

Pengaruh Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Victory Chingluh Indonesia

Putri Handayani Milinia*

Universitas Buddhi Dharma
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia
putrimileniiaa@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima 30 Januari 2023;
Perbaikan 30 Februari 2023;
Diterima 21 Maret 2023;
Tersedia online 12 April 2023

Kata kunci:

Disiplin kerja
Kecerdasan Emosional
Motivasi
Produktivitas Kerja

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kecedasan emosional dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Victory Chingluh Indonesia. Populasi penelitian adalah para karyawan produksi bagian sewing PT. Victory Chingluh Indonesia yang berjumlah 222 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin yang sebanyak 143. Data yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Metode yang digunakan adalah analisis regresi berganda, dan untuk menentukan hipotesis menggunakan uji t dan uji f. metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner dan data sekunder diperoleh dari perusahaan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis koefisien determinasi dengan menggunakan software SPSS versi 18. Berdasarkan uji hipotesis t_{hitung} dari perhitungan tersebut, untuk variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 2,377 kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,655 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y). berdasarkan uji hipotesis t_{hitung} variabel kecerdasan emosional (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,433 kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,655 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y). berdasarkan uji hipotesis t_{hitung} variabel motivasi (X_3) diperoleh t_{hitung} sebesar 4,215 kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,655 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y). Berdasarkan perhitungan uji F, didapat F_{hitung} sebesar 8,460 kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% uji 2 sisi dan $df_1 = k - 1$ ($3 - 1 = 2$) dan $df_2 = n - k$ ($143 - 3 = 140$), sehingga didapat F_{tabel} sebesar 3,06. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,460 > 3,06$) H_a diterima dan H_o ditolak artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja (X_1), kecerdasan emosional (X_2) dan Motivasi (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y).

I. PENDAHULUAN

Pada era digitalisasi industri sumber daya manusia merupakan faktor yang diperhitungkan dalam organisasi atau perusahaan. Sumber daya merupakan seseorang yang bekerja dalam suatu perusahaan yang mampu memberikan kontribusi jasanya untuk mencapai visi dan misi perusahaan untuk dapat maju dan berkembang sehingga mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan merupakan suatu usaha besar yang dikelola ataupun dijalankan perorangan dalam bersama-sama atau berkelompok dengan modal besar untuk mencapai tujuan mengembangkannya sendiri tetapi harus di bantu oleh karyawannya. Oleh karena itu karyawan harus dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Bisnis atau organisasi diharapkan mampu menunjukkan eksistensinya secara positif sehingga dapat digambarkan mampu menunjukkan kinerja yang baik di mata orang lain dan selain itu peningkatan produktivitas individu karyawan akan mendorong kinerja sumber daya SDM. mengakibatkan peningkatan produktivitas.

Sumber daya manusia memiliki peran yang berarti pada setiap sektor industri serta bermacam-macam aktivitas bisnis, karena sumber dayam manusia pada hakekatnya bertujuan guna membangun dan mengembangkan perusahaan dalam mencapai tujuan. (Lisih and Andy, 2021)

Faktor-faktor penting ini berpengaruh terhadap produktivitas kerja yaitu disiplin kerja, karena perusahaan sangat mengharapkan setiap karyawannya menerapkan sikap disiplin kerja. Disiplin kerja karyawan sangat diharapkan oleh perusahaan untuk merelalisasikan tujuan perusahaan baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Tuntutan akan produktivitas karyawan yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari semua perusahaan secara umum. Diantara

sekitar banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas, terdapat seseorang (orang itu sendiri). Untuk dapat meningkatkan kinerja, yang harus diperhatikan dalam diri karyawan adalah kualitas emosionalnya. Kualitas-kualitas ini meliputi empati, ekspresi dan pemahaman tentang manajemen kepercayaan, kemandirian, kemampuan beradaptasi, kemampuan memecahkan masalah sosial, ketekunan, persatuan, persahabatan, rasa hormat. Emosi memiliki pengaruh kuat pada perilaku dan bahkan pada pengambilan keputusan.

Tingkat kecerdasan emosional yang tinggi akan membantu orang untuk mengatasi masalah dengan cara yang tepat dan menciptakan kecerdasan emosional yang merangsang produktivitas tinggi. Sedangkan kecerdasan emosional yang rendah akan berdampak negatif bagi mereka, karena individu tidak mampu mengambil keputusan yang rasional dan tidak dapat mengelola masalah secara tepat guna secara efektif (Priscillia, Lovie Angela, 2022).

Disiplin merupakan indikator didalam mengukur bagaimana peranan seorang pimpinan secara menyeluruh bisadijalankan dengan baik. Disiplin juga menjadi upaya kontrol diri pegawai dan penegakan secara tersistem, yang memperlihatkan keseriusan pegawai dalam bekerja di perusahaan atau organisasi. Karenanya, tindakan disipliner in tidak dapat dijalankan dengan sewenang-wenang dan perlu dipertimbangkan secara matang. Disiplin menjadi kunci kesuksesan sebuah organisasi didalam menggapai tujuan. (Mulandoro and Hernawan, 2021)

Disiplin dan kecerdasan emosional karyawan penting agar dapat mencapai kinerja yang optimal atau maksimal guna mencapai hasil yang diinginkan (Wiediya & Andy, 2022). Kecerdasan emosional mengacu pada proses mempersiapkan diri untuk tujuan tertentu. Selain itu, kecerdasan emosional dan disiplin dari para karyawan yang tinggi dapat menjadi suatu kerja sama yang baik bagi kepentingan organisasi/perusahaan karena suatu tujuan yang telah diselesaikan dapat dilakukan dengan baik.

Sedangkan motivasi yang tinggi di setiap perusahaan akan mendorong produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan meningkat dan memberikan dampak positif bagi tujuan atau target yg diinginkan oleh suatu organisasi atau perusahaan (Setia, Amelia, 2022). PT. Victory Chingluh Indonesia adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produksi sepatu khusus olahraga, dimana perusahaan tersebut saat ini memproduksi untuk brand Nike yang ber alamat di Jl. Otonom, No. 48 – 49 RT 003 RW 004, Pasar Kemis, Cikupa Tangerang Banten, 15710, Indonesia.

Sebagai perusahaan yang sedang berkembang di butuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, dan tingkat disiplin kerja, kecerdasan emosional serta motivasi bagi karyawan yg tinggi sehingga bisa menghasilkan produk-produk yang berkualitas. Disiplin karyawan perusahaan PT, Victory Ching Luh Indonesia belum menerapkan dengan baik dalam disiplin masuk kerja, pasalnya banyak sekali karyawan yg terlambat datang pada saat bekerja, selain itu banyak juga karyawan yg belum memahami bagaimana cara mengontrol tingkat kecerdasan emosional nya dalam bekerja karna rendahnya pengetahuan akan mengendalikan emosional di dalam lingkungan pekerjaan, motivasi dari team leader pun jarang sekali di berikan untuk karyawan nya dimana selama tahun 2022 jumlah produksi tidak selalu memenuhi target, ini terjadi karena sangsi yang di berikan perusahaan tidak terlalu tegas sehingga penerapan disiplin kerja, kecerdasan emosional dan motivasi sering kali di abaikan oleh karyawan. Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka tujuan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut: (1) penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Victory Chingluh Indonesia. (2) penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Victory Chingluh Indonesia. (3) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Victory Chingluh Indonesia. (4) penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin kerja, kecerdasan emosional, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Victory Chingluh Indonesia

II. TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

(Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, 2021) mengatakan bahwa “disiplin adalah kesadaran dan kemauan untuk mematuhi segala peraturan intansi dan norma-norma yang diterapkan diintansi”. Sedangkan menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2019: 86) menegaskan bahwa “disiplin adalah sikap manusia yang siap serta mau menaati dan menaati peraturan-peraturan pemerintah yang mempengaruhi lingkungannya

Kecerdasan emosional

Goleman (2015) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan mengenali emosi diri sendiri dan hubungan dengan orang lain. Rachmi (2010: 31) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mempersepsi, memahami dan menggunakan kekuatan dan pengaruh emosi sebagai sumber daya manusia, informasi, hubungan dan emosi. Kecerdasan emosional menuntut seseorang untuk belajar mengenali, memahami, dan menanggapi dengan tepat emosinya sendiri dan emosi orang lain, serta menggunakan energi emosi secara efektif dalam kehidupan sehari-hari.

Motivasi Kerja

Menurut David McClelland dalam Mangkunegara (2016:94), motivasi adalah keadaan jiwa yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan yang setinggi-tingginya. Menurut Rivai dalam Kadarisman (2017: 276) motivasi adalah sekumpulan perilaku dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan tujuan individu. Nilai-nilai dan nilai-nilai tersebut merupakan intangible yang memberikan energi untuk mendorong orang bekerja sekeras mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Santoso Saroso dan Irham Fahmi (2017:100), motivasi adalah struktur atau perilaku yang membantu orang untuk bertindak dengan cara yang terarah pada tujuan tertentu

Produktivitas Kerja

Badriyah (2017: 183) mengatakan bahwa produktivitas kerja adalah komparasi hasil pekerjaan dengan bahan, waktu, pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa secara efisien serta efektif dengan baik dengan tetap menjaga kualitas produk atau jasa tersebut. Diproduksi. Menurut Edy Sutrisno, (2019:99) mengatakan bahwa “produksi didefinisikan sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dan masukan (tenaga, bahan, uang)”. Produktivitas adalah keefektifan suatu produk. Perbandingan antara input dan output akhirnya bekerja ketika output diukur dalam satuan fisik, bentuk dan nilai.

III. METODE

Penelitian deskriptif adalah model yang digunakan dalam penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Victory Cingluh Indonesia yang berjumlah 222 karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 143 karyawan yang dihitung menggunakan rumus Solvin dengan taraf kesalahan 5%. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, observasi atau tes. Pada penelitian ini data diperoleh dari penyebaran kuesioner pengguna PT. Victory Cingluh Indonesia. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari data yang telah dianalisis dan dikumpulkan dari pihak ketiga yang berkaitan dengan masalah penelitian, dari buku atau laporan dari website. Untuk mendapatkan data tersebut, peneliti harus mengambil banyak buku, website dan contoh penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini.

IV. HASIL

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Adapun pengujian analisis regresi linier sederhana pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Analisis Regresi linier sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.753	2.784		11.045	.000

	Disiplin Kerja	.168	.071	.196	2.377	.019
	Kecerdasan Emosional	.220	.064	.278	3.433	.001
	Motivasi	.278	.066	.334	4.215	.000
a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja						

Sumber: Pengolahan data, 2023

Pada Tabel 4. 52 diatas terdapat hasil olah data regresi sehingga dapat dijadikan persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 30,753 + 0,168 + 0,220 + 0,278$$

Berdasarkan model regresi linier sederhana diatas, dapat dijelaskan model sebagai berikut:

- Terdapat nilai konstanta 30,753 sebesar dapat dinyatakan jika nilai variabel disiplin kerja, kecerdasan emosional, dan motivasi sama dengan nol. Maka nilai skor variabel produktivitas kerja adalah 30,753.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,168. Artinya jika variabel disiplin kerja meningkat 1 skor dengan asumsi variabel kecerdasan emosional dan motivasi konstan. Maka akan menyebabkan kenaikan skor variabel produktivitas kerja sebesar 0,168 pada konstanta 30,753.
- Koefisien regresi variabel kecerdasan emosional sebesar 0,220. Artinya jika variabel kecerdasan emosional meningkat 1 skor dengan asumsi variabel disiplin kerja dan motivasi konstan. Maka akan menyebabkan kenaikan skor variabel produktivitas kerja sebesar 0,220 pada konstanta 30,753.
- Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,278. Artinya jika variabel motivasi meningkat 1 skor dengan asumsi variabel disiplin kerja dan kecerdasan emosional konstan. Maka akan menyebabkan kenaikan skor variabel produktivitas kerja sebesar 0,278 pada konstanta 30,753.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi dapat dilihat melalui tabel dibawah ini.

Tabel 2 Koefisien Determinasi Disiplin kerja terhadap Kinerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.196	.039	.032	3.32478
a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja				
b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja				

Sumber: Pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh nilai koefisien determinan yaitu sebesar 0,039. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 3,9% dan sisanya 96,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya koefisien determinasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. Koefisien Determinasi Kecerdasan emosional terhadap Kinerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.278	.077	.071	3.25740
a. Predictors: (Constant), kecerdasan_emosional				
b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja				

Sumber: Pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinan yaitu sebesar 0,077. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 7,7% dan sisanya 92,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini Selanjutnya koefisien determinasi pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. Koefisien Determinasi Motivasi terhadap Kinerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.334	.112	.106	3.19546

a. Predictors: (Constant), motivasi
b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Sumber: Pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa diketahui nilai koefisien determinan yaitu sebesar 0,112. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X3) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 11.2% dan sisanya 88,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya koefisien determinasi pengaruh kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada tabel dibawah ini.

Tabel 5. Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.393	.154	.136	3.14039
a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Kecerdasan_emosional, Motivasi				
b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja				

Sumber: Pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 0,154 atau 15,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1), kecerdasan emosional (X2) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 15,4% dan sisanya 84,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Pengujian Hipotesis

• Uji T

Penulis untuk mengetahui apakah disiplin kerja, kecerdasan emosional, dan motivasi berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap Produktivitas kerja PT. Victory Cingluh Indonesia, maka dilakukan pengujian Uji t, dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05 Sebagai berikut

$H_0 : b_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh antara Pengaruh Disiplin kerja, Kecerdasan emosional Dan Motivasi Terhadap Produktivitas kerja PT. Victory Cingluh Indonesia.

$H_0 : b_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh antara Pengaruh Disiplin kerja, Kecerdasan emosional Dan Motivasi Terhadap Produktivitas kerja PT. Victory Cingluh Indonesia.

Kaidah pengujian:

Jika ($t_{hitung} > t_{tabel}$) maka tolak H_0 artinya koefisien regresi signifikan

Jika ($t_{hitung} < t_{tabel}$) maka H_0 diterima artinya koefisien regresi tidak signifikan. Dari hasil perhitungan melalui SPSS diperoleh sebagai berikut.

Berdasarkan tabel di atas maka di dapat hasil sebagai berikut :

Tabel 6. Pengujian Hipotesis Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.753	2.784		11.045	.000
	Disiplin Kerja	.168	.071	.196	2.377	.019
	Kecerdasan Emosional	.220	.064	.278	3.433	.001
	Motivasi	.278	.066	.334	4.215	.000
a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja						

Sumber: Pengolahan data, 2023

1. Variabel Disiplin kerja X1

Berdasarkan tabel diatas t_{hitung} sebesar 2,377 Dengan taraf signifikan 5%, Uji 2 sisi dan $df = n - 2$ atau $df = 143 - 2 = 141$, sehingga didapat t_{tabel} sebesar 1,655. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,377 > 1,655$) berarti H_1 diterima, yaitu terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X1) terhadap produktivitas kerja (Y).

2. Variabel Kecerdasan emosional X2

Berdasarkan tabel diatas t_{hitung} sebesar 3,433 Dengan taraf signifikan 5%, Uji 2 sisi dan $df = n - 2$ atau $df = 143 - 2 = 141$, sehingga didapat t_{tabel} sebesar 1,655. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

$t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,433 > 1,655$) berarti H_1 diterima, yaitu terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional (X2) terhadap produktivitas kerja (Y).

3. Variabel Motivasi X3

Berdasarkan tabel diatas t_{hitung} sebesar 4,215 Dengan taraf signifikan 5%, Uji 2 sisi dan $df = n - 2$ atau $df = 143 - 2 = 141$, sehingga didapat t_{tabel} sebesar 1,655. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,215 > 1,655$) berarti H_1 diterima, yaitu terdapat pengaruh antara motivasi (X3) terhadap produktivitas kerja (Y).

• Uji F

Adapun untuk menguji hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik uji F. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, sedangkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jika tingkat signifikan dibawah maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Penulis untuk mengetahui apakah disiplin kerja, kecerdasan emosional, dan motivasi berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap Produktivitas kerja PT. Victory Cingluh Indonesia, maka dilakukan pengujian Uji f, dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05 Sebagai berikut..

$H_0 : b_1 = 0$: Tidak terdapat pengaruh simultan antara Pengaruh Disiplin kerja, Kecerdasan emosional Dan Motivasi Terhadap Produktivitas kerja PT. Victory Cingluh Indonesia.

$H_a : b_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh antara Pengaruh simultan Disiplin kerja, Kecerdasan emosional Dan Motivasi Terhadap Produktivitas kerja PT. Victory Cingluh Indonesia.

Kaidah pengujian:

- Jika ($f_{hitung} > f_{tabel}$) maka tolak H_0 artinya koefisien regresi signifikan
- Jika ($f_{hitung} < f_{tabel}$) maka H_0 diterima artinya koefisien regresi tidak signifikan. Dari hasil perhitungan melalui SPSS diperoleh sebagai berikut

Tabel 7. Pengujian Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	250.297	3	83.432	8.460	.000
	Residual	1370.822	139	9.862		
	Total	1621.119	142			
a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin kerja, Kecerdasan_emosional						

Sumber: Pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil bahwa f_{hitung} sebesar 8,460. Dengan taraf signifikan 5%, uji 2 sisi dan $df 1 = k - 1 (3 - 1 = 2)$ dan $df 2 = n - k (143 - 3 = 140)$, sehingga di dapat F_{tabel} 3,06. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,460 > 3,06$) berarti H_1 diterima, yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja (X1), kecerdasan emosional (X2) motivasi (X3) Terhadap Produktivitas kerja (Y).

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 3,9% terhadap variabel produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel disiplin kerja terhadap produktivitas adalah $2,377 > 1,655$ karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Victory Cingluh Indonesia.
2. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh sebesar 7,7% terhadap variabel produktivitas. Berdasarkan uji hipotesis variabel kecerdasan emosional terhadap produktivitas adalah $3,433 > 1,655$ karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan produktivitas kerja karyawan PT. Victory Cingluh Indonesia.
3. Motivasi memiliki pengaruh sebesar 11,2% terhadap variabel produktivitas. Berdasarkan uji hipotesis variabel motivasi terhadap produktivitas adalah $4,215 > 1,655$ karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan PT. Victory Cingluh Indonesia.
4. Disiplin kerja, kecerdasan emosional dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas sebesar 15,4% dan sisanya 84,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel Disiplin kerja, kecerdasan emosional dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah $8,460 > 3,06$. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja, kecerdasan emosional, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Victory Chingluh Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Antini, R.S. (2021) 'Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan', *Skripsi, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas*.
- BADRIYAH, M. (2017) *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, BANDUNG: CV PUSTAKA SETIA BAGIA.
- Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *CV. Pustaka Kreasi Mandiri* (hal. 311). CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Priscillia, Lovie Angela, A. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT . Astra International Tbk – Honda Sales Operation Effect Of Communication And Physical Work Environment On Employee Performance Of Pt . Astra International Tbk – Honda Sales Opera. *EMABI: EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS*, 3, 1–8.
- Setia, Amelia, A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia. *Emabi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(2), 1–14. <http://eprints.ubhara.ac.id/465/%0Ahttp://eprints.ubhara.ac.id/465/1/SKRPSI> AGUNG Satrio %281512121086%29.pdf
- Wiediya, W., & Andy, A. (2022). Mempertahankan Produktivitas, Motivasi dan Loyalitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja di Tengah Pandemi Covid-19 di PT. Arlisco Elektrika Perkasa. *EMaBi: Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 150–163.
- EDISON, E., ANWAR, Y. AND KOMARIYAH, I. (2016) *MANAJEMEN SUMBER DAYA. MANUSIA.*, BANDUNG: ALFABETA.
- Efrem, J. and Hernawan , E. (2022) 'Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SunLife Financial Indonesia Bagian Marketing', *Disertasi, Universitas Budhi Dharma*.
- Fahmi, I. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Ganie, D. and Abidin, Z. (2017) 'engaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua (Binungan Suaran)', *AM: Change Agent For Management Journal*, vol. 1, no. 1.
- Goleman, D. (2015) *Kecerdasaan Emosional*, Jakarta: Gramedia.
- Griffin and Moorhead (2014) *Organizational Behavior. Managing people and organizations. Eleventh edition*, USA: South Western.
- Hadi, F.P. (2021) 'Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja', *Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara*.
- Hamali, A.Y. (2018) *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Buku Seru.
- Hasibuan, M. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2019) *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman (2017) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lisih and Andy (2021) 'PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. AVINDO PERDANA BAHTERA MULIA', *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis* , vol. 1, no. 1.
- Malayu, H.S.P. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manulang, M. (2012) *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*, Jakarta: Gajah Mada Press.
- Mufti, A. and S, M. (2016) 'Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja', *MANAGEMENT ANALYSIS JOURNAL*, vol. 4, no. 5.
- Mulandoro, F.E. and Hernawan , E. (2021) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Rahayu Electric.', *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, vol. 1, no. 1.
- Pasuraman, T. (2011) *Manajemen Kualitas Jasa*, Jakarta: Salemba Empat.
- Rachmi, F. (2010) 'Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Dan Perilaku Belajar Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang Dan Universitas Gajah Mada Yogyakarta).', *Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang*.
- Robbins, S.P. and Timothy, A.J. (2016) *Perilaku Organisasi*, 16th edition, Jakarta: Salemba Empat.

- Said, A.K. (2017) *Manajemen dan Teori Aplikasi*, Bandung: Alfabeta.
- Santoni, N.P.C.C. and Suana, I.W. (2018) 'Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Di Honda Denpasar Agung', *E-Jurnal Manajemen Unud*, vol. 10, no. 7.
- Sugiyono (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni and Utami (2019) *The Master Book Of SPSS*, Yogyakarta: Starup.
- Supardi (2016) *Aplikasi Statistika dalam Penelitian Edisi Revisi: Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif.*, Jakarta: Change Publication.
- Sutrisno, E. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas*, Jakarta: Prananda Media Group.