

---

## Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Minimarket ABC Kabupaten Toraja Utara

Arjuna Paembonan<sup>1</sup>, Astriwati Biringkanae<sup>2</sup>, Lisa Kurniasari Wibisono<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Kristen Indonesia Toraja

E-mail: [arjunakiller61@gmail.com](mailto:arjunakiller61@gmail.com)<sup>1</sup>

---

### Article History:

Received: 06 September 2024

Revised: 19 September 2024

Accepted: 21 September 2024

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

**Abstract:** *This research aims to determine the effect of work motivation (X1), work discipline (X2), on work productivity (Y). This research used a sampling technique using a saturated sampling method with a sample of 32 respondents. This research method uses quantitative research methods with the help of the SPSS 26.0 application as a tool for calculating the data that has been obtained. This research uses 3 variables. The independent variables are work motivation, work discipline, while the dependent variable is work productivity. The results of this research show that work motivation and work discipline simultaneously have a calculated F value (7.821) which is greater than F table (3.29). Partially, work motivation has no significant effect on work productivity, while work discipline has a significant effect on work productivity.*

---

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang menjadi penentu keberhasilan suatu perusahaan, oleh sebab itu perlu diberikan hak-hak yang dapat memacu produktivitasnya, ada beberapa faktor yang dapat mendorong karyawan meningkatkan produktivitasnya antara salah satunya adalah pemberian motivasi kerja dan disiplin kerja yang dilakukan pimpinan diperusahaan kepada karyawan (Maduningtias., 2020). Sumber daya manusia digunakan untuk segala aktivitas dalam organisasi, seperti sebagai alat dalam produksi, berperan aktif dalam kegiatan produksi, penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi, dan memiliki peran yang besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi, untuk dapat meningkatkan produktivitasnya, suatu organisasi memerlukan dukungan kemampuan manajemen sumber daya manusia yang dapat menciptakan dan memotivasi karyawan bekerja lebih produktif sehingga sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi dapat memberikan andil yang positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas yang tinggi.

Motivasi adalah dorongan atau semangat yang membuat seseorang melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan (Adinda dkk., 2024). Motivasi kerja juga merupakan kumpulan kekuatan atau energi baik yang ada di dalam maupun diluar pekerjaan, dimulai dari usaha, kekuatan, dan ketekunan yang berhubungan dengan pekerjaan. seorang pemimpin harus mampu memotivasi dan memberikan semangat memotivasi

kepada pegawainya agar pegawai tetap termotivasi dalam bekerja sehingga kinerja dan produktivitasnya berhasil, oleh sebab itu pimpinannya harus dapat memberikan sebuah dorongan atau pun motivasi pada karyawan tersebut. Masalah yang dihadapi oleh pimpinan suatu organisasi ialah bagaimana pimpinan mencari bagaimana cara yang paling baik yang harus ditempuh agar itu semua dapat menggerakkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar secara sadar dan bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya, karena karyawan yang ada diperusahaan tersebut mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda disetiap karyawan, sehingga para pemimpin harus dapat mengerti dan memahami apa kebutuhan serta keinginan para anggotanya tersebut.

Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, lebih baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan (Abdulah., 2019). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, produktivitas kerja perlu ditingkatkan melalui pengelolaan yang terpadu menyangkut sikap mental dan peningkatan disiplin kerja. Masalah yang sangat berkaitan dengan disiplin kerja yaitu seringnya keterlambatan karyawan masuk kantor yang menunjukkan para karyawan belum mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Produktivitas kerja adalah tolak ukur bagi organisasi atau perusahaan untuk menilai kemampuan, kinerja karyawan dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan karyawan (Saksono., 2019). Produktivitas kerja juga merupakan sebuah proses yang berjalan di dalam perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, yang bertujuan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan ke arah pengembangan dan kemajuan perusahaan dengan proses yang dilalui. Produktivitas kerja dapat terwujud apabila semua karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan tugas yang akan menjadi tanggung jawab masing-masing karyawan. Oleh sebab itu, pimpinannya harus dapat memberikan sebuah dorongan atau pun motivasi pada karyawan. Salah satu tantangan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah rendahnya tingkat kesadaran karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka dalam melaksanakan pekerjaan, seperti karyawan tidak taat terhadap jam kerja serta karyawan yang tidak bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi awal Minimarket ABC Kabupaten Toraja Utara ditemukan kondisi terkait produktivitas kerja karyawan yang menyebabkan pekerjaan tersebut menumpuk dan tidak terselesaikan sehingga memberikan dampak yang buruk terhadap produktivitas kerja karyawan maupun bagi perusahaan terutama dalam peningkatan kualitas dan kemajuan yang diinginkan perusahaan, selain itu hasil pekerjaan yang salah harus diulang kembali. Hal ini cukup mengganggu aktivitas dari perusahaan, sehingga dalam menyelesaikan tugas pun tidak sesuai dengan apa yang telah ditentukan sehingga berdampak pada visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat suatu penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Minimarket ABC Kabupaten Toraja utara.

## LANDASAN TEORI

Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berasal dari kata motif yang berarti “dorongan” atau rangsangan atau “daya penggerak” yang ada dalam diri seseorang (Hindriari., 2018). Motivasi adalah dorongan atau semangat yang membuat seseorang melakukan pekerjaannya dengan sepenuh hati dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Disiplin kerja adalah fungsi dari operatif manajemen sumber daya manusia yang paling terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerjanya yang dapat dicapai tanpa adanya disiplin yang baik maka sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Prianti., 2018).

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan (Fransisca., 2022).

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah Penelitian Kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific, karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional serta sistematis (Sugiyono., 2019).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Minimarket ABC Kabupaten Toraja Utara yang berjumlah 32 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode sampling jenuh. Metode sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini Minimarket ABC yang dijadikan sebagai objek yaitu Minimarket ABC Kabupaten Toraja Utara. Minimarket ABC merupakan salah satu toko di Toraja Utara yang menyediakan kebutuhan sehari-hari seperti buah, sayur, makanan, susu, minuman, cemilan, hingga sabun dan sampo. Minimarket ABC ini juga menyediakan diskon dan promo Minimarket ABC setiap harinya ada juga promo perminggu (weekend), promo bulanan dan promo JSM Minimarket ABC. Terdapat juga bentuk promosi voucher belanja sehingga harga produk di Minimarket ABC menjadi murah dan terjangkau.

Selain dari berbelanja kebutuhan sehari-hari Minimarket ABC juga melayani berbagai kebutuhan pembayaran seperti pembayaran tiket online, pembayaran iuran BPJS, pembayaran telepon, pembayaran listrik(token) dan pembelian pulsa.

### 1. Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Table 1. Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Laki-laki	22	68.7	68.7	68.7
Perempuan	10	31.3	31.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Berdasarkan jenis kelamin reponden dapat dilihat pada Gambar bahwa responden berjenis kelamin pria sebanyak 22 orang dengan presentase 68,7% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 10 orang dengan presentase 31,3%.

2. Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

**Table 2. Deskriptif Responden Berdasarkan Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <20 tahun	4	12.5	12.5	12.5
21-30 tahun	28	87.5	87.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Beirdasarkan usia responden dapat dilihat pada Gambar bahwa responden berusia 20 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase 12,5% dan responden berusia 21-30 sebanyak 28 orang dengan presentase 87,5%.

3. Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Table 3. Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	30	93.8	93.8	93.8
D3	1	3.1	3.1	96.9
S1	1	3.1	3.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Beirdasarkan pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada Gambar bahwa responden pendidikan terakhir SMK/SMA sebanyak 30 orang dengan presentase 93,8%, responden pendidikan terakhir D3 sebanyak 1 orang dengan presentase 3,1%, dan responden pendidikan terakhir S1 sebanyak 1 orang dengan presentase 3,1%.

4. Deskriptif Responden Berdasarkan Masa Kerja

**Table 4. Deskriptif Responden Berdasarkan Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 Tahun	30	93.8	93.8	93.8
6-10 Tahun	1	3.1	3.1	96.9
>10 tahun	1	3.1	3.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Beirdasarkan jeinis kelamin responden dapat dilihat pada Gambar bahwa responden masa kerja 1-5 tahun sebanyak 30 orang dengan presentase 93,8%, responden masa kerja 6-10 tahun 1 orang dengan presentase 3,1%, dan responden masa kerja 11-15 tahun sebanyak 1 orang dengan presentase 3,1%.

5. Deskriptif Jawaban Responden

**Table 5. Kategori Skala**

Skala	Kategori
1,00	Sangat tidak baik (STB)
1,81	Tidak baik (TB)
2,61	Cukup baik (CB)
3,41	Baik (B)
4,21	Sangat baik (SB)

## 6. Hasil Uji Validitas

**Table 6. Hasil Uji Validitas Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja**

No.	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,481	0,3388	Valid
2	0,667	0,3388	Valid
3	0,770	0,3388	Valid
4	0,605	0,3388	Valid
5	0,809	0,3388	Valid
6	0,528	0,3388	Valid
7	0,735	0,3388	Valid
8	0,733	0,3388	Valid
9	0,639	0,3388	Valid
10	0,497	0,3388	Valid

**Table 7. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja**

No.	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,856	0,3388	Valid
2	0,730	0,3388	Valid
3	0,723	0,3388	Valid
4	0,651	0,3388	Valid
5	0,734	0,3388	Valid
6	0,770	0,3388	Valid
7	0,807	0,3388	Valid
8	0,786	0,3388	Valid
9	0,687	0,3388	Valid
10	0,353	0,3388	Valid

**Table 8. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja**

No.	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,481	0,3388	Valid
2	0,667	0,3388	Valid
3	0,770	0,3388	Valid
4	0,605	0,3388	Valid
5	0,809	0,3388	Valid
6	0,528	0,3388	Valid
7	0,735	0,3388	Valid
8	0,733	0,3388	Valid
9	0,639	0,3388	Valid
10	0,497	0,3388	Valid

Berdasarkan tabel hasil uji validasi pada pernyataan-pernyataan disetiap variabel dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel motifasi kerja, disiplin kerja dapat dinyatakan valid karena memiliki rhitung yang nilainya lebih besar dari rtabel (0,3388).

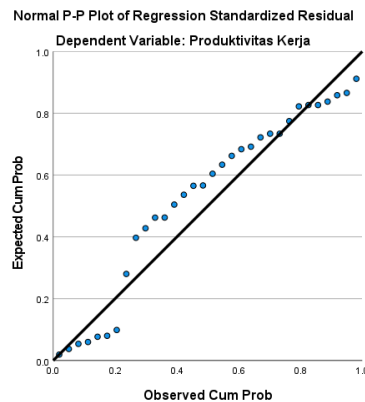
7. Uji Reliabilitas

**Table 9. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Produktivitas Kerja	0,891	Reliabel
Motivasi Kerja	0,844	Reliabel
Disiplin Kerja	0,866	Reliabel

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan dari variabel penelitian lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan setiap variabel telah reliabel.

8. Uji Normalitas



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar di atas, menunjukkan bahwa hasil uji normalitas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sumbu X dan Y berarti data yang digunakan untuk regresi linear berganda terdistribusi normal.

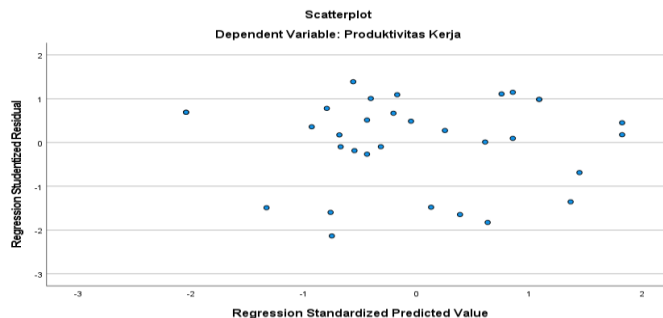
9. Uji Multikolinearitas

**Table 10. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X1)	0,693	1,442
Disiplin Kerja (X2)	0,693	1,442

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel menunjukkan semua variabel bebas mempunyai nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

## 10. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar dapat diketahui bahwa hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak ada pola yang jelas pada gambar scatterplot dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas yang terjadi pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

## 11. Uji Autokorelasi

Table 11. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.592 <sup>a</sup>	.350	.306	3.937	1.773

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson adalah 1.063 yang berarti nilai Durbin-Watson berada diantara -2 sampai 2. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam penelitian ini.

## 12. Uji Regresi Linear Berganda

Table 12. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi
Constanta	27,944
Motivasi Kerja	-0,343
Disiplin Kerja	0,654

Berdasarkan perhitungan regresi linear berganda yang ditunjukkan tabel maka persamaan regresi seperti berikut:

$$Y = 27,944 - 0,343 X_1 + 0,654 X_2 + e$$

Y : Produktivitas Kerja

X<sub>1</sub> : Motivasi Kerja

X<sub>2</sub> : Disiplin Kerja

E : Standar *error*

Berdasarkan dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta 27,944 menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan konstan sebesar 27,944 jika tidak dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dan jika bernilai 0 maka produktivitas kerja memiliki tingkat sebesar 27,944.
- Nilai koefisien regresi motivasi sebesar - 0,343 dengan nilai negatif. Hal ini berarti bahwa setiap motivasi kerja berkurang 1% maka produktivitas kerja menurun

- sebesar sebesar -0,343 satuan.
- c. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,654 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap disiplin kerja bertambah 1% maka produktivitas kerja bertambah sebesar 0,654 satuan.
13. Uji Parsial (t)

**Table 13. Hasil Uji Parsial**

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Nilai Signifikan	Keterangan
Motivasi Kerja	-2,857	1,692	0,008	Hipotesis ditolak
Disiplin Kerja	3,859	1,692	0,001	Hipotesis diterima

Berikut ini adalah penjelasan hasil uji t sebagaimana yang dapat dilihat pada Tabel:

- a. Variabel Motivasi Kerja  
Variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai signifikan  $> 0,05$  yaitu  $0,008 > 0,05$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , yaitu  $-2,857 < 1,692$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  ditolak yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan Minimarket ABC Kabupaten Toraja Utara.
- b. Variabel Disiplin Kerja  
Variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai signifikan  $< 0,05$  yaitu  $0,001 < 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $3,859 > 1,692$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan Minimarket ABC Kabupaten Toraja Utara.
14. Uji Simultan (Uji F)

**Table 14. Hasil Uji Simultan**

F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Nilai Signifikan	Taraf Signifikan	Keterangan
7,821	3,29	0,002	0,05	Hipotesis diterima

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari hasil analisis uji F diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  3,29 dan diperoleh nilai signifikan  $0,002 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima, yang berarti bahwa secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan Minimarket ABC Kabupaten Toraja Utara.

15. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

**Table 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

R	R square	Adjusted R square
0,592	0,350	0,306

16. Uji Koefisien Korelasi

**Table 16. Hasil Uji Koefisien Korelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.592 <sup>a</sup>	.350	.306	3.937	1.773



**Table 17. Derajat Koefisien Korelasi**

<u>Interval Koefisien</u>	<u>Tingkat Hubungan</u>
0,00 s/d 0,20	Tidak ada korelasi
0,21 s/d 0,40	Korelasi lemah
0,41 sd 0,60	Korelasi Sedang
0,60 s/d 0,80	Korelasi tinggi
0,81 s/d 1,000	Korelasi sempurna

Berdasarkan Tabel diketahui nilai interval koefisien (R) sebesar 0,592 nilai tersebut berada pada rentang koefisien angka 0,41 s/d 0,60 seperti yang pada ditunjukkan pada tabel 17, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel dependen(x) terhadap variabel independen (Y) ada pada tingkat korelasi sedang.

### **Pembahasan**

Pembahasan dari hasil penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan Minimarket ABC Kabupaten Toraja Utara yang akan di bahas sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Minimarket ABC Rantepao

Motivasi adalah seperangkat kekuatan yang baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu (Sukardi., 2021). Dengan motivasi yang baik maka setiap karyawan yang melakukan pekerjaan akan termotivasi dan puas terhadap pekerjaannya, sehingga semakin semangat dan mendorong dalam bekerja maka hal ini juga akan meningkatkan produktivitas kerja.

Hasil analisis regresi linear berganda pada uji t, Variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai signifikan  $> 0,05$  yaitu  $0,008 > 0,05$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , yaitu  $-2,857 < 1,692$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  ditolak yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan Minimarket ABC Kabupaten Toraja Utara.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ryani Dhyani Parashakti dan Dewi Noviyanti pada tahun 2021 dengan judul penelitian pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Setelah diteliti penyebab motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja disebabkan oleh karyawan yang menganggap bahwa motivasi yang diberikan hanya untuk pancingan agar karyawan produktif dalam melakukan pekerjaannya.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Minimarket ABC Kabupaten Toraja Utara

Disiplin kerja merupakan suatu sikap taat dan patuh serta tunduk pada aturan yang dilandasi oleh kesadaran dari diri pribadi tanpa ada paksaan dari luar (Kuswibowo., 2020). Dengan disiplin kerja pegawai dapat lebih tanggung jawab terhadap tugasnya sehingga kinerjanya akan lebih baik, pegawai yang memiliki disiplin kerja akan memiliki kinerja yang lebih baik yang dapat membangun produktivitas pegawai tersebut.

Hasil regresi uji parsial (uji t), Variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai signifikan  $< 0,05$  yaitu  $0,001 < 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $3,859 > 1,692$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan Minimarket ABC Kabupaten Toraja Utara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novita Purnama Sari, Husna Purnama dan Maria Elina pada tahun 2017 dengan judul penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pemuka manis Indah di Lampung dengan hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja pada Karyawan Minimarket ABC Kabupaten Toraja Utara

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada uji F, diperoleh nilai signifikan  $< 0,05$  yaitu  $0,002$  atau nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $7,821 > 3,29$  sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa  $H_3$  diterima yang berarti motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan Minimarket ABC Kabupaten Toraja Utara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizki Azhari dan Neneng Yanti Andriani pada tahun 2020 dengan judul penelitian pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama (Indomaret Area Sukaraja Sukabumi), dengan hasil penelitian motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan Minimarket ABC Kabupaten Toraja Utara, diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan Minimarket ABC Kabupaten Toraja Utara. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji koefisien regresi yang menunjukkan  $t_{hitung} -2,857$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  yaitu  $1,162$  serta nilai signifikansi  $0,008$  atau lebih besar dari  $0,005$ . Hasil ini menunjukkan walaupun motivasi kerja meningkat tidak akan mempengaruhi produktivitas kerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan Minimarket ABC Kabupaten Toraja Utara. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji koefisien regresi yang menunjukkan  $t_{hitung} 3,859$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $1,162$  serta nilai signifikansi  $0,001$  lebih kecil dari  $0,005$ . Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka semakin baik pula produktivitas kerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang dilakukan oleh peneliti bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Minimarket ABC Kabupaten Toraja Utara. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji simultan yang menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $7,821$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  sebesar  $3,29$  yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan dari motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan disiplin kerja maka semakin baik pula produktivitas kerja karyawan atau sebaliknya jika karyawan tidak diberikan baik dan tidak disiplin maka produktivitas kerja karyawan akan menurun.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Abdulah, B. (2019). Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Smk Ksatria Jakarta. *Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, vol 9, 40–55.

- Adinda, tifani, nur, firdaus, muhamad, aziz, & agung, syaruhm. (2024). pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *ekonomi dan bisnis digital, vol 01*, 416–422.
- Anita safitri. (2022). *Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt. Columbus simpang mangga kota jambi* .
- Efendi, N., Hendri, E., & kurniawan, muhammad. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Hok Tong Plaju Palembang. *Manivestasi, Vol.2*, 76–93.
- Fransisca, V. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PT. Alfa Surya Mandiri. *Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol.1*.
- Hermawan, E., & Mulandoro, F. E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Rahayu Electric. *Ekonomi dan Bisnis, Vol.1*.
- Hindriari, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Usaha Teknik Indonesia. *Madani, Vol.1*, 335–352.
- Kusumayadi, F., & Katarina. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv Makmjur Jaya Abadi (MjA) Kota Bima. *Inovasi Penelitian, Vol.2*, 2722–9475.
- Kuswibowo, C. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Aditama Graha Lestari. Vol.2*, 2714–56034.
- Maduningtias, lucia. (2020). pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada pt. mediaindo sejahtera di jakarta. *ekonomi manajemen dan bisnis, vol 21*, 21–30.
- Muchtar, S., Racmath, Z., & Sucipto, N. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Agen Asuransi. *Management dan Business, Vol.5*, 2958–8301.
- Nugraha, B. (2022). *Pengembangan uji Statistik : Impplementasi Metode Regres Linear Berganda dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik*. Pradina Pustaka.
- Rahmansyah, G. O., & Cahyadi, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada BLP Property. *Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 221–229.
- Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Mestiks Mandiri Medan. *Menara Ekonomi, Vol V*, 10–19.
- Sayoto, B., & Winarto, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan MNCTV Bagian Produksi. *Manajemen Bisnis Krisnadwipayana , Vol.6*, 2338–4797.
- Siregar, S., Effendy, S., & Ritonga, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat . *Education, Humaniora and Social Sciences, Vol.4*, 1791–1802.
- Sudjiman, E. P., & Nainggolan, A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan The Plaza Residence. *Intelektiva, Vol.3*, 2686–5661.
- Sugiyanti. (2017). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Struktur Modal Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Sukardi. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Economic, Management, Accounting and Technology, Vol.4*, 2622–8394.

- Suryadewi, M. D., Sintaasih, D. K., & Sintaasih, I. G. A. K. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan . *Manajemen*, Vol.9, 2302–8912.
- Wahab, A. s. (2020). *Analisis Kebijakan: Dari Formulasi ke Penyusunan Model-Model Implementasi Kebijakan Publik*.