

SIMBA

Prosiding (Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi)

ISSN Online 2686-1771

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun



Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Sikap Kerja, Motivasi Kerja Dan Reward Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Ahlul Maospati Di Kabupaten Magetan

Samsur Rizal Muhtar¹⁾, Diyah Santi Hariyani²⁾, Robby Sandhi Dessyarti³⁾,

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun email:
samsur.rizal1998@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris bahwa kedisiplinan kerja, sikap kerja, motivasi kerja, *reward* berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan di CV. Ahlul Maospati Magetan. Kedisiplinan kerja, sikap kerja, motivasi kerja, *reward* secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan di CV. Ahlul Maospati Magetan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Pengumpulan data melalui *Non Probability Sampling* dengan penyebaran kuesioner yang dilakukan kepada karyawan CV. Ahlul Maospati Magetan sebanyak 100 orang dari total keseluruhan 100 orang karyawan CV. Ahlul Maospati Magetan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, sikap kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, *reward* berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hasil lain lagi dari penelitian menunjukkan bahwa secara simultan komitmen kedisiplinan kerja, sikap kerja, motivasi kerja, *reward* berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Kedisiplinan Kerja, *Reward*, Etos Kerja, Sikap Kerja, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Pertumbuhan manusia dari tahun ketahun semakin bertambah, begitu juga dengan kemajuan zaman disegala sektor. Indonesia merupakan salah satu Negara berkembang dan menjadi salah satu dari negara terbesar di dunia. Dalam perkembangannya Indonesia tidak lepas dari masyarakat yang selalu bekerja keras dan selalu melakukan pekerjaan dengan baik (Sunarsi, 2018). Perusahaan-perusahaan yang bergerak diberbagai bidang industri tersebut harus siap untuk menghadapi tingginya tingkat persaingan jika ingin tetap bertahan dan dapat terus meningkatkan keuntungan yang diperoleh.

Salah satu perusahaan yang saat ini bersaing untuk mendapatkan keuntungan dari penjualan produknya yaitu perusahaan pupuk. Di Indonesia sendiri saat ini banyak berbagai jenis perusahaan-perusahaan pupuk yang sedang bersaing.

Banyaknya perusahaan produksi pupuk yang ada saat ini sangat menguntungkan bagi para petani. Disisi lain para petani juga memerlukan pupuk hasil produksi dari perusahaan-perusahaan pupuk yang ada. Pada saat ini pupuk organik menjadi pilihan bagi para petani dibandingkan dengan pupuk anorganik. Dimana pupuk organik saat ini lebih mudah didapatkan oleh para petani, sehingga membuat permintaan produksi pupuk dipasaran semakin meningkat.

Salah satu perusahaan pupuk organik yang ada di Karisidenan Madiun yaitu CV. Ahlul Magetan. Dimana perusahaan tersebut menjadi salah satu suplayer pupuk organik didaerah Maospati dan sekitarnya. CV. Ahlul sendiri juga mempunyai banyak karyawan yang bekerja disana. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan dari CV. Ahlul mengatakan bahwa “banyak karyawan disana yang sangat kurang dalam segi kedisiplinan kerja, sikap kerja, motivasi kerja dan *reward* yang dimiliki oleh karyawan mereka.” “Hal ini sangat berdampak negatif bagi produktivitas karyawan di CV. Ahlul tersebut”, tambah pimpinan CV. Ahlul. Dalam hal produktivitas karyawan sebuah kedisiplinan kerja, sikap kerja, motivasi kerja dan *reward* sangat dibutuhkan bagi karyawan.

Fenomena yang terjadi di CV. Ahlul tersebut juga dirasakan oleh para karyawan yang bekerja disana. Menurut salah satu karyawan di CV. Ahlul sendiri juga merasakan penurunan produktivitas mereka dalam bekerja. Hal ini sangat mengganggu mereka dalam bekerja. Selain itu faktor yang menyebabkan produktivitas mereka menurun yaitu kedisiplinan kerja, sikap kerja, motivasi kerja dan *reward* yang mereka dapat (Dessyarti, 2019). Dengan menurunnya produktivitas karyawan dalam sebuah perusahaan sangat berdampak negatif terhadap perusahaan tersebut (Haryani, 2020). Berdasarkan data produktivitas karyawan yang bekerja di CV. Ahlul Kecamatan Maospati Kabupaten Magetan sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Produktivitas Karyawan Di CV. Ahlul Maospati Magetan

Tahun	Pupuk Kandang	Pupuk Kompos	Jumlah
2017	1131	326	1457
2018	913	352	1265
2019	1316	1050	2366
2020	620	660	1282

Sumber: BPS (Badan Pusat Statistik)Kota Madiun

Berdasarkan data diatas, data produktivitas karyawan di CV. Ahlul Maospati Kabupaten Magetan mengalami fluktuasi pada setiap tahunnya.. Dimana beberapa tahun terakhir produktivitas karyawan di CV. Ahlul Maospati Kabupaten Magetan mengalami penurunan yang signifikan pada segi produktivitas karyawan pada tahun 2020. Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan menurunnya produktivitas karyawan di CV. Ahlul Maospati Kabupaten Magetan. Seperti kedisiplinan kerja,

sikap kerja, motivasi kerja, dan *reward* yang mempengaruhi produktivitas karyawan di CV. Ahlul Maospati Kabupaten Magetan.

Kedisiplinan kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang ter-tulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Tjipto & Sutanto, 2018). Sikap kerja juga harus dimiliki oleh karyawan, sikap kerja merupakan kumpulan perasaan, kepercayaan, dan pemikiran tentang cara berperilaku yang dipegang oleh seseorang tentang pekerjaan dan organisasinya (Hartaroe *et al.*, 2019).

Motivasi kerja dalam bekerja juga harus dimiliki oleh karyawan, motivasi kerja merupakan satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri (Bahri & Nisa, 2017). Sebuah *reward* yang diberikan pada karyawan oleh CV. Ahlul juga sangat berpengaruh. Dimana *reward* sendiri dapat meningkatkan sebuah produktivitas dari karyawan di sebuah perusahaan. Menurut Apriyanti *et al.* (2020) menjelaskan bahwa *reward* merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan dari perusahaan sebagai imbalan atas pekerjaan yang diberikan.

Produktivitas karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan berhasil meraih tujuan dan jika karyawan tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan tidak berhasil meraih tujuan perusahaan (Agustini & Dewi, 2018). Berdasarkan permasalahan diatas peneliti ingin meneliti “Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Sikap Kerja, Motivasi Kerja Dan *Reward* Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Ahlul Maospati Di Kabupaten Magetan”.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Kajian Teori

Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan merupakan kemampuan untuk mencapai tugas-tugas tertentu sesuai dengan standar yang ditetapkan seperti ketepatan, kelengkapan, biaya-biaya, dan lamanya kerja (Prabawa & Supartha, 2017). Dalam sebuah perusahaan karyawan dituntut untuk mempunyai produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Mandik *et al.* (2019) yang menjelaskan bahwa produktivitas karyawan merupakan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam menghasilkan sebuah barang yang diproduksi dalam sebuah perusahaan

dengan kualitas dan kuantitas yang baik. Menurut Zahari & Ubaidillah (2017) bahwa sebuah produktivitas karyawan dapat tercapai apabila telah melaksanakan indikator-indikator yang ada meliputi:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung kepada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat Kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satuan hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan Diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri ini dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

6. Efisien

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan kerja merupakan beberapa permasalahan yang wajib dikontrol dikarenakan adanya kedisiplinan dapat berpengaruh pada tingkat efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan perusahaan (Saputri & Syaifullah, 2020). Kedisiplinan kerja yang baik oleh karyawan akan berdampak baik juga bagi perusahaan. Menurut Muzzaki *et al.* (2019) bahwa kedisiplinan kerja merupakan semangat yang tercermin dalam perilaku dan sikap individu, kelompok, atau komunitas dalam bentuk kepatuhan kepada pemerintah, etika, norma, dan aturan yang ditetapkan oleh aturan yang berlaku bagi masyarakat untuk tujuan tertentu.

Menurut Stevanie (2017) bahwa kedisiplinan kerja mempunyai beberapa indikator yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas Jasa

4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

Menurut Ristyowati *et al.* (2020) bahwa kedisiplinan kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Berdasarkan uraian penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja merupakan suatu aturan yang diberikan perusahaan pada karyawan yang harus dilaksanakan apabila melanggar akan terkena sanksi yang telah ditetapkan pula.

Sikap Kerja

Sikap kerja merupakan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas, suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya dengan kecenderungan respon positif atau negatif untuk memperoleh hal yang diinginkannya dalam pekerjaannya (Pitriyanti & Halim, 2020). Dimana sikap kerja karyawan dapat menentukan kelangsungan mereka dalam bekerja disebuah perusahaan. Menurut Simanjuntak (2020) bahwa sikap kerja merupakan keadaan mental yang dipelajari dan diorganisasikan melalui pengalaman, menghasilkan pengaruh spesifik pada respons seseorang terhadap orang lain, objek, dan situasi yang berhubungan.

Menurut Pitriyanti & Halim (2020) bahwa sikap kerja karyawan mempunyai indikator-indikator yang harus dipenuhi oleh karyawan meliputi:

1. Kondisi Kerja

Meliputi lingkungan fisik maupun sosial berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja.

2. Pengawasan Atasan

Pengawasan dan perhatian yang baik dari atasan dapat mempengaruhi sikap dan semangat kerja.

3. Kerja Sama Dari Teman Sekerja

Adanya kerja sama dari teman sekerja juga berpengaruh dengan kualitas dan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Untuk Maju

Jaminan terhadap karir dan hari tua dapat dijadikan salah satu motivasi dalam sikap kerja.

5. Keamanan

Rasa aman dan lingkungan yang terjaga akan menjamin dan menambah ketenangan dalam bekerja.

6. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja yang memadai berpengaruh terhadap terciptanya sikap kerja yang positif.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual (Aldi & Susanti, 2019). Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan. Menurut Fadhil & Mayowan (2018) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Menurut Ainnisya & Susilowati (2018) motivasi kerja mempunyai indikator-indikator yang harus dipenuhi oleh karyawan dalam bekerja meliputi:

1. **Kebutuhan Fisiologi**

Yaitu kebutuhan yang bersifat materi atau kadang kala disebut juga sebagai kebutuhan primer. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan sandang, pangan dan papan, seperti makan, minum, pakaian, tempat tinggal dan sebagainya.

2. **Kebutuhan Keamanan**

Yaitu kebutuhan akan rasa kebebasan dari ancaman dan terjaminnya keselamatan yang tidak hanya keamanan fisik tetapi juga keamanan mental psikologis.

3. **Kebutuhan Merasa Memiliki**

Yaitu kebutuhan yang mencakup rasa persahabatan, kerjasama, kasih sayang kebersamaan dan iklim kekeluargaan dalam organisasi.

4. **Kebutuhan Harga Diri**

Yaitu kebutuhan harga diri yang mencerminkan pengukuran atas harkat, martabat melalui tanda jasa, pangkat dan sebagainya dari orang lain atau atasan.

5. **Aktualisasi Diri**

Yaitu kebutuhan seperti kesempatan untuk menimba ilmu dan pengetahuan baru serta memperoleh pendidikan dan pelatihan yang diberikan organisasi.

Reward

Reward merupakan sebuah pemicu agar karyawan lebih giat dalam bekerja. Menurut Apriyanti *et al.* (2020) bahwa *Reward* adalah pemberian finansial dan non finansial dari perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas prestasi kerja yang dicapai karyawan. Dalam sebuah perusahaan *reward* yang diberikan sangat berpengaruh terhadap karyawan. Sedangkan pendapat dari Suak *et al.* (2017) menjelaskan bahwa *reward* merupakan sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai

imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu.

Menurut Andreyan *et al.* (2016) berpendapat bahwa *reward* mempunyai indikator-indikator yang harus dipenuhi oleh karyawan dalam bekerja yaitu meliputi:

1) Upah

Upah merupakan komponen reward yang sangat penting bagi pegawai gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham (*stock option* atau *stock grant*).

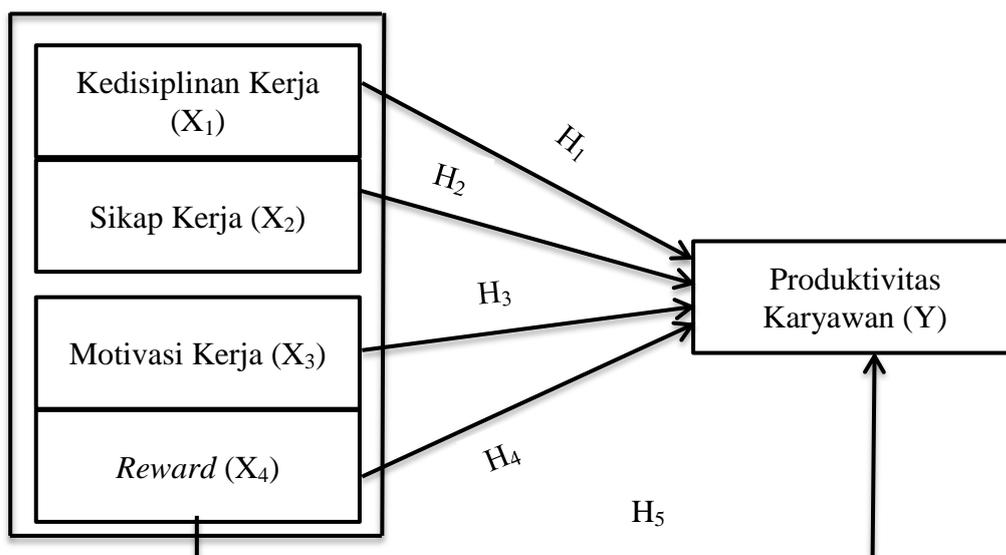
2) Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. pengembangan karir ini penting diberikan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

3) Tunjangan

Meliputi tunjangan jabatan, tunjangan struktural, tunjangan.

Kerangka Berpikir



Bagan 2. 1 Kerangka Konseptual

Sumber: Hartaroe *et al.* (2019), Prasada *et al.* (2020), Wulandari *et al.* (2020)

Dari penelitian-penelitian di atas maka penulis merumuskan 1 (satu) hipotesis sebagai berikut:

H₁: Diduga adanya pengaruh kedisiplinan kerja terhadap produktivitas karyawan.

H₂: Diduga adanya pengaruh sikap kerja terhadap produktivitas karyawan.

H₃: Diduga adanya pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan.

H₄: Diduga adanya pengaruh *reward* terhadap produktivitas karyawan.

H₅: Diduga adanya pengaruh secara simultan kedisiplinan kerja, sikap kerja, motivasi kerja, *reward* terhadap produktivitas karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif. Penelitian bersifat deduktif, dimana untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis. Penelitian ini dilakukan pada pabrik tahu di Madiun dengan responden yang tersebar di berbagai daerah seperti Pilangbango, Banjarejo, Nambangan, Winongo, Kaibon, dan Munggut. Data Pengambilan subjek dilakukan dengan menggunakan teknik *probability sampling*. Subjek pada penelitian ini adalah pabrik tahu di Madiun yang berjumlah 100 wirausaha.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah data primer, merupakan data yang diperoleh peneliti yang berupa tanggapan responden terhadap item pernyataan yang diajukan oleh peneliti melalui kuesioner. Sumber data primer ini berasal dari sumber yang dipilih atas dasar sampel yang diambil, yaitu karyawan CV. Ahlul di Kecamatan Maospati Kabupaten Magetan yang dipilih sebagai anggota sampel. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri dari pernyataan-pernyataan yang sifatnya tertutup untuk mengungkap variabel-variabel yang diteliti. Skala ordinal digunakan untuk memberikan informasi nilai pada jawaban. Setiap variabel penelitian diukur dengan menggunakan instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner berskala ordinal yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe Skala *Likert*.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinearitas dan uji autokolerasi, uji heterokedastisitas, uji normalitas, selain itu juga menggunakan analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada CV. Ahlul di Kecamatan Maospati Kabupaten Magetan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi pupuk. CV. Ahlul di Kecamatan Maospati Kabupaten Magetan sendiri berada di Kecamatan Maospati Kabupaten Magetan tepatnya di Jl. Raya Maospati, Sungwi, Desa Sugihwaras, Kecamatan Maospati Kabupaten Magetan. CV. Ahlul Maospati Magetan didirikan pada 2012. CV. Ahlul Maospati Magetan dipimpin oleh bapak Sukamto. Di CV. Ahlul Maospati Magetan sendiri mempunyai beberapa bagian seperti bagian produksi, bagian pengemasan, dan juga bagian pemasaran. CV. Ahlul di Kecamatan Maospati Kabupaten Magetan sendiri menjadi perusahaan yang menyuplai pupuk di daerah Kecamatan Maospati dan sekitar. Responden penelitian ini adalah karyawan CV. Ahlul Maospati Magetan yang berjumlah 100 orang pengusaha. Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan ke dalam beberapa aspek, yaitu umur dan jenis kelamin. Deskripsi tiap aspek ini dapat diuraikan sebagai berikut.

a. Karakteristik Responden berdasarkan Umur

Ditinjau dari umur, responden penelitian ini dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Usia	Jumlah Responden	Presentase
< 25 Tahun	34	34%
25-35 Tahun	36	36%
35-45 Tahun	20	20%
> 45 Tahun	10	10%
Total	100	100%

Sumber: data primer diolah

Dari tabel 4.1 di atas, adapun karakteristik responden berdasarkan usia, yaitu responden yang berusia dibawah 25 tahun sebanyak 34 orang dengan presentase 34%, usia 25-35 tahun sebanyak 36 orang dengan presentase 36%, usia 35-45 tahun sebanyak 20 orang dengan presentase 20%, sedangkan usia diatas 45 tahun sebanyak 10 orang dengan presentase 10%, Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan CV. Ahlul Di Kecamatan Maospati Kabupaten Magetan paling banyak yaitu usia 25-35 tahun dalam penelitian ini. Hal ini dikarenakan pada usia-usia tersebut merupakan usia yang produktif untuk bekerja dan mayoritas merupakan kaum millenial yang melek teknologi (Zahari & Ubaidillah, 2017).

b. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, responden penelitian ini dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-Laki	64	64%
Perempuan	36	36%
Total	100	100%

Sumber: data primer diolah

Dari tabel 4.2 di atas, adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki sejumlah 64 orang dengan persentase 64%. Sedangkan perempuan sejumlah 36 orang dengan persentase 36%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan CV. Ahlul Di Kecamatan Maospati Kabupaten Magetan lebih didominasi oleh laki-laki dalam penelitian ini. Hal ini dikarenakan karyawan laki-laki lebih dibutuhkan dalam hal produktivitas karyawan seperti halnya pada bagian produksi dan pengemasan yang lebih membutuhkan tenaga yang kuat (Prayogi & Nursidin, 2018).

c. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja erat hubungannya dengan pengalaman, kepercayaan dan pengetahuan karyawan akan tanggung jawab dalam pekerjaannya.

Tabel 4. 3 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
< 6 Tahun	56	56%
6-15 Tahun	27	27%
16-25 Tahun	17	17%
> 25 Tahun	-	-
Total	100	100%

Sumber: data primer diolah

Dari tabel 4.3 di atas, adapun karakteristik responden berdasarkan masa kerja yaitu yang bekerja selama kurang dari 6 tahun sejumlah 56 orang dengan persentase 56%, bekerja antara 6-15 tahun sejumlah 27 orang dengan persentase 27%, bekerja antara 16-25 tahun sejumlah 17 orang dengan persentase 17%, sedangkan di Koperasi Tri Dana Mandiri tidak ada yang bekerja lebih dari 25 tahun. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan CV. Ahlul Di Kecamatan Maospati Kabupaten Mageta lebih yang memiliki jumlah masa kerja paling banyak yaitu antara 6-15 tahun. Hal ini dikarenakan karyawan di CV. Ahlul Di Kecamatan Maospati Kabupaten Magetan mayoritas memiliki karyawan yang berasal dari daerah dekat CV. Ahlul Maospati Magetan sehingga para karyawan mudah dalam perjalanan menuju CV. Ahlul Maospati Magetan (Wulandari *et al.*, 2020).

d. Karakteristik Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Karyawan CV. Ahlul di Kecamatan Maospati Kabupaten Magetan memiliki jenjang pendidikan yang berbeda-beda, maka dirasa penting untuk menampilkan jenjang pendidikan dari Karyawan CV. Ahlul di Kecamatan Maospati Kabupaten Magetan.

Tabel 4. 4 Karakteristik Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMP	33	33%
SMA/SMK	55	55%
S-1	12	12%
Total	100	100%

Sumber: data primer diolah

Dari tabel 4.4 di atas, adapun karakteristik 100 responden berdasarkan pendidikan terakhir, yaitu SMP sebanyak 33 orang dengan presentase 33%, SMA/SMK sebanyak 55 orang dengan presentase 55%, dan Sarjana sebanyak 12 orang dengan presentase 12%. Dari penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan di CV. Ahlul di Kecamatan Maospati Kabupaten Magetan paling banyak yaitu lulusan SMA/SMK. Hal ini dikarenakan bahwa pada karyawan di CV. Ahlul Maospati Magetan tidak membutuhkan keahlian khusus atau kompetensi khusus untuk bekerja di CV. Ahlul Maospati Magetan (Saputri & Syaifullah, 2020).

Hasil Pengujian Hipotesis

Data penelitian tentang Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Sikap Kerja, Motivasi Kerja Dan *Reward* Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Ahlul Maospati Di

Kabupaten Magetan ini dikumpulkan menggunakan kuesioner. Selanjutnya, data yaitu skor jawaban kuesioner yang disampaikan responden yang sudah terkumpul, dianalisis untuk menguji hipotesis. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji koefisien determinasi. Berikut ini beberapa uraian tentang uji-uji yang dilakukan hingga pengujian hipotesis penelitian.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dikatakan valid. Uji validitas instrumen disampaikan kepada seluruh responden penelitian. Dengan demikian, nilai $n = 100$. Nilai r_{tabel} dengan $(\alpha) 5\%$ dan $df = n - 2 = 98$ adalah sebesar 0,1966.

1) Validitas Variabel Kedisiplinan Kerja (X_1)

Berdasarkan *output SPSS* maka diperoleh nilai r_{hitung} (korelasi *product moment* pada kolom *Pearson Correlation*) untuk variabel karakteristik kewirausahaan sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan Kerja (X_1)

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Jumlah
X1.1	Pearson Correlation	1	,259**	,018	,159	,207*	,203*	,031	-,040	,450**
	Sig. (2-tailed)		,009	,860	,114	,039	,043	,763	,692	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.2	Pearson Correlation	,259**	1	,479**	,314**	,205*	,350**	,360**	,358**	,700**
	Sig. (2-tailed)	,009		,000	,001	,041	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.3	Pearson Correlation	,018	,479**	1	,312**	,026	,000	,298**	,363**	,499**
	Sig. (2-tailed)	,860	,000		,002	,794	,998	,003	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.4	Pearson Correlation	,159	,314**	,312**	1	,096	,266**	,164	,143	,527**
	Sig. (2-tailed)	,114	,001	,002		,341	,007	,103	,155	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.5	Pearson Correlation	,207*	,205*	,026	,096	1	,401**	,203*	,158	,557**
	Sig. (2-tailed)	,039	,041	,794	,341		,000	,043	,116	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.6	Pearson Correlation	,203*	,350**	,000	,266**	,401**	1	,428**	,203*	,637**
	Sig. (2-tailed)	,043	,000	,998	,007	,000		,000	,043	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.7	Pearson Correlation	,031	,360**	,298**	,164	,203*	,428**	1	,496**	,630**
	Sig. (2-tailed)	,763	,000	,003	,103	,043	,000		,000	,000

	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.8	Pearson Correlation	-,040	,358**	,363**	,143	,158	,203*	,496**	1	,556**
	Sig. (2-tailed)	,692	,000	,000	,155	,116	,043	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Jumlah	Pearson Correlation	,450**	,700**	,499**	,527**	,557**	,637**	,630**	,556**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan pada Tabel 4. 5, berdasarkan nilai r_{hitung} yang diperoleh dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} yang lebih besar daripada nilai r_{tabel} (0,1966), maka semua butir pernyataan yang digunakan adalah valid.

2) Validitas Variabel Sikap Kerja (X_2)

Hasil pengolahan data dengan program *SPSS* maka diperoleh nilai r_{hitung} (korelasi *product moment* pada kolom *Pearson Correlation*) untuk variabel iklim bisnis sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Sikap Kerja (X_2)

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Jumlah
X2.1	Pearson Correlation	1	,259**	,018	,159	,207*	,203*	,568**
	Sig. (2-tailed)		,009	,860	,114	,039	,043	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X2.2	Pearson Correlation	,259**	1	,479**	,314**	,205*	,350**	,691**
	Sig. (2-tailed)	,009		,000	,001	,041	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X2.3	Pearson Correlation	,018	,479**	1	,312**	,026	,000	,453**
	Sig. (2-tailed)	,860	,000		,002	,794	,998	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X2.4	Pearson Correlation	,159	,314**	,312**	1	,096	,266**	,581**
	Sig. (2-tailed)	,114	,001	,002		,341	,007	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X2.5	Pearson Correlation	,207*	,205*	,026	,096	1	,401**	,604**
	Sig. (2-tailed)	,039	,041	,794	,341		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X2.6	Pearson Correlation	,203*	,350**	,000	,266**	,401**	1	,633**
	Sig. (2-tailed)	,043	,000	,998	,007	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Jumlah	Pearson Correlation	,568**	,691**	,453**	,581**	,604**	,633**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100

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

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

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan pada Tabel 4. 6, berdasarkan nilai r_{hitung} yang diperoleh dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} yang lebih besar daripada nilai r_{tabel} (0,1966), maka semua butir pernyataan yang digunakan adalah valid.

3) Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_3)

Hasil pengolahan data dengan program *SPSS* maka diperoleh nilai r_{hitung} (korelasi *product moment* pada kolom *Pearson Correlation*) untuk variabel perilaku kewirausahaan sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_3)

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Jumlah
X3.1	Pearson Correlation	1	,312**	,026	,000	,298**	,481**
	Sig. (2-tailed)		,002	,794	,998	,003	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X3.2	Pearson Correlation	,312**	1	,096	,266**	,164	,580**
	Sig. (2-tailed)	,002		,341	,007	,103	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X3.3	Pearson Correlation	,026	,096	1	,401**	,203*	,631**
	Sig. (2-tailed)	,794	,341		,000	,043	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X3.4	Pearson Correlation	,000	,266**	,401**	1	,428**	,697**
	Sig. (2-tailed)	,998	,007	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X3.5	Pearson Correlation	,298**	,164	,203*	,428**	1	,662**
	Sig. (2-tailed)	,003	,103	,043	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100
Jumlah	Pearson Correlation	,481**	,580**	,631**	,697**	,662**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100

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

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

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan pada Tabel 4. 7, berdasarkan nilai r_{hitung} yang diperoleh dapat diketahui bahwa keseluruhan butir pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X_3), yaitu *item 1* sampai *item 5* memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar daripada nilai r_{tabel} (0,1966), maka semua butir pernyataan yang digunakan adalah valid.

4) Validitas Variabel *Reward* (X_4)

Berdasarkan *output SPSS* maka diperoleh nilai r_{hitung} (korelasi *product moment* pada kolom *Pearson Correlation*) untuk variabel *reward* yaitu:

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Reward (X₄)

		Correlations			
		X4.1	X4.2	X4.3	Jumlah
X4.1	Pearson Correlation	1	,479**	,314**	,771**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000
	N	100	100	100	100
X4.2	Pearson Correlation	,479**	1	,312**	,768**
	Sig. (2-tailed)	,000		,002	,000
	N	100	100	100	100
X4.3	Pearson Correlation	,314**	,312**	1	,741**
	Sig. (2-tailed)	,001	,002		,000
	N	100	100	100	100
Jumlah	Pearson Correlation	,771**	,768**	,741**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100

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

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan pada Tabel 4. 8, berdasarkan nilai r_{hitung} yang diperoleh dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} yang lebih besar daripada nilai r_{tabel} (0,1966), maka semua butir pernyataan yang digunakan adalah valid.

5) Validitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan *output SPSS* maka diperoleh nilai r_{hitung} (korelasi *product moment* pada kolom *Pearson Correlation*) untuk variabel produktivitas karyawan yaitu:

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

		Correlations						
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Jumlah
Y1.1	Pearson Correlation	1	,096	,266**	,164	,143	,227*	,489**
	Sig. (2-tailed)		,341	,007	,103	,155	,023	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y1.2	Pearson Correlation	,096	1	,401**	,203*	,158	,269**	,608**
	Sig. (2-tailed)	,341		,000	,043	,116	,007	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y1.3	Pearson Correlation	,266**	,401**	1	,428**	,203*	,337**	,695**
	Sig. (2-tailed)	,007	,000		,000	,043	,001	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y1.4	Pearson Correlation	,164	,203*	,428**	1	,496**	,382**	,684**
	Sig. (2-tailed)	,103	,043	,000		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y1.5	Pearson Correlation	,143	,158	,203*	,496**	1	,455**	,624**
	Sig. (2-tailed)	,155	,116	,043	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y1.6	Pearson Correlation	,227*	,269**	,337**	,382**	,455**	1	,697**
	Sig. (2-tailed)	,023	,007	,001	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Jumlah	Pearson Correlation	,489**	,608**	,695**	,684**	,624**	,697**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100

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

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

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan pada Tabel 4. 9, berdasarkan nilai r_{hitung} yang diperoleh dapat diketahui bahwa keseluruhan butir pernyataan untuk variabel produktivitas karyawan (Y), yaitu *item* 1 sampai *item* 6 memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar daripada nilai r_{tabel} (0,1966), maka semua butir pernyataan yang digunakan adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Kuesioner yang dikumpulkan dan sah untuk dianalisis, selanjutnya dilakukan pengelompokan untuk pernyataan-pernyataan yang diajukan dan menentukan nilai masing-masing variabel dari sejumlah pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut. Sebanyak 100 kuesioner yang telah terkumpul, dilakukan pengujian reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach's coefficient alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* (α) > 0,60. Dengan mendasarkan pada ketentuan tersebut dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas untuk alat ukur memenuhi ketentuan untuk diterima. Adapun reliabilitas ini disajikan tabel berikut:

Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
Kedisiplinan Kerja (X_1)	0,732	0,6	Reliabel
Sikap Kerja (X_2)	0,732	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X_3)	0,738	0,6	Reliabel
Reward (X_4)	0,806	0,6	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,752	0,6	Reliabel

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan tabel 4. 10, diketahui bahwa semua variabel > 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dapat dikatakan reliabel atau konsisten dari waktu ke waktu.

Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan, dapat diketahui bahwa keseluruhan butir item/faktor untuk masing-masing variabel penelitian adalah memenuhi syarat validitas. Dengan demikian, keseluruhan butir pernyataan kuesioner ini adalah valid dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji statistik *Onw Sample Kolmogorov Smirnov Test*, dimana instrumen dikatakan normal jika probabilitas $\alpha > 0,05$ (Ghozali, 2018). Berikut hasil uji normalitas tersebut.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,09084249
Most Extreme Differences	Absolute	,073
	Positive	,067
	Negative	-,073
Test Statistic		,073
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan tabel 4. 11, diketahui hasil uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,073 berada di atas $\alpha = 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2013:61), cara untuk mengetahui ada atau tidak adanya multikolinearitas umumnya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*, apabila nilai *VIF* kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2018). Berikut hasil uji multikolinearitas tersebut.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,758	,706		-1,073	,286		
	Kedisiplinan Kerja	,855	,094	1,005	9,069	,000	,065	15,498
	Sikap Kerja	-,493	,093	-,462	-5,282	,000	,104	9,645
	Motivasi Kerja	,665	,095	,532	7,013	,000	,137	7,277
	Reward	-,362	,082	-,193	-4,409	,000	,411	2,432

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan tabel 4. 12, diketahui hasil perhitungan bahwa nilai *Variance Influence Factor (VIF)* kedua variabel lebih kecil dari 10. Variabel kedisiplinan kerja (X_1), sikap kerja (X_2), motivasi kerja (X_3), dan *reward* (X_4) memiliki nilai *VIF* < 10. Dari keempat variabel tersebut berarti tidak terdapat korelasi yang kuat di antara salah satu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya. Artinya, persoalan multikolinearitas di antara semua variabel bebas masih dapat ditolerir. Sedangkan nilai

tolerance variabel kedisiplinan kerja (X_1), sikap kerja (X_2), motivasi kerja (X_3), dan *reward* (X_4) memiliki nilai $> 0,1$. Artinya, di antara variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas. Dengan demikian, dapat dilakukan uji regresi dengan hasil yang signifikan

c. Uji Autokorelasi tas

Menurut Ghozali (2018) pengujian autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara data pengamatan atau tidak. Berikut hasil uji autokolersai tersebut.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Autokolerasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,962 ^a	,925	,922	1,11357	1,888

a. Predictors: (Constant), Reward, Motivasi Kerja, Sikap Kerja, Kedisiplinan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: *Output SPSS*

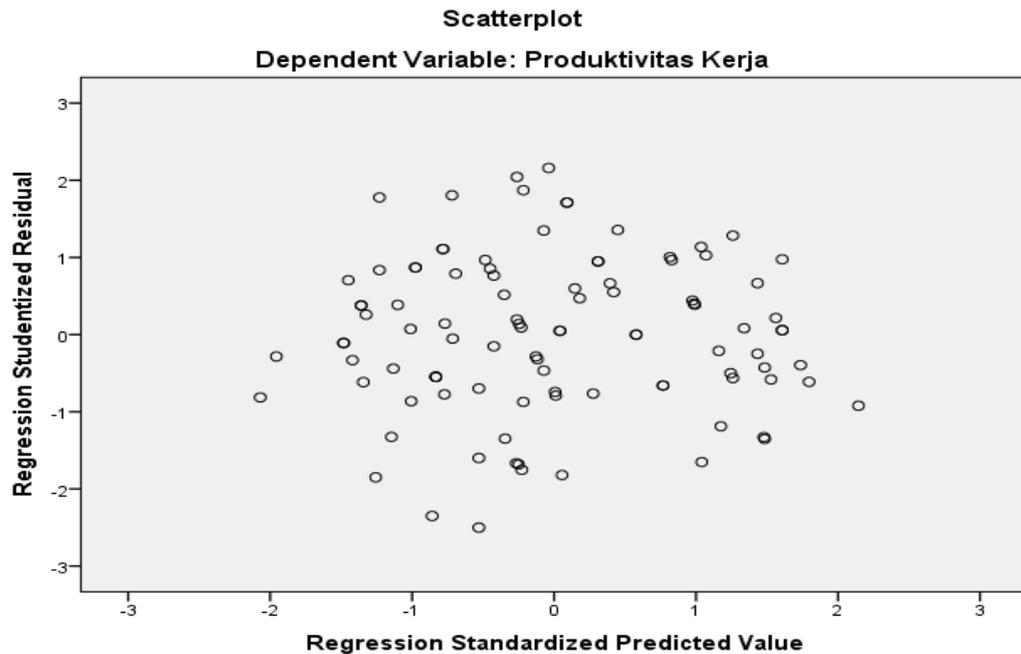
Dari hasil uji autokorelasi diperoleh nilai *Durbin-Watson* adalah 1,888 sedangkan teori tabel dw dengan $\alpha = 0,05$, dengan jumlah data $n = 100$ serta $k = 4$ diperoleh nilai d_l sebesar 1,5922 dan d_u sebesar 1,7582. Nilai dw berada pada daerah $d_u < d < 4 - d_u$ yaitu $1,758 < 1,888 < 2,112$ dengan demikian dinyatakan tidak terjadi autokolerasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah sebuah uji klasik dalam regresi untuk memastikan bahwa tidak terjadi *varians* yang berbeda di antara responden penelitian dalam memberikan jawaban atas kuesioner yang diberikan. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan uji dengan melihat grafik *Scatterplot* dengan dasar analisis:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, dan serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan program *SPSS* adalah sebagai berikut:



Gambar 4. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: *Output SPSS*

Gambar 4.1 menunjukkan dapat dilihat bahwa tingkat penyebaran data dalam penelitian menyebar di atas dan di bawah angka nol di bawah sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dari semua uji asumsi klasik yang dilakukan untuk dapat melanjutkan ke model regresi linier, tidak ada satupun uji asumsi yang bermasalah dan hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel yang ada layak dan dapat diuji ke dalam model regresi linier.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2018), analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi perubahan variabel terikat (Y) yang dijelaskan atau dihubungkan oleh dua atau lebih variabel bebas (X) sebagai faktor prediktor yang dimanipulasi. Berikut hasil uji regresi linier berganda tersebut.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,758	,706		1,073	,286
	Kedisiplinan Kerja	,855	,094	1,005	9,069	,000
	Sikap Kerja	,493	,093	,462	5,282	,000
	Motivasi Kerja	,665	,095	,532	7,013	,000
	Reward	,362	,082	,193	4,409	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: *Output SPSS* (Lampiran 6)

Dari hasil uji regresi linier berganda pada Tabel 4. 14 dapat diformulasikan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,758 + 0,855X_1 + 0,493X_2 + 0,665X_3 + 0,362X_4$$

- a. Nilai konstanta (a) bernilai 0,758, menunjukkan bahwa produktivitas karyawan akan bernilai 0,758 apabila variabel kedisiplinan kerja, sikap kerja, motivasi kerja, dan *reward* sama dengan nol atau konstan.
- b. Variabel kedisiplinan kerja (X_1) yang bernilai sebesar 0,855 (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif variabel kedisiplinan kerja terhadap produktivitas karyawan. Jika kedisiplinan kerja (X_1) meningkat sebesar satu satuan, maka produktivitas karyawan pada CV. Ahlul Maospati di Kabupaten Magetan juga akan meningkat sebesar 0,855 kali.
- c. Variabel sikap kerja (X_2) yang bernilai sebesar 0,493 (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif sikap kerja terhadap produktivitas karyawan. Jika sikap kerja (X_2) meningkat sebesar satu satuan, maka produktivitas karyawan pada CV. Ahlul Maospati di Kabupaten Magetan juga akan meningkat sebesar 0,493 kali.
- d. Variabel motivasi kerja (X_3) yang bernilai sebesar 0,665 (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Jika motivasi kerja (X_3) meningkat sebesar satu satuan, maka produktivitas karyawan pada CV. Ahlul Maospati di Kabupaten Magetan juga akan meningkat sebesar 0,665 kali.
- e. Variabel *reward* (X_4) yang bernilai sebesar 0,362 (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif variabel *reward* terhadap produktivitas karyawan. Jika *reward* (X_4) meningkat sebesar satu satuan, maka produktivitas karyawan pada CV. Ahlul Maospati di Kabupaten Magetan juga akan meningkat sebesar 0,362 kali.

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis mutlak dilakukan untuk membuktikan apakah memang terdapat pengaruh yang berarti (signifikan) secara parsial maupun simultan antara variabel kedisiplinan kerja (X_1), sikap kerja (X_2), motivasi kerja (X_3) dan *reward* (X_4) terhadap produktivitas karyawan. Pada penelitian ini, uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji F.

- a. Uji secara Parsial menggunakan Uji t

Uji parsial adalah uji statistik untuk koefisien regresi yang hanya satu koefisien regresi mempengaruhi variabel terikat (Y) (Ghozali, 2018). Berikut hasil uji parsial tersebut.

Tabel 4. 15 Hasil Uji T Statistik (Uji Parsial)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,758	,706		1,073	,286
	Kedisiplinan Kerja	,855	,094	1,005	9,069	,000
	Sikap Kerja	,493	,093	,462	5,282	,000
	Motivasi Kerja	,665	,095	,532	7,013	,000
	Reward	,362	,082	,193	4,409	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: *Output SPSS*

Kriteria uji t adalah H_0 diterima jika: $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan H_0 ditolak jika: $t_{hitung} \geq t_{tabel}$. Nilai kritis dengan level of signifikan $t = 5\%$. Untuk memperoleh t_{tabel} menggunakan uji dua sisi (dengan *level of significant* (α) = 0,05 (5%) dan *degrees of freedom* = $n - k - 1 = 100 - 2 - 1 = 97$, dengan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,66071 atau 1,660).

Berdasarkan hasil uji t menggunakan program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

1) Pengaruh Secara Parsial Antara Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian dalam Tabel 4. 15, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 9,069 lebih besar dari t_{tabel} 1,660 dan nilai *Sig.* (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada CV. Ahlul Maospati di Kabupaten Magetan.

2) Pengaruh Secara Parsial Antara Sikap Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian dalam Tabel 4. 15, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,282 lebih besar dari t_{tabel} 1,660 dan nilai *Sig.* (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, sikap kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan pada CV. Ahlul Maospati di Kabupaten Magetan.

3) Pengaruh Secara Parsial Antara Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian dalam Tabel 4. 15, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,013 lebih besar dari t_{tabel} 1,660 dan nilai *Sig.* (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan pada CV. Ahlul Maospati di Kabupaten Magetan.

4) Pengaruh Secara Parsial Antara *Reward* Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian dalam Tabel 4. 15, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,409 lebih besar dari t_{tabel} 1,660 dan nilai *Sig.* (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak

dan H_4 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, *reward* berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan pada CV. Ahlul Maospati di Kabupaten Magetan.

b. Uji secara Simultan menggunakan Uji F

Tujuan dari uji simultan (uji F) ini adalah untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat secara signifikan (Ghozali, 2018). Berikut hasil uji simultan tersebut.

Tabel 4. 16 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1448,786	4	362,197	292,085	,000 ^b
	Residual	117,804	95	1,240		
	Total	1566,590	99			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Reward, Motivasi Kerja, Sikap Kerja, Kedisiplinan Kerja

Sumber: *Output SPSS*

Kriteria uji F adalah H_0 diterima jika: $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan H_0 ditolak jika: $F_{hitung} \geq F_{tabel}$. Nilai kritis dengan level of signifikan $t = 5\%$. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian adalah 100 orang responden. Banyaknya variabel bebas dan terikat = 5, sehingga diperoleh nilai $df_1 = k - 1 = 5 - 1 = 4$ dan $df_2 = 100 - 3 = 97$. Pada tabel $F_{0,05}$, df (4) (97) diperoleh nilai $F_{tabel} = 2,47$.

Berdasarkan hasil uji F menggunakan program SPSS, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 292,085 lebih besar dari F_{tabel} 2,47 dan nilai *Sig.* (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_{a5} diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, kedisiplinan kerja, sikap kerja, motivasi kerja, dan *reward* berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada CV. Ahlul Maospati di Kabupaten Magetan.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menguji sebuah kemampuan model yang menjelaskan variasi variabel dependen. Dilihat dari hasil uji menggunakan SPSS, didapatkan nilai sebagai berikut:

Tabel 4. 17 Hasil Uji Koefisien determinan (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,962 ^a	,925	,922	1,11357

a. Predictors: (Constant), Reward, Motivasi Kerja, Sikap Kerja, Kedisiplinan Kerja

Sumber: *Output SPSS* (Lampiran 7)

Menurut Ghozali (2018) pengujian koefisien determinan pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 25 dengan uji *Model Summary* pada kolom R^2 dan diperoleh kadar determinasi sebesar 0,922 atau 92,2%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel kedisiplinan kerja (X_1), variabel sikap

kerja (X_2), variabel motivasi kerja (X_3) dan variabel *rewards* (X_4) mampu menjelaskan sebesar 92,2% terhadap produktivitas karyawan (Y), dan sisanya sebesar 8,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV. Ahlul Maospati Di Kabupaten Magetan

Hasil penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 9,069 lebih besar dari t_{tabel} 1,660 dan nilai *Sig.* (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Sehingga kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada CV. Ahlul Maospati di Kabupaten Magetan. Kedisiplinan kerja yang baik oleh karyawan akan berdampak baik juga bagi perusahaan. Dengan begitu perusahaan yang mempunyai karyawan dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan membuat perusahaan tersebut mudah bersaing dipasaran.

2. Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV. Ahlul Maospati Di Kabupaten Magetan

Hasil penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,282 lebih besar dari t_{tabel} 1,660 dan nilai *Sig.* (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Sehingga sikap kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan pada CV. Ahlul Maospati di Kabupaten Magetan. Seorang karyawan yang dikatakan baik dalam bekerja diperusahaan apabila karyawan tersebut mempunyai sikap kerja yang baik pula. Dimana sikap kerja karyawan dapat menentukan kelangsungan mereka dalam bekerja disebuah perusahaan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV. Ahlul Maospati Di Kabupaten Magetan

Hasil penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,013 lebih besar dari t_{tabel} 1,660 dan nilai *Sig.* (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Sehingga motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan pada CV. Ahlul Maospati di Kabupaten Magetan. Dalam hal ini pada variabel motivasi kerja berpengaruh dikarenakan beberapa aspek yang sudah terpenuhi bagi karyawan pada CV. Ahlul Maospati di Kabupaten Magetan. Motivasi kerja sendiri sangat dibutuhkan karyawan dalam bekerja diperusahaan. Dalam sebuah perusahaan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

4. Pengaruh *Reward* Terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV. Ahlul Maospati Di Kabupaten Magetan

Hasil penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,409 lebih besar dari t_{tabel} 1,660 dan nilai *Sig.* (0,000) < 0,05

maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Sehingga *reward* berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan pada CV. Ahlul Maospati di Kabupaten Magetan. Dalam hal ini pada variabel *reward* berpengaruh dikarenakan beberapa aspek yang sudah terpenuhi bagi karyawan pada CV. Ahlul Maospati di Kabupaten Magetan. *Reward* yang diberikan perusahaan dapat menjadikan stimulus bagi karyawan dalam bekerja. *Reward* yang diberikan perusahaan pada karyawan mereka dapat berwujud berbagai macam. Sehingga pemberian *reward* dapat mendorong tingkat produktivitas karyawan dalam bekerja.

5. Pengaruh Secara Simultan Kedisiplinan Kerja, Sikap Kerja, Motivasi Kerja, *Reward* Terhadap Produktivitas Karyawan di CV. Ahlul Maospati Magetan

Hasil penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 292,085 lebih besar dari F_{tabel} 2,47 dan nilai $Sig. (0,000) < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_{a5} diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Sehingga kedisiplinan kerja, sikap kerja, motivasi kerja, dan *reward* berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada CV. Ahlul Maospati di Kabupaten Magetan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang diajukan mengenai Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Sikap Kerja, Motivasi Kerja Dan *Reward* Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Ahlul Maospati di Kabupaten Magetan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian ini mempunyai pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan kerja terhadap produktivitas karyawan CV. Ahlul Maospati di Kabupaten Magetan.
2. Penelitian ini mempunyai pengaruh positif dan signifikan antara sikap kerja terhadap produktivitas karyawan CV. Ahlul Maospati di Kabupaten Magetan.
3. Penelitian ini mempunyai pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan CV. Ahlul Maospati di Kabupaten Magetan.
4. Penelitian ini mempunyai pengaruh positif dan signifikan antara *reward* terhadap produktivitas karyawan CV. Ahlul Maospati di Kabupaten Magetan.
5. Penelitian ini mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan kedisiplinan kerja, sikap kerja, motivasi kerja, dan *reward* terhadap produktivitas karyawan pada CV. Ahlul Maospati di Kabupaten Magetan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Sikap Kerja, Motivasi Kerja Dan *Reward* Terhadap Produktivitas Karyawan

CV. Ahlul Maospati Di Kabupaten Magetan” maka peneliti ingin memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan Kedisiplinan Kerja, Sikap Kerja, Motivasi Kerja Dan *Reward* karena hal ini dapat meningkatkan Produktivitas Karyawan di CV. Ahlul Maospati Kabupaten Magetan.
2. Peningkatan kinerja karyawan yang baik dapat ditingkatkan melalui Kedisiplinan Kerja, Sikap Kerja, Motivasi Kerja Dan *Reward* yang baik karena itu merupakan salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan penelitian ini sebagai tambahan ilmu dan informasi serta dapat digunakan sebagai landasan yang memiliki tema yang sesuai dengan Kedisiplinan Kerja, Sikap Kerja, Motivasi Kerja Dan *Reward* terhadap Produktivitas Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. . S. K. (2018). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 231.
- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, II(1), 133–140.
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang*.
- Andreyan, R., Slamet, A. R., & Rahman, F. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Reward (Penghargaan) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Delta Lamongan)*. 82–94.
- Apriyanti, R., Sudiarditha, I. K. R., & Saptono, A. (2020). *Green Human Resource Management, Customer Environmental Collaboration and the Enablers of Green Employee Empowerment: Enhancing an Environmental Performance*. 1(2), 358–372.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 40–47.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Hartaroe, B. P., Mardani, R. M., & Abs, M. K. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Klojen Dan Lowokwaru Kota Malang*. 82–94.
- Mandik, G. N., Adolfini, & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Pendidikan, Penempatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Paniki Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 4367–4376.
- Muzzaki, A., Djaelani, A. K., & Abs, M. K. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang. *Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas*, 53(9), 1689–1699.
- Pitriyanti, & Halim, A. (2020). Pengaruh Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Meranti Medan. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akutansi (EBMA)*, 1(2), 162–167.
- Prabawa, I. M. A., & Supartha, I. W. G. (2017). Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Pemberdayaan, Kerja Sama Tim dan Pelatihan di Perusahaan Jasa. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(1), 497.
- Prasada, D., Oktavianti, N., & Kristianti, L. S. (2020). Pengaruh Pemberian Reward Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sinar Kencana Jaya Di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 69–76.
- Prayogi, A., & Nursidin, M. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. November.

- Ristyowati, R. D., Oktafiah, Y., & Rizqi, A. I. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA*, 5(1), 38–48.
- Saputri, C., & Syaifullah, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Epson Batam. *Jurnal Ekuivalensi*.
- Simanjuntak, P. A. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, 2(17), 48–55.
- Stevanie, D. (2017). Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Hotel Merpati Pontianak. *Bisnis Manajemen*, 1(9), 1863–1872.
- Suak, R., Adolfini, & Uhing, Y. (2017). The Effect of Reward and Punishment on Employees Performance of Sutanraja Hotel Amurang. *Emba*, 5(2), 1050–1059.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. CV. ALFABETA.
- Sunarsi, D. (2018). *Analisis Motivasi Kerja Tenaga Pendidik Sukarela Pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (Pkbm) Bimasda Kota Tangerang Selatan*. 6(2), 53–65.
- Tjipto, I., & Sutanto, E. M. (2018). *Pengaruh Kepuasan Pada Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kedisiplinan Kerja Sopir Tetap PT Sumber Karya*. 6(2).
- Wulandari, R. W., Farida, U., & Santoso, A. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMK Bakti Ponorogo. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1).
- Zahari, M., & Ubaidillah. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pabrik Unit Usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Wilayah Jambi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 41–58.
- Dessyarti, R. S. (2019). MOTIVASI DOSEN: Bekerja hingga Ibadah (Studi pada Dosen Program Studi Manajemen Universitas Islam Indonesia). *Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 18-33.
- Haryani, D. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Usaha Kecil Dan Menengah Di Madiun. *WACANA EQUILIBRIUM*, 15-23.