	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	45
R124	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	43
R125	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	45
R126	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	49
R127	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	40

R128	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	51
R129	5	4	3	3	5	5	5	4	3	4	5	46
R130	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5	5	48
R131	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	47
R132	5	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	48
R133	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	41
R134	3	4	4	3	3	5	4	5	3	4	5	43
R135	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	48
R136	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	3	38
R137	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	38
R138	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	44
R139	5	5	4	3	3	4	3	4	2	4	3	40
R140	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	44
R141	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	48
R142	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	48

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

		Correlations												
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	-.051	.486**	.583**	.187	.481**	.187	.194	.334	.464**	.194	.583**	.635**
	Sig. (2-tailed)		.791	.007	.001	.323	.007	.323	.304	.071	.010	.304	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	-.051	1	.077	.205	.251	.169	.251	.056	.233	-.048	.056	.270	.357
	Sig. (2-tailed)	.791		.686	.276	.181	.371	.181	.770	.215	.803	.770	.150	.053
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.486**	.077	1	.594**	.375*	.490**	.375*	.431*	.565**	.318	.431*	.594**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.007	.686		.001	.041	.006	.041	.018	.001	.087	.018	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.583**	.205	.594**	1	.345	.438*	.345	.078	.217	.278	.078	.687**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.001	.276	.001		.062	.015	.062	.684	.249	.137	.684	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.187	.251	.375*	.345	1	.533**	1.000**	.242	.337	.045	.242	.045	.629**
	Sig. (2-tailed)	.323	.181	.041	.062		.002	.000	.197	.069	.815	.197	.813	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.481**	.169	.490**	.438*	.533**	1	.533**	.464**	.317	.459*	.464**	.374*	.782**
	Sig. (2-tailed)	.007	.371	.006	.015	.002		.002	.010	.088	.011	.010	.042	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	.187	.251	.375*	.345	1.000**	.533**	1	.242	.337	.045	.242	.045	.629**
	Sig. (2-tailed)	.323	.181	.041	.062	.000	.002		.197	.069	.815	.197	.813	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	.194	.056	.431*	.078	.242	.464**	.242	1	.270	.388*	1.000**	.272	.585**
	Sig. (2-tailed)	.304	.770	.018	.684	.197	.010	.197		.150	.034	.000	.146	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	.334	.233	.565**	.217	.337	.317	.337	.270	1	.372*	.270	.301	.608**
	Sig. (2-tailed)	.071	.215	.001	.249	.069	.088	.069	.150		.043	.150	.106	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.10	Pearson Correlation	.464**	-.048	.318	.278	.045	.459*	.045	.388*	.372*	1	.388*	.278	.538**
	Sig. (2-tailed)	.010	.803	.087	.137	.815	.011	.815	.034	.043		.034	.137	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.11	Pearson Correlation	.194	.056	.431*	.078	.242	.464**	.242	1.000**	.270	.388*	1	.272	.585**
	Sig. (2-tailed)	.304	.770	.018	.684	.197	.010	.197	.000	.150	.034		.146	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.12	Pearson Correlation	.583**	.270	.594**	.687**	.045	.374*	.045	.272	.301	.278	.272	1	.637**
	Sig. (2-tailed)	.001	.150	.001	.000	.813	.042	.813	.146	.106	.137	.146		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.TOTAL	Pearson Correlation	.635**	.357	.759**	.668**	.629**	.782**	.629**	.585**	.608**	.538**	.585**	.637**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.053	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.002	.001	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Sumber : Data diolah (Hasil SPSS 25), 2026

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

		Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.217	.438*	.594**	.345	-.137	.519**	.409*	.687**	.264	.669**
	Sig. (2-tailed)		.249	.015	.001	.062	.471	.003	.025	.000	.158	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.217	1	.317	.565**	.337	.530**	.416*	.400*	.301	.565**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.249		.088	.001	.069	.003	.022	.029	.106	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.438*	.317	1	.490**	.533**	.028	.629**	.485**	.374*	.150	.702**
	Sig. (2-tailed)	.015	.088		.006	.002	.882	.000	.007	.042	.429	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.594**	.565**	.490**	1	.375*	.235	.509**	.633**	.594**	.477**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.006		.041	.212	.004	.000	.001	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.345	.337	.533**	.375*	1	.148	.426*	.245	.045	.058	.551**
	Sig. (2-tailed)	.062	.069	.002	.041		.436	.019	.192	.813	.760	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	-.137	.530**	.028	.235	.148	1	.106	.467**	.034	.235	.379*
	Sig. (2-tailed)	.471	.003	.882	.212	.436		.575	.009	.858	.212	.039
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	.519**	.416*	.629**	.509**	.426*	.106	1	.505**	.519**	.337	.764**
	Sig. (2-tailed)	.003	.022	.000	.004	.019	.575		.004	.003	.068	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	.409*	.400*	.485**	.633**	.245	.467**	.505**	1	.587**	.351	.763**
	Sig. (2-tailed)	.025	.029	.007	.000	.192	.009	.004		.001	.057	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.9	Pearson Correlation	.687**	.301	.374*	.594**	.045	.034	.519**	.587**	1	.264	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000	.106	.042	.001	.813	.858	.003	.001		.158	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.10	Pearson Correlation	.264	.565**	.150	.477**	.058	.235	.337	.351	.264	1	.548**
	Sig. (2-tailed)	.158	.001	.429	.008	.760	.212	.068	.057	.158		.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.TOTAL	Pearson Correlation	.669**	.695**	.702**	.829**	.551**	.379*	.764**	.763**	.669**	.548**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.039	.000	.000	.000	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Sumber : Data diolah (Hasil SPSS 25), 2026

Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

		Correlations												
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	-.187	.346	.194	.360	.342	.464**	.539**	.740**	.464**	.202	.124	.653**
	Sig. (2-tailed)		.323	.061	.304	.050	.064	.010	.002	.000	.010	.284	.513	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	-.187	1	-.140	.037	-.333	-.263	-.245	-.380*	-.042	-.245	.181	.016	-.080
	Sig. (2-tailed)	.323		.459	.845	.072	.161	.192	.038	.826	.192	.340	.931	.675
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.346	-.140	1	.381*	.264	.240	.637**	.222	.326	.637**	.431*	.336	.648**
	Sig. (2-tailed)	.061	.459		.038	.159	.202	.000	.239	.079	.000	.017	.070	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.194	.037	.381*	1	.507**	.435*	.388*	.000	.433*	.388*	.308	.414*	.611**
	Sig. (2-tailed)	.304	.845	.038		.004	.016	.034	1.000	.017	.034	.098	.023	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.360	-.333	.264	.507**	1	.690**	.540**	.376*	.483**	.540**	-.122	.284	.643**
	Sig. (2-tailed)	.050	.072	.159	.004		.000	.002	.041	.007	.002	.521	.128	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	.342	-.263	.240	.435*	.690**	1	.494**	.432*	.524**	.494**	.028	.402*	.666**
	Sig. (2-tailed)	.064	.161	.202	.016	.000		.006	.017	.003	.006	.883	.028	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.7	Pearson Correlation	.464**	-.245	.637**	.388*	.540**	.494**	1	.528**	.582**	1.000**	.266	.494**	.867**
	Sig. (2-tailed)	.010	.192	.000	.034	.002	.006		.003	.001	.000	.155	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.8	Pearson Correlation	.539**	-.380*	.222	.000	.376*	.432*	.528**	1	.460*	.528**	.108	.000	.530**
	Sig. (2-tailed)	.002	.038	.239	1.000	.041	.017	.003		.011	.003	.570	1.000	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.9	Pearson Correlation	.740**	-.042	.326	.433*	.483**	.524**	.582**	.460*	1	.582**	.270	.270	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.826	.079	.017	.007	.003	.001	.011		.001	.149	.149	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.10	Pearson Correlation	.464**	-.245	.637**	.388*	.540**	.494**	1.000**	.528**	.582**	1	.266	.494**	.867**
	Sig. (2-tailed)	.010	.192	.000	.034	.002	.006	.000	.003	.001		.155	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.11	Pearson Correlation	.202	.181	.431*	.308	-.122	.028	.266	.108	.270	.266	1	.065	.408*
	Sig. (2-tailed)	.284	.340	.017	.098	.521	.883	.155	.570	.149	.155		.731	.025
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.12	Pearson Correlation	.124	.016	.336	.414*	.284	.402*	.494**	.000	.270	.494**	.065	1	.541**
	Sig. (2-tailed)	.513	.931	.070	.023	.128	.028	.006	1.000	.149	.006	.731		.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.TOTAL	Pearson Correlation	.653**	-.080	.648**	.611**	.643**	.666**	.867**	.530**	.796**	.867**	.408*	.541**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.675	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.025	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Sumber : Data diolah (Hasil SPSS 25), 2026

Lampiran 4 Surat Izin Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) SYEKH WASIL KEDIRI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Sunan Ampel No. 7, Kec. Ngrongga, Kota Kediri, Jawa Timur. Kode Pos 64127
Telepon (0354) 689282 | Website: www.iainkediri.ac.id

Nomor : 0664/Un.33/D4/PP.07.01.05/05/2026

Kediri, 18 Mei 2026

Lamp. : -

Perihal : **Permohonan Izin Riset / Penelitian**

Kepada
Manager PT. Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kec. Badas Kab. Kediri

di Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan hormat kami beritahukan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : DEWI INTAN NURROHMAH
NIM : 22401103
Semester : VIII (Delapan)
Prodi : EKONOMI SYARIAH

Dalam rangka menyelesaikan studi dan menyusun skripsinya yang perlu melakukan penelitian lapangan. Untuk itu kami memohon agar mahasiswa yang bersangkutan diberi izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian di wilayah / lembaga yang menjadi wewenang Bapak / Ibu, dalam bidang-bidang yang terkait dengan judul skripsinya, yaitu :

"Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Pada PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri "

Mahasiswa yang melaksanakan riset/penelitian akan berkewajiban mentaati semua peraturan yang berlaku di lembaga/instansi tempat penelitiannya.

Demikian atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu. kami sampaikan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

a.n. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,
Kepala Bagian Tata Usaha



JULIANA EVARINI, SE.
NIP. 197107021998032002

Lampiran 5 Surat Balasan Penelitian PT Barokah Jaya Maprah



PT. BAROKAH JAYA MAPRAH
Jl. Tabrani Desa Bringin Kecamatan Badas
Kabupaten Kediri Jawa Timur 64224

Nomor : 004/PT-BJM/V/2026
Lampiran : -
Perihal : Surat Balasan Permohonan Izin Penelitian

Badas, 20 Mei 2026

Kepada Yang Terhormat:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Syekh Wasil Kediri
di Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb.

Menindaklanjuti surat nomor: 0664/Un.33/D4/PP.07.01.05/05/2026 tanggal 18 Mei 2026
perihal Surat Permohonan Izin Riset/Penelitian.

Nama : Dewi Intan Nurrohmah
NIM : 22401103
Prodi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivits Kerja Karyawan
Studi Pada PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri

Bersama ini disampaikan bahwa kami bersedia menerima Mahasiswa UIN Syekh Wasil Kediri
untuk melaksanakan riset atau penelitian di tempat kami.

Demikian untuk diketahui, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum, Wr. Wb.

Pimpinan PT. Barokah Jaya Maprah

PT. BAROKAH JAYA MAPRAH
Ds. Bringin Kec. Badas
Jl. Tabrani - Kediri
J A T I M

Moch. Khasan Zamzami, S.Pd.

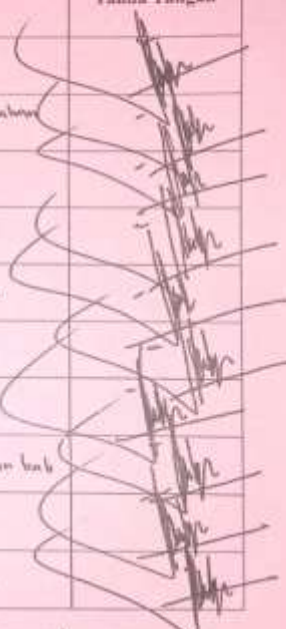
Lampiran 6 Lembar Konsultasi Dosen Pembimbing 1



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS AGAMA ISLAM NEGERI SYEKH WASIL
KEDIRI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Sunan Ampel No. 07 Ngunggo Kediri 64127 Telp. (0354) 889282 Fax. (0354) 686564
Website: www.iainkediri.ac.id

DAFTAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Dian Intan Nurrohmah
 N I M : 22401003
 Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Ekonomi Syariah
 Tahun Akademik :
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kecamatan Badak Kabupaten Kediri)

No	Tanggal Konsultasi	Perintah Dosen Pembimbing	Tanda Tangan
1	8/09/2026	Pengajuan judul dan variabel yang digunakan	
2	10/10/2025	Perbaikan latar belakang dan penambahan data yang diperlukan	
3	20/12/2025	Perbaikan teori yang digunakan	
4	19/01/2026	Bab I, II, III (proposisi) ACC	
5	8/01/2026	Lanjut Bab IV, penambahan data tempat penelitian	
6	13/04/2026	Perbaikan IV dan penulisan	
7	21/08/2026	Lanjut bab V dan bab VI	
8	9/05/2026	Perbaikan tulisan pada keseluruhan bab	
9	20/05/2026	Pemantapan keseluruhan bab dan penambahan lampiran	
10	03/06/2026	Bab Penambahan lampiran + ACC	

Kediri, 20 Mei 2026

Dosen Pembimbing,



Achmad Murti, SE., MM
 NIP. 196910252003121001

Lampiran 7 Lembar Konsultasi Dosen Pembimbing 2



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS AGAMA ISLAM NEGERI SYEKH WASIL
KEDIRI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Sunan Ampel No. 07 Ngunggi Kediri 64127 Telp. (0354) 689282 Fax. (0354) 686564
Website: www.iainkediri.ac.id

DAFTAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Dewi Intan Nurrohmah
NIM : 22401005
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Ekonomi Syariah
Tahun Akademik :
Judul Skripsi : Pengaruh Inovasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lbudi pada PT. Bankah Jaya Syariah Desa Brongin Kecamatan Badak Kabupaten Kediri

No	Tanggal Konsultasi	Perintah Dosen Pembimbing	Tanda Tangan
1	17/9/2025	Konsultasi Judul	
2	1/10/2025	Bimbingan bab I	
3	10/10/2025	Bimbingan bab II	
4	21/01/2026	Bimbingan bab III	
5	8/09/2026	Acc Judul	
6	16/09/2026	Revisi Proposal	
7	8/05/2026	Bimbingan bab IV	
8	21/05/2026	Bimbingan bab V	
9	29/05/2026	Bimbingan bab VI	
10	11/06/2026	Acc skripsi	

Kediri, 20 Mei 2026

Dosen Pembimbing,

Mahfudhotin, M.Si.

NIP 199010032019032010

Lampiran 8 Dokumentasi



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Penulis Bernama Dewi Intan Nurrohmah merupakan anak pertama dari 2 bersaudara pasangan Bapak Sukemi dan Ibu Binti Afifah. Penulis lahir di Kediri 20 September 2003. Penulis beralamat di Desa Kayunan Kecamatan Plosoklaten Kaupaten Kediri. Riwayat Pendidikan yang pernah ditempuh penulis adalah bersekolah di SDN Kayunan, SMP Negeri 1 Plosoklaten, MA Nurul Qadim Probolinggo dan UIN Syekh Wasil Kediri mengambil program studi Ekonomi Syariah. Biasa dipanggil Intan mempunyai hobi membaca dan jalan-jalan. Memiliki impian yaitu membahagikan dan mengangkat derajat orang tua. Menjadi orang yang sukses, Bahagia, beruntung dunia akhirat serta dapat bermanfaat untuk orang lain.