

PENGARUH DISIPLIN KERJA, *TURNOVER INTENTION* DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT.GIGA PUTRA PERKASA KABUN

Wahyu Exaudi Gultom¹; Rahayu Setianingsih²; Intan Diane Binangkit³

Universitas Muhammadiyah Riau

Jln. Tuanku Tambusai, Pekanbaru Telp. (0761) 839577 Fax. (0761) 839577

E-mail : rahayusetianingsih@umri.ac.id (Corresponding)

Submit: 20 February 2024

Review: 20 February 2024

Publish: 26 Februari 2024

Abstract: This research aims to examine the influence of work discipline, turnover intention and motivation on the work productivity of PT Giga Putra Perkasa Kabun employees. the research method is quantitative with primary data obtained from questionnaires. the sample for this research is 100 employees. the data analysis technique is multiple linear regression analysis. then the sample was tested using the SPSS version 25 program. based on the results of linear regression analysis with a significance level of 5%, the results of this study concluded: work discipline has a positive and significant effect on employee work productivity, *turnover intention* has a negative and significant effect on employee work productivity and motivation has a positive and significant effect on productivity performance of PT Giga Putra Perkasa Kabun Employees

Keywords: *Work Discipline, turnover intention, Motivation and Work Productivity*

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran yang sangat penting untuk kemajuan suatu perusahaan. Jika tidak ada tenaga kerja yang profesional dan handal, maka perusahaan tidak dapat melakukan fungsi operasional secara optimal meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Melihat sangat pentingnya sumber daya manusia, sehingga diharapkan sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja sehingga membentuk sumber daya manusia yang produktif, terampil dan profesional yang bekerja secara efektif. Dengan mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas maka ini akan menjadi kunci keberhasilan dalam suatuperusahaan.

Salah satu perusahaan yang membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah PT. Giga Putra Perkasa Kabun. PT. Giga Putra Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan kelapa sawit dan produksi cpo minyak. PT. Giga Putra Perkasa Kabun berlokasi di Jalan Bangkinang, Pasir Pangaraian Kecamatan Kabun, Kabupaten Rokan Hulu. Perusahaan ini menjunjung tinggi mutu kualitas dan kuantitas mengenai produk minyak yang dihasilkan. Pentingnya

tenaga kerja karyawan di perusahaan ini dapat mendorong pertumbuhan ke arah yang lebih maju. Tentunya tujuan tersebut dapat dicapai dengan usaha dan kerja keras dari pihak pengelola serta karyawan-karyawan yang dimiliki. Untuk mencapai target perusahaan maka dibutuhkan produktivitas karyawan.

Menurut Hasibuan (2018) produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu- bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Berikut produktivitas kerja karyawan PT. Giga Karyawan: Produktivitas kerja dari karyawan sangat diperlukan di perusahaan ini. Produktivitas adalah kemampuan setiap orang, sistem atau suatu perusahaan dalam menghasilkan prodyuk barang atau jasa dengan cara memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien (majoo.id). produktivitas juga dapat diartikan sebagai perbandingan antara luaran (output) dengan masukan (input). Nah, yang dimaksud dengan input dalam produktivitas ini bisa berupa sumber daya

yang digunakan seperti modal, tenaga kerja, bahan (material) dan energi. Sedangkan output bisa berupa jumlah unit produk ataupun pendapatan yang dihasilkan. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah disiplin kerja.

Menurut Rivai (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2018) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerjamerupakan rasa tanggung jawab yang dimiliki seorang karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya. disiplin kerja mempunyai peran penting dalam suatu perusahaan.dengan adanya disiplin kerja tentunya meningkatkan kesadaran bagi karyawan untuk menaati peraturan dan standar operasional yang ditetapkan oleh perusahaan. dengan terlaksananya disiplin kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan disuatu perusahaan. Dari hasil observasi dan wawancara awal yang telah dilakukan dengan beberapa karyawan ditemukan fenomena bahwa tingkat disiplin kerja karyawan PT.Giga Putra Perkasa Kabun masih kurang baik, hal ini dikarenakan masih ada beberapa karyawan yang terlambat masuk kerja atau bekerja diluar standar operasional perusahaan yang telah ditetapkan seperti pekerjaan yang dilakukan tidak cepat dan bahkan terkesan lamban. jika hal tersebut tidak dilakukan evaluasi dan perbaikan makaakan menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan.

Kemudian faktor kedua yang mempengaruhi produktivitas adalah turnover intention. Menurut Robbins (2015) menyatakan bahwa turnover intention adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang

karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan memiliki keinginan untuk pindah. sedangkan menurut Hasibuan (2017) bahwa turnover intention merupakan pemberhentian atas keinginan karyawan sendiri dengan mengajukan permohonan untuk berhenti dari perusahaan tersebut.

Menurut Mobley (2011) turnover intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Dari pendapat ahli diatas peneliti menyimpulkan bahwa turnover intention merupakan keinginan atau niat karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan atau organisasi saat ini. Hal demikian terjadi dikarenakan tekanan yang didapat dari pekerjaan yang saat ini dikerjakan, serta faktor berupa usia dan keluarga juga merupakan alasan turnover intention ini bisa terjadi. Dari hasil observasi dan wawancara awal yang dilakukan dengan beberapa karyawan sebelumnya ditemukan fenomena bahwa tingginya tingkat karyawan yang melakukan *turnover intention* akibat keinginan sendiri, hal tersebut terjadi karena tekanan yang diterima karyawan saat bekerja. hal ini yang menyebabkan karyawan PT. Giga Putra Perkasa Kabun memiliki keinginan untuk mengundurkan diri dan bahkan ada yang sudah mengundurkan diri.

Faktor terakhir yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan ini adalah motivasi. menurut Fahmi (2016) motivasi adalah usaha dan perilaku sikap yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang sesuai dengan tujuan individu. menurut Hasibuan (2017) motivasi merupakan hal-hal yang membentuk, membimbing, mendorong, dan memotivasi perilaku manusia untuk mencapai hasil yang optimal. Selaras dengan pendapat Mangkunegara (2017) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu

mencapai tujuan yang diinginkan Sedangkan menurut Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan beberapa karyawan produksi, diketahui bahwa terdapat fenomena yang mengganggu motivasi dari karyawan, yaitu rendahnya tingkat motivasi yang disebabkan kurangnya motivasi yang diberikan atasan kepada karyawan. Hal ini mengakibatkan karyawan mengalami rendahnya motivasi dari dalam diri untuk melakukan pekerjaan

METODE

Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang melibatkan proses pengumpulan data dan analisis data (angka) untuk menggambarkan, memprediksi hubungan antara variabel. Ini digunakan untuk menguji atau mengkonfirmasi teori dan asumsi. Penelitian ini mendeskripsikan melalui hasil kusioner (Sugiyono,2016). Penelitian ini dilakukan di PT. Giga Putra Perkasa Kabun. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research) yakni penelitian dengan pengumpulan data dan informasi diperoleh langsung dari lapangan.

HASIL

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan suatu informasi mengenai karakteristik terkait dengan variabel-variabel dalam penelitian yang dilihat dari mean (rata-rata), standard deviation (standar deviasi), maksimum dan minimum (Ghozali, 2013). Berikut ini merupakan ringkasan hasil analisis deskriptif dari 2 variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X1), *turnover intention* (X2), dan Motivasi (X3). Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 100 responden. Deskripsi dari variabel-variabel penelitian ditunjukkan oleh Tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja	100	63	90	79,88	7,816

<i>Turnover Intention</i>	100	28	45	39,80	3,827
Motivasi	100	41	60	53,27	5,390
Produktivitas Kerja	100	44	75	66,65	7,515
Valid N (listwise)	100				

Sumber : Data Olahan 2024

Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif pada tabel 4.9 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil data deskriptif pada variabel Produktivitas Kerja nilai rata-rata besarnya 66,65 lebih besar dengan standar deviasi 7,515 yang menunjukkan sebaran data homogen.
2. Rata-rata Disiplin Kerja adalah 79,88 lebih besar dari standar deviasi pada 7,816 artinya sebaran data homogen.
3. Rata-rata *Turnover Intention* adalah 39,80 lebih besar dari standar deviasi pada 3,827 artinya sebaran data homogen

Diketahui Rata-rata Motivasi adalah 53,27 lebih besar dari standar deviasi pada 5,390 artinya sebaran data homogen.

Validitas suatu instrument akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang akan digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Suatu item dikatakan valid jika nilai *corrected item-Total correlation* lebih besar dari r tabel (Purwanto,2018). Dimana penentuan r tabel dengan rumus $n-2$ tingkat signifikan 5% yaitu $100-2 = 0,1996$.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r table	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,574	0,1966	valid
Pernyataan 2	0,601	0,1966	valid
Pernyataan 3	0,641	0,1966	valid
Pernyataan 4	0,728	0,1966	valid
Pernyataan 5	0,600	0,1966	valid
Pernyataan 6	0,654	0,1966	Valid
Pernyataan 7	0,627	0,1966	Valid
Pernyataan 8	0,620	0,1966	Valid
Pernyataan 9	0,499	0,1966	Valid
Pernyataan 10	0,727	0,1966	Valid
Pernyataan 11	0,574	0,1966	Valid
Pernyataan 12	0,768	0,1966	Valid
Pernyataan 13	0,592	0,1966	Valid
Pernyataan 14	0,674	0,1966	Valid

Pernyataan 15	0,601	0,1966	Valid
Pernyataan 16	0,641	0,1966	Valid
Pernyataan 17	0,768	0,1966	Valid
Pernyataan 18	0,592	0,1966	Valid

Sumber : Data Olahan 2024

Berdasarkan hasil tersaji dalam tabel 4.10 “hasil koefisien korelasi setiap pernyataan dalam variabel disiplin kerja (X_1) lebih besar dari nilai r tabel 0,1966 sehingga semua butir pernyataan dalam kuesioner disiplin kerja valid”.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas *Turnover Intention*

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r table	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,568	0,1966	Valid
Pernyataan 2	0,576	0,1966	Valid
Pernyataan 3	0,560	0,1966	Valid
Pernyataan 4	0,654	0,1966	Valid
Pernyataan 5	0,639	0,1966	Valid
Pernyataan 6	0,734	0,1966	Valid
Pernyataan 7	0,569	0,1966	Valid
Pernyataan 8	0,691	0,1966	Valid
Pernyataan 9	0,484	0,1966	Valid

Sumber : Data Olahan 2024

Berdasarkan hasil tersaji dalam tabel 4.10 “hasil koefisien korelasi setiap pernyataan dalam variabel *turnover intention* (X_2) lebih besar dari nilai r tabel 0,19766 sehingga semua butir pernyataan dalam kuesioner *turnover intention* valid”

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Motivasi

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r table	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,674	0,1966	Valid
Pernyataan 2	0,641	0,1966	Valid
Pernyataan 3	0,656	0,1966	Valid
Pernyataan 4	0,496	0,1966	Valid
Pernyataan 5	0,762	0,1966	Valid
Pernyataan 6	0,586	0,1966	Valid
Pernyataan 7	0,824	0,1966	Valid
Pernyataan 8	0,577	0,1966	Valid
Pernyataan 9	0,616	0,1966	Valid
Pernyataan 10	0,532	0,1966	Valid
Pernyataan 11	0,635	0,1966	Valid
Pernyataan 12	0,824	0,1966	Valid

Sumber : Data Olahan 2024

Berdasarkan hasil tersaji dalam tabel 4.12, “hasil koefisien korelasi setiap pernyataan dalam variabel motivasi (X_3) lebih besar dari nilai r tabel 0,1966 sehingga semua butir pernyataan dalam kuesioner valid”.

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r table	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,654	0,1966	Valid
Pernyataan 2	0,809	0,1966	Valid
Pernyataan 3	0,763	0,1966	Valid
Pernyataan 4	0,668	0,1966	Valid
Pernyataan 5	0,707	0,1966	Valid

Pernyataan 6	0,553	0,1966	Valid
Pernyataan 7	0,673	0,1966	Valid
Pernyataan 8	0,612	0,1966	Valid
Pernyataan 9	0,670	0,1966	Valid
Pernyataan 10	0,634	0,1966	Valid
Pernyataan 11	0,761	0,1966	Valid
Pernyataan 12	0,713	0,1966	Valid
Pernyataan 13	0,747	0,1966	Valid
Pernyataan 14	0,605	0,1966	Valid
Pernyataan 15	0,775	0,1966	Valid

Sumber : Data Olahan 2024

Berdasarkan hasil tersaji dalam tabel 4.13, “hasil koefisien korelasi setiap pernyataan dalam variabel produktivitas kerja (Y) lebih besar dari nilai r tabel 0,1966 sehingga semua butir pernyataan dalam kuesioner valid”.

Uji reliabilitas dimaksud untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. untuk mencapai hal tersebut, maka dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *alpha cronbach* dengan nilai atas 0.60 (saputri *et al.*, 2018).berhasil adalah hasil uji reliabilitas item pernyataan valid.

Tabel 4.6 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Reliabel	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0,917	0,60	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,789	0,60	Reliabel
Motivasi	0,879	0,60	Reliabel
Produktivitas	0,922	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan 2024

Berdasarkan tabel 4.14 hasil dari pengujian reabilitas terhadap tiap variable dengan nilai $>0,60$, artinya data reliabel. “Jika nilai reliabel kurang dari 0,60 ($<0,60$) maka nilainya kurang baik. artinya alat ukur yang digunakan tidak reliable”.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas ini dapat diuji dengan menggunakan bantuan program SPSS melalui uji *one sample 54 ariance 54 v-smirno test* (Amanda *et al.*, 2017). Metode pengambilan Keputusan yaitu:

1. Jika signifikansi (Asymp.sig) $> 0,05$, maka residual berdistribusi normal
2. Jika signifikansi (Asymp.sig) $> 0,05$, maka residual tidak berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas

dapat dilihat pada tabel 4.7 dibawah
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,55749512
Most Extreme Differences	Absolute	,159
	Positive	,159
	Negative	-,102
Kolmogorov-Smirnov Z		1,591
Asymp. Sig. (2-tailed)		,126

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

Sumber : Data Olahan 2024

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* yang ditunjukkan dari uji normalitas adalah 1,591 dengan nilai signifikansi dari Asymp. Sig. (*2-tailed*) sebesar 0,126. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi diantara variable independent (Sabrudin *et al.*,2019). Ada tidaknya multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat tolerance dan VIF. Jika nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 dan nilai *variance inflation factor* (VIP) T

Tabel 4.8 Nilai Variance Inflation Factor (VIF)

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja	0,222	4,068
<i>Turnover Intention</i>	0,253	3,954
Motivasi	0,224	4,676

Sumber : Data Olahan 2024

Hasil uji multikolonieritas yang terdapat pada tabel 4.16 ditemukan adanya kolerasi diantara variabel independen (sabrudin *et al.*,2019).

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independennya. Ada tidaknya multikolonieritas dapat dideteksi dengan melihat nilai toleransii dan VIF. Jika nilai toleransi tidak kurang dari 0,1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10, maka model dikatakan terbebas dari

multikolonieritas.

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi samaan variien dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dikatakan bebas dari heteros kalua signifikan > 0,05, tetapi kalaun ≤ 0,05 telah mengandung masalah heteroskedastisitas (Indri *et al.*,2022). Untuk mengetahui ada atau tidaknya dilakukan dengan uji Glejser yaitu meregresikan nilai absolut residual terhadap variable independent.

Tabel 4.9 Uji Heteroskedastisitas Glejser

Model	Coefficients ^a					
	Unstandar rdized Coefficie nts B	Standar dized Coeffici ents Beta	T	Si g.	Collinearit y Statistics Toler ance	VI F
(Const ant)	12,394	1,675	7,400	,000		
Disipl in Kerja	-,052	,133	-,223	,392	,022	4,068
1 <i>Turno ver Intenti on</i>	-,070	,081	-,147	,874	,253	3,954
Motiv asi	-,068	,186	-,202	,368	,024	4,676

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Data Olahan 2024

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Pelaksanaan penelitian dengan penggunaan analisis regresi linear berganda dengan tujuannya berupa mengetahui gambaran tentang pengaruh disiplin kerja, *tunover intention*, dan motivasi terhadap produktivitas kerja. Hasil analisis regresi tersaji pada table 4.10

Tabel 4.10 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			Sig.	Collinearity Statistics ToleranceVIF
	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	t		
1(Constant)	7,236	2,822	-	,012	

Disiplin Kerja	,209	,224	,217	3,931,004,022	4,068
<i>Turnover Intention</i>	-,966	-,136	-,492	7,122,000,253	3,954
Motivasi	,978	,313	,702	3,129,002,224	4,676

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Olahan 2024

Berdasarkan hasil dari pada tabel 4.18 diketahui bahwa hasil dari analisis regresi linear berganda yakni: $Y = 7,236 + 0,209 X_1 - 0,966 X_2 + 0,978 X_3$

Dari persamaan tersebut, maka penjelasannya ialah:

- “Konstanta (a) = 7,236 menampilkan nilai konstan, koefisien positif mengandung arti bahwa pengaruh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model regresi memiliki hubungan searah dengan kinerja karyawan.
- Nilai Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,209 artinya apabila Disiplin Kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka dapat meningkatkan produktivitas sebesar 0,209 dengan asumsi dengan variabel lainnya adalah tetap.
- Nilai Koefisien regresi *turnover intention* sebesar -0,966 artinya apabila *turnover intention* meningkat sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja karyawan pada PT.Giga Putra perkasa menurun sebesar -0,966 dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- Nilai Koefisien regresi Motivasi sebesar 0,978 artinya apabila motivasi meningkat 1 satuan, maka produktivitas kerja karyawan PT. Giga Putra Perkasa meningkat 0,978 dengan asumsi variabelnya tetap.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan *Turnover Intention* (X2), Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Giga Putra Perkasa. Adapun nilai t tabel untuk signifikansi 5% adalah $= a/2; n-k-1$ atau $df, 0,05/2; -100-3-1$ atau $0,025; 96 = 1,984$. Berikut ini hasil uji t :

Tabel 4.11 Uji Parsial (t)

Model	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Std. Error Beta	T	Sig.
1 (Constant)	7,236	2,822	-2,565	,012

Disiplin Kerja	,209	,224	,217	3,931 ,004
<i>Turnover Intention</i>	-,966	-,136	-,492	-7,122 ,000
Motivasi	,978	,313	,702	3,129 ,002

Sumber : Data Olahan 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan hasil uji hipotesis sebagai berikut :

- Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja.
Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat dari hasil uji t dengan nilai thitung sebesar 3.931 > Ttabel 1.984 artinya disiplin kerja secara persial berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,004 < 0,005
- Pengaruh *Turnover Intention* terhadap Produktivitas Kerja.
Penelitian dapat dilihat dari hasil uji t dengan nilai t-hitung -7,122 > t tabel 1,984 dan nilai signifikan yang dihasilkan 0,000 masih dibawah 0,05 maka H_0 diterima H_a ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa variabel *turnover intention* memiliki pengaruh negatif dan signifikan pada produktivitas kerja terhadap PT.Giga Putra Perkasa pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja.
- Pengaruh Motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat dari hasil uji t dengan nilai t-hitung 3,129 > t tabel 1,984 dan hasil signifikan yang dihasilkan 0,002 < 0,05 maka H_0 diterima H_a ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan PT.Giga Putra Perkasa

Hasil Koefisien Determinasi (Adjusted R^2) yang mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel bebas yang digunakan dalam persamaan regresi, dalam menerangkan variasi variabel tidak bebas. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk

memprediksi variasi-variabel bebas.

Tabel 4.12 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	,940 ^a	,884	,881	2,597

a. Predictors: (Constant), Motivasi, *Turnover Intention*, Disiplin Kerja

Sumber : Data Olahan 2024

Berdasarkan pada tabel 4.12, terlihat yakni “nilai koefisien determinasi R^2 terletak pada kolom *R-Square*. Diketahui nilai koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,881$ nilai tersebut berarti Disiplin Kerja (X_1), *Turnover Intention* (X_2) dan Motivasi (X_3) secara bersama-sama mempengaruhi Produktivitas Kerja (Y) sebesar 88,1% sisanya sebesar 11,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, berikut adalah pembahasan dalam penelitian ini.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil uji t untuk pengaruh disiplin kerja nilai t-hitung variabel disiplin kerja sebesar $3,931 > 1,984$ sehingga dapat dinyatakan apabila t-hitung sebesar 3,931 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,985 dengan Tingkat signifikasinya 0,04 lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan artinya hipotesis diterima.

Pengaruh *Turnover Intention* terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, yakni turnover intention $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung turnover intention $-7,122 > 1,984$ maka disimpulkan bahwa turnover intention berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja secara statistik. Artinya semakin meningkatnya turnover intention maka semakin menurun pula produktivitas kerjanya. hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Narpati (2020) dan Istiono (2020) bahwa terdapat turnover intention berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas kerja.

Turnover intention merupakan hal

penting lainnya yang harus diperhatikan dalam meningkatkan produktivitas kerja adalah ketentuan mengenai keinginan atau niat karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan atau organisasi. hal demikian terjadi dikarenakan tekanan yang didapat dari pekerjaan yang saat ini dikerjakan, serta faktor berupa usia dan keluarga juga merupakan alasan turnover intention ini bisa terjadi.

Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, yakni Motivasi $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung motivasi (X_3) $4,855 > 1,984$ maka disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja secara statistik. Artinya semakin meningkatnya motivasi maka semakin meningkat pula produktivitas kerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh asyifa (2020) dan Sudjiman (2022) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Motivasi merupakan hal penting lainnya yang harus diperhatikan dalam sebuah organisasi (Rivai, 2015). motivasi adalah usaha dan perilaku sikap yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang sesuai dengan tujuan individu. Motivasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan karyawan. dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sudjiman (2022) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. sama halnya dengan penelitian Asyifa (2020) menemukan bahwa motivasi memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

SIMPULAN

Setelah melalui tahap beberapa tahap yang telah dilakukan yaitu pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data didapatkan hasil analisis terkait pengaruh disiplin kerja, *turnover Intention* dan motivasi terhadap produktivitas kerja sebagai berikut:

- 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. artinya semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.
- 2) Variabel turnover intention berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti semakin tinggi turnover Intention yang terjadi pada karyawan maka semakin menurun pula produktivitas kerja.
- 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Kerja. artinya semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya

DAFTAR RUJUKAN

- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi dan Analisis Data Dengan Spss*. Sleman: CV. Budi Utama.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mindari, E. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 4(2).
- Rivai, V. dan E. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Santoso. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Rice Brawl Indonesia Di Plaza Asia Sudirman. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Alfabeta.
- Asyifa, P., W. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Toko Buku Zanafa Pekanbaru Menurut Ekonomi Syariah. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Burhanuddin Yusuf, Haji 1954- penulis; Nur Rianto Al Arif, M. editor. (© 2017, Burhanuddin Yusuf; 2015). *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah / Dr. H. Burhanuddin Yusuf, M.M., M.A. ; editor, M. Nur Rianto Al Arif, S.E., M.Si.*. Jakarta : Rajawali Pers,.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : PT. Alfabeta.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*.
- Giantari, G., A. (2020). Pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen* 9 (9), 3383-3402.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Istiono, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik dan *Turnover Intention* Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PERUMDA BPR Majalengka. *Jurnal Co Management*. 4 (1). 558-567.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kusjono, G. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik Dan Turn Over Intention Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta Selatan *Jurnal Ekonomi Efektif* 1 (3), 38-52.
- Mangkunegara, A., P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mindari, E. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- PDAM Tirta Randik Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Ekonomika*. 11(1). 35-50.
- Mobley, W. (2011). *Pergantian Karyawan ; Sebab Akibat Dan Pengendaliannya*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Narpati, B. (2020). Pengaruh *Turnover Intention* dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Sales *Promotion Girl* (SPG) Matahari Department Store – Bekasi. *Journal Bussiness Management*. 3(2).2655-3813.
- Rampisela, V., A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 8 (1).
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Penerbit Salemba Empat
- Rivai, V., & Rusdy, A. (2019). *Manajemen*. Palembang : Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Salami, M. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bangkit Maju Bersama, Tangerang. *Scientific Journal Of Reflection : Economic Accounting, Management and Business*. 4(4). 806-815.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(21), 28–50.
- Santoso, A. B., (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Rice Brawl Indonesia Di Plaza Asia Sudirman. *Jurnal Prodi Manajemen*. 3(1).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Suana, I, W., & Santoni. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Di Honda Denpasar Agung. *E-Jurnal Manajemen Unud* 7 (10), 5379-5406.
- Sudjiman, P., E. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan The Plaza Residences. *Jurnal Ekonomi. Sosial Dan Humaniora*. 3(9). 138-148.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian (Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D)*. Bandung: CV Alfabeta
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Jakarta: PT. Kencana. Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke 11. Jakarta : PT. Prananda Media Group.
- Syahril, S. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan *Turnover Intention* Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Persada Mandiri Yang Bergerak Di Biro Pencatatan KWH PT. PLN Persero Padang. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi* 7 (3).
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.