

**Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
Pada PT.Agra Energi Indonesia**

Paeno

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

Email : paeno@aei-1.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas Kerja PT. Agra Energi Indonesia

Jenis penelitian yang penulis lakukan yaitu penelitian asosiatif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Agra Energi Indonesia, yang berjumlah 50 orang dan menggunakan sampel jenuh. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner atau angket. Data yang diperoleh dari kuesioner kemudian dianalisis menggunakan bantuan rumus-rumus statistik dengan metode uji validitas, uji reliabilitas, koefisien korelasi, persamaan regresi linier, koefisien determinasi, dan uji signifikansi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin pada PT. Agra Energi Indonesia sudah masuk dalam kategori baik dan produktivitas kerja pun juga berkategori baik. Berdasarkan uji statistik koefisien determinasi dimana nilai R sebesar 0,836 atau 83,6% yang berarti korelasi motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja pada kategori sangat kuat (0,80 -1,000) dengan nilai koefisien determinasi adjusted R^2 (adjusted R Square) sebesar 0.699. Hasil Uji t Variabel Motivasi (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah sebesar 2,840, Jadi $2,840 > 1,677$ dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Variabel disiplin (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 1,824, Jadi $1,824 > 1,677$ dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel disiplin mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja. Dan hasil uji F diperoleh terdapat pengaruh antara variabel motivasi (X1) dan disiplin (X2) secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y) positif dan sangat signifikan karena nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} yaitu 54,473

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin dan Produktivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional dan kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan, banyak organisasi atau perusahaan menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat memberikan keunggulan dalam bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, SDM merupakan salah satu unsur yang paling penting bagi organisasi atau perusahaan.

Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan berpengetahuan dan berketerampilan serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga produktivitas karyawan meningkat.

Setiap karyawan diharuskan bekerja sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan dari pihak lembaga/instansi tersebut. Oleh karena itu optimalnya produktivitas kerja karyawan, yakni salah satunya akibat meningkatnya tingkat disiplin karyawan seperti masuk kerja tepat waktu, dan tidak melakukan kesalahan-kesalahan dalam bekerja.

Produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing. Oleh karena itu pimpinan harus dapat memberikan suatu motivasi dan disiplin pada para karyawannya, agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan dan para

karyawan pun sadar akan kewajibannya untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh seorang pimpinan akan tetapi pimpinan tidaklah untuk memaksakan karyawan untuk melakukan pekerjaan atau tugasnya.

Dari pra survey yang telah penulis lakukan. Penulis melihat bahwa produktivitas kerja karyawan PT. Agra Energi Indonesiamasih harus ditingkatkan lagi, hal ini dapat dilihat dari kegiatan karyawan perbulan dalam melakukan tugas dan pekerjaannya, Dilihat dari ketercapaian target produktivitasnya menunjukkan adanya penikatan dan penurunan

Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu menganalisa hal-hal apa saja dapat meningkatkan produktivitas, karena dengan melakukan hal itu, perusahaan akan dapat memanfaatkan kinerja karyawan secara maksimal, sehingga perusahaan pun akan memperoleh hasil maksimal pula.

Berdasarkan latarbelakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tentang penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas kerja Pada PT. Agra Energi Indonesia”**

Identifikasi Masalah

Melihat uraian latar belakang masalah diatas tentang keadaan perusahaan tersebut, maka penulis mencoba mengidentifikasi permasalahan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya upah yang layak bagi karyawan tidak mencapai upah minimum regional (UMR)

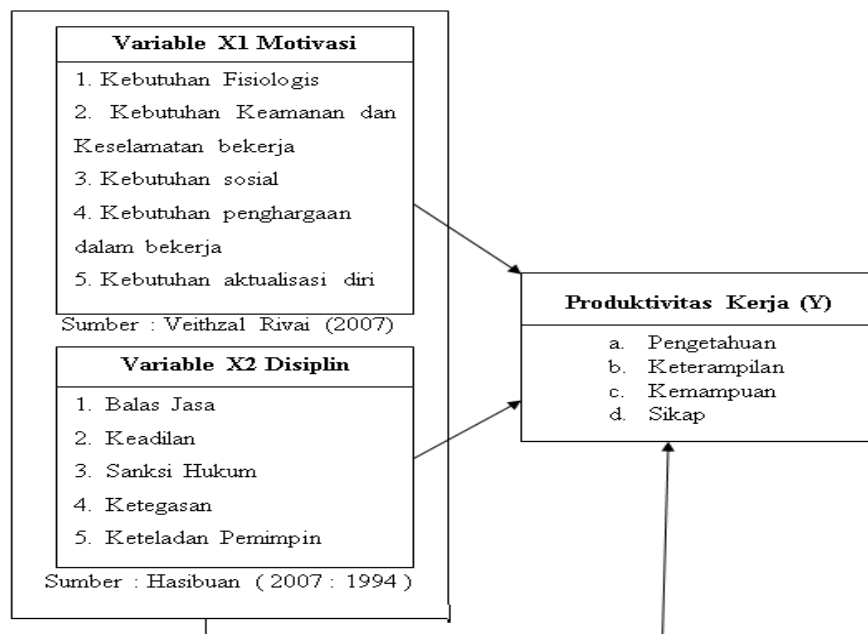
2. Tingkat disiplin karyawan terhadap pekerjaan maupun perusahaan masih kurang maksimal
3. Kurangnya motivasi dari dalam diri karyawan PT. Agra Energi Indonesia karena tidak sesuai yang distandarkan.
4. Kurangnya ketegasan dalam pemberian sanksi hukum berdasarkan standar operasional perbankan
5. Kurangnya kehadiran karyawan dibagian absensi tidak sesuai jam kerja atau yang sudah ditentukan.

Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah diatas, maka penulis menerapkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Agra Energi Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja pada PT. Agra Energi Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin secara bersama sama terhadap produktivitas kerja pada PT. Agra Energi Indonesia?

Kerangka Berfikir



Gambar 1.1
Kerangka Berfikir

Hipotesis

H₁ : Diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja

H₂ : Diduga terdapat pengaruh disiplin terhadap produktivitas

kerja

H₃ : Diduga terdapat pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Menurut Veithzal Rivai (2007) Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu itu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Menurut Abraham Maslow dalam Hasibuan (2012:152) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Robbins (2008:222) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan.

Disiplin

Disiplin merupakan kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan seseorang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Kedisiplinan (Hasibuan, 2010:126) adalah kesadaran dan kesiediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma yang berlaku. Hal tersebut sangat penting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai.

Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi suatu organisasi ataupun perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal.

Setiap organisasi ataupun perusahaan pastilah memiliki standard atas perilaku setiap karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya, baik secara lisan maupun tulisan dan menginginkan setiap karyawan untuk mematuhi sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan

produktivitas. Meskipun dalam kenyataan sering terjadi adanya tindakan indisipliner yang dilakukan oleh karyawannya. Oleh karena itu peningkatan disiplin karyawan sangat penting dalam proses sumber daya manusia sebagai faktor dalam peningkatan produktivitas.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang telah diberikan perusahaan terhadapnya. Hal ini dapat mendorong gairah kerja karyawan, semangat kerja serta membantu dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Tanpa ada dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan ataupun organisasi dalam mewujudkan tujuannya.

Produktivitas Kerja

Produktivitas bukanlah suatu perhitungan kuantitas, tetapi suatu ratio, suatu perbandingan dan merupakan suatu pengukuran

matematis dari suatu tingkat efisiensi. Produksi berkaitan dengan kuantitas, sedangkan produktivitas adalah hasil persatuan dari suatu input (masukan). Jadi merupakan perbandingan antara output (hasil) dan input (masukan).

Batasan mengenai produktivitas bias dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung kepada tujuan masing-masing organisasi juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri (misalnya organisasi publik versus organisasi swasta, organisasi bisnis versus organisasi sosial dan organisasi keagamaan).

Menurut Hasibuan (2010:126) produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan), jika produktivitas naik ini dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, beban tenaga kerja) dan sistem kerja, teknik industri dan peningkatan keterampilan tenaga kerja.

Menurut Sedarmayanti (2009:57), mengemukakan bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2010:12), mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang penulis lakukan yaitu penelitian asosiatif yang, menurut Sugiyono (2014:44) penelitian asosiatif adalah “Penelitian yang bertujuan untuk

mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian asosiatif memiliki tingkatan yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan deskriptif atau pun komparatif. Lebih lanjut Sugiyono (2014:44) menjelaskan bahwa “Dengan penelitian asosiatif maka dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan serta mengontrol suatu gejala”.=

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Agra Energi Indonesia, yang beralamat di Wisma Bakrie 2 Lantai 10, Jalan H.R. Rasuna Said Kav. B2, Karet, Setiabudi, RT.10. RW. 07, Karet, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, 12920.

Populasi

Populasi penelitian merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek tersebut bias termasuk orang, dokumen atau catatan yang dipandang sebagai objek penelitian.

Menurut Istijanto (2005:109) “populasi merupakan jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti”. Sedangkan menurut Jonathan Sarwano (2012:18) “Populasi merupakan kesatuan yang mempunyai karakteristik yang sama dimana sampel akan kita tarik”. Sugiyono (2012:215) mendefinisikan populasi yaitu “Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh penelitian dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dan menurut Husen Umar (2008:137), mengatakan bahwa “Populasi adalah kumpulan elemen

yang mempunyai karakteristik yang sama dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel”.

Dari pengertian di atas maka dapat ditarik sebagai kesimpulan bahwa, populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek dan subyek yang dipelajari, melainkan meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai populasi adalah seluruh karyawan PT. Agra Energi Indonesiasebanyak 50 orang

Sampel

Sampel adalah bagian yang mewakili dari suatu populasi yang akan diteliti. Sampel tersebut sebagai perwakilan, harus mempunyai sifat-sifat/ciri-ciri yang terdapat pada populasi. Menurut Sugiyono (2009:62) ”sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode Non Probability Sampling dengan jenis sampling Jenuh atau Sensus. Menurut Kuncoro (2007:164), seampling jenuh atau sensus adalah sebuah teknik pengambilan sampel dimana semua populasi relatif kecil. Pengambilan sampel sebanyak 50 responden dengan metode ini memungkinkan penulis untuk melakukan perhitungan stastitik untuk menentukan kedua variabel atau lebih yang akan diteliti.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
Laki-laki	22	44%
Wanita	28	56%
Jumlah	50	100%

Sumber : hasil data kuesioner

Tabel diatas memperlihatkan bahwa sebagian besar responden adalah wanita berjumlah 28 orang (56%) dan laki-laki sebanyak 22 orang (44%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.2

Umur Responden

Umur	Jumlah	Persentase
26-35 tahun	27	54%
36-45 tahun	18	36%
46-55 tahun	5	10%
> 55 tahun	0	
Jumlah	50	100%

Sumber: hasil data kuesioner

Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan usia, menunjukkan bahwa usia responden paling dominan adalah yang berusia 26-35 tahun yang berjumlah 27 orang (54%). Responden yang berusia 36-45 tahun berjumlah 18 orang (36%). Responden yang berusia 46-55 tahun berjumlah 5 orang (10%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3

Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase
------------	----------------	------------

D3	22	44%
S1	20	40%
S2	8	16%
Jumlah	50	100%

Sumber : hasil data kuesioner

Tabel 4.3 memperlihatkan bahwa responden yang berpendidikan Diploma Tiga (D3) yang berjumlah 22 orang (44%) dan Sarjana Strata Satu (S1) berjumlah 20 orang (40%) serta Sarjana Strata Dua (S2) berjumlah 8 orang (16%)

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji Validasi dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} .

1. Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Guna mengetahui hasil analisis uji validitas dari variabel Motivasi (X1) dengan sampel berjumlah 50 dengan jumlah soal sebanyak 10 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.4

Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
1	0,678	0,279	Valid
2	0,64	0,279	Valid
3	0,446	0,279	Valid
4	0,682	0,279	Valid
5	0,614	0,279	Valid
6	0,527	0,279	Valid
7	0,602	0,279	Valid
8	0,622	0,279	Valid
9	0,67	0,279	Valid
10	0,716	0,279	Valid

Sumber : Olah data

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Motivasi (X1) seluruh item terbukti valid,

karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $n = 50$ yaitu 0,279.

2. Uji Validitas Variabel Disiplin (X2)

Guna mengetahui hasil analisis uji validitas dari variabel Disiplin (X2) dari sampel berjumlah 50 dengan jumlah soal sebanyak 10 Pernyataan sebagai berikut :

Tabel 4.5

Uji Validitas Variabel Disiplin (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
1	0,595	0,279	Valid
2	0,563	0,279	Valid
3	0,429	0,279	Valid
4	0,39	0,279	Valid
5	0,644	0,279	Valid
6	0,428	0,279	Valid
7	0,412	0,279	Valid
8	0,456	0,279	Valid
9	0,7	0,279	Valid
10	0,635	0,279	Valid

Sumber : Olah data

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Disiplin (X2) seluruh item terbukti valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $n = 50$ yaitu 0,279.

3. Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Guna mengetahui hasil analisis uji validitas dari variabel Produktivitas Kerja (Y) dari sampel berjumlah 50 dengan jumlah soal sebanyak 10 Pernyataan sebagai berikut

Tabel 4.6

Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,652	0,279	Valid
2	0,589	0,279	Valid
3	0,416	0,279	Valid
4	0,715	0,279	Valid
5	0,499	0,279	Valid
6	0,843	0,279	Valid
7	0,597	0,279	Valid

8	0,671	0,279	Valid
9	0,647	0,279	Valid
10	0,790	0,279	Valid

Sumber : Olah data

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Produktivitas Kerja (Y) seluruh item terbukti valid, karena nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar dari pada nilai r tabel yang ada untuk $n = 50$ yaitu 0,279.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Reabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha*. Berikut tabel hasil reliabilitas instrument :

1) Variabel Motivasi (X1)

Tabel 4.7

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,818	10

Sumber : Output SPSS 22

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel Motivasi dikatakan reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar daripada Standar Reliabilitas yaitu $0.818 > 0.60$ dengan ketentuan $N= 10$ taraf signifikan 5%.

2) Variabel Disiplin (X2)

Tabel 4.9

Uji Reliabilitas Variabel Disiplin (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,711	10

Sumber : Output SPSS 22

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel Disiplin dikatakan reliabel, karena nilai *Cronbach's*

Alpha lebih besar daripada Standar Reliabilitas yaitu $0.711 > 0.60$ dengan ketentuan $N=10$ taraf signifikan 5%.

3) Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4.10

Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,826	10

Sumber : Output SPSS 22

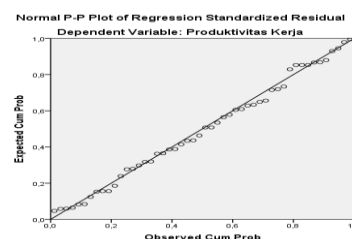
Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel Produktivitas Kerja dikatakan reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar daripada Standar Reliabilitas yaitu $0.826 > 0.60$ dengan ketentuan $N=10$ taraf signifikan 5%.

3. Uji Asumsi Klasik

Pada teknik analisis regresi berganda maka digunakan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa pada model regresi tidak terjadi berbagai penyimpangan baik normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas.

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas untuk menguji distribusi data yang akan dianalisis menyebar normal. Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi normal baik secara multivarian maupun univarian. Berikut grafik hasil normalitas instrument yang digunakan.



Sumber : Output SPSS 22

Gambar 4.1 Grafik Normal P-P plot Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja

Dari grafik Normal PP-Plot dapat terlihat pola penyebaran data dimana yang berbentuk titik atau lingkaran kecil menyebar mengikuti garis lurus diagonal disekitar diagram. Maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel independen Motivasi (X1) dan Disiplin(X2) yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal. Dengan demikian uji normalitas menunjukkan terpenuhi asumsi Normalitas.

Tabel 4.12 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,78275255
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,061
	Positive	,061
	Negative	-,058
Test Statistic		,061
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 22

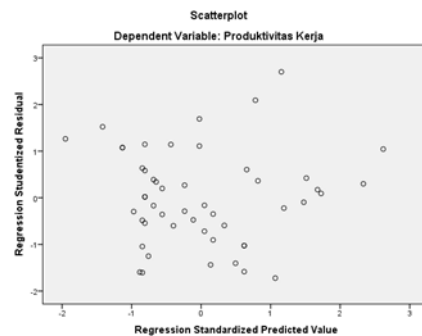
Berdasarkan tabel diatas nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0.200 menunjukkan berarti data residual terdistribusi normal dengan angka signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* > 0,05.

b. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Model penelitian yang baik adalah

heteroskedastisitas, yaitu varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain hasilnya tetap.

Dari gambar *scatterplot* dibawah, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik di bagian atas angka 0 atau bagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.



Gambar 4.2 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

c. Uji Multikolinieritas

Ketika hasil estimasi statistik (hasil regresi) telah didapat, tidak dengan sendirinya hasil ini bisa digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan. Hasil regresi harus di uji untuk memenuhi asumsi klasik. Uji multikolinieritas merupakan salah satu uji asumsi klasik yang bisa dilakukan.

Masalah multikolinieritas muncul jika terdapat hubungan yang sempurna atau pasti diantara satu lebih variabel independen dalam model. Dalam kasus terdapat multikolinieritas yang serius, koefisien regresi tidak lagi menunjukkan pengaruh murni dari variabel independen dalam model. Dengan demikian, bila tujuan dari penelitian adalah mengukur arah dan besarnya pengaruh variabel independen secara akurat, masalah

multikolinearitas penting untuk diperhitungkan

Tabel 4.13
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,500	3,404		2,791	,008		
Motivasi	,437	,154	,522	2,840	,007	,190	5,259
Disiplin	,338	,185	,335	1,824	,075	,190	5,259

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Output SPSS 22

Dasar pengambilan keputusan :

- Jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas di antara variabel bebas.
- Jika nilai VIF > 10 maka terjadi gejala multikolinieritas di antara variabel bebas.

Dari tabel *coefficient* yang diperoleh, dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk Motivasi dan Disiplin sebesar 5,259. Artinya, nilai VIF lebih kecil

dari pada 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas di antara variabel bebas.

4. Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono,2012) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Jadi analisa deskriptif adalah bagian dari statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data tanpa bermaksud menggeneralisir atau membuat kesimpulan tapi hanya menjelaskan kelompok data itu saja.

1) Instrument Variabel Disiplin

Penilaian karyawan terhadap Disiplin disebarkan kepada karyawan sebanyak 50 orang, sehingga mendapatkan penilaian sebagai berikut :

Tabel 4.15
Jawaban Karyawan Terhadap Variabel Disiplin

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Disiplin itu penting karena mendorong gairah kerja dan semangat kerja.	11	25	14	0	0
2.	Karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja perlu mendapat sanksi dan hukuman.	20	29	1	0	0
3.	Karyawan yang belum berprestasi karena memiliki disiplin dalam bekerja yang baik.	9	35	6	0	0
4.	Dalam promosi jabatan dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan	13	34	2	1	0

	karyawan dalam bekerja.					
5.	Pimpinan yang bijaksana dan tegas sangat berpengaruh terhadap tingkat disiplin para karyawan.	13	24	13	0	0
6.	Adanya kerjasama antara karyawan dan pimpinan akan tercipta disiplin dalam bekerja.	15	33	2	0	0
7.	Pengawasan langsung dari pimpinan terhadap karyawan mempengaruhi tingkat disiplin dalam bekerja.	8	37	5	0	0
8.	Disiplin dalam bekerja sudah anda terapkan didalam diri anda saat ini.	13	29	7	1	0
9.	Disiplin dalam bekerja sudah anda terapkan didalam diri adalah kunci keberhasilan dalam mencapai sukses.	18	27	4	1	0
10.	Karyawan telah memiliki disiplin yang baik	8	37	5	0	0
	Total	128	310	59	3	0
	Persentase (%)	25,6	62	11,8	0,6	0

Sumber : Data diolah

Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada karyawan, maka diperoleh jawaban tentang variabel Disiplin mendapat respon yang cukup baik, hal ini dapat dilihat dari jawaban yang telah menjawab 10 pernyataan tentang variabel Disiplin, dimana yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 128 atau 25,6%, kemudian yang menjawab “setuju” sebanyak 310 atau 62%, disusul dengan yang menyatakan “ragu” sebanyak 59 atau 11,8%, sedangkan yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 3 atau 0,6% dan “sangat

tidak setuju” sebanyak 0 atau 0%. Dengan demikian dapat diketahui yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak (3 + 0 = 3) atau (0,6% + 0% = 0,6%), dan Untuk lebih meningkatkan Disiplin maka perusahaan perlu memperhatikan absensi karyawan.

2) Instrument Variabel Produktivitas Kerja

Penilaian terhadap Produktivitas Kerja merupakan salah satu indikator mengenai sehingga mendapatkan penilaian sebagai berikut :

Tabel 4.16

Jawaban Karyawan Terhadap Variabel Produktivitas Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya akan memberikan seluruh kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan agar	7	32	10	1	0

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
	hasilnya maksimal.					
2.	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan bekerja profesional.	8	38	3	1	0
3.	Saya akan selalu berusaha untuka meningkatkan pekerjaan saya.	7	38	5	0	0
4.	Saya akan berusaha memperdalam pengetahuan untuk meningkatkan hasil pekerjaan saya.	20	25	4	1	0
5.	Saya akan meningkatkan kreativitas untuk pekerjaan yang saya kerjakan.	15	32	3	0	0
6.	Saya berusaha memanfaatkan waktu seefisien mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan.	9	39	2	0	0
7.	Saya rela untuk lembur menyelesaikan target pekerjaan saya.	5	44	1	0	0
8.	Saya selalu giat dan rajin masuk kerjasetiap harinya untuk menyelesaikan pekerjaan saya.	6	44	0	0	0
9.	Saya dapat mempertanggung jawabkan mutu kerja.	13	36	1	0	0
10.	Saya bekerja secara efektif dan efisien karena saya senang menjalaninya.	11	39	0	0	0
	Total	101	367	29	3	0
	Persentase (%)	20,2	73,4	5,8	0,6	0

Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada karyawan, maka diperoleh jawaban tentang variabel Produktivitas Kerja mendapat respon yang baik, hal ini dapat dilihat dari jawaban yang telah menjawab 10 pernyataan tentang variabel Produktifitas kerja, dimana yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 101 atau 20,2%, kemudian yang menjawab “setuju” sebanyak 367 atau 73,4%, disusul dengan yang menyatakan “ragu” sebanyak 29 atau

5,8%, sedangkan yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 3 atau 0,6% dan “sangat tidak setuju” sebanyak 0 atau 0%. Dengan demikian yang menjawab tidak setuju dan dangat tidak setuju sebanyak (3 + 0 = 3) atau (0,6% + 0% = 0,6%), dan Untuk lebih meningkatkan produktifitas kerja karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja maka perusahaan perlu memperhatikan

sarana dan prasarana kerja serta situasi kerja yang kondusif.

b. Analisis Verifikatif

Penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran pengumpulan data di lapangan. Analisis verifikatif dalam

penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independen* (x) terhadap variabel *dependen* (y) yang diteliti, baik secara parsial maupun simultan.

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas (Motivasidan Disiplin) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja), sehingga apakah dapat diketahui kedua variabel bebas tersebut berpengaruh

positif atau negative terhadap Produktivitas Kerja di perusahaan.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda menggunakan program SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.17
Hasil Uji Analisa Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,500	3,404		2,791	,008
Motivasi	,437	,154	,522	2,840	,007
Disiplin	,338	,185	,335	1,824	,075

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
Sumber : Output SPSS 22

Dari tabel diatas dapat diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,500 + 0,437X_1 + 0,338X_2$$

Keterangan :

Y : Produktivitas Kerja

X₁ : Motivasi

X₂ : Disiplin

Hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dilihat bahwa koefisien regresi yang diperoleh variabel Motivasi dan Disiplin bertanda positif, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan, artinya setiap ada peningkatan variabel Motivasi, dan Disiplin akan meningkatkan pula Produktivitas Kerja karyawan.

Adapun persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta intersep sebesar 9,500 merupakan nilai konstanta (a)

- 2) Nilai koefisien regresi variabel Motivasi terhadap Produktivitas Kerja adalah sebesar 0,437. Hal ini berarti jika variabel Motivasi naik 1 satuan akan meningkat variabel Produktivitas Kerja sebesar 0,437, dengan asumsi variabel Motivasi dan Disiplin dianggap konstan.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel Disiplin terhadap Produktivitas Kerja adalah sebesar 0,338. Hal ini berarti jika variabel Disiplin naik 1 satuan akan meningkat variabel Produktivitas Kerja sebesar 0,338, dengan asumsi variabel Motivasi dan Disiplin dianggap konstan.

2) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen, dimana nilai Adjusted R square yang mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Untuk mengetahui kontribusi besarnya pengaruh variabel Motivasi, dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.18
Hasil Uji Determinasi Variabel Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja

Dosen
Model Summary^p

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,836 ^a	,699	,686	1,820

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi
 b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 Sumber : Output SPSS 22

Berdasarkan tabel tersebut diatas yakni model summary yang menghasilkan nilai R sebesar 0,836 atau 83,6% yang berarti korelasi Motivasi dan Disiplin terhadap produktivitas kerja pada kategori sangat kuat (0,80 -1,000) dengan nilai koefisien determinasi adjusted R² (adjusted R Square) sebesar 0.699. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 69,9% Motivasi dan Disiplin secara simultan (bersama-sama) memang berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 30,1% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3) Uji t

Uji t digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, di mana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Dan Untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y). Adapun persyaratan sebagai berikut:

Tabel 4.19 Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,500	3,404		2,791	,008
Motivasi	,437	,154	,522	2,840	,007
Disiplin	,338	,185	,335	1,824	,075

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 Sumber : Output SPSS 22

Jika diperhatikan juga hasil tabel di atas dengan menggunakan perhitungan analisis SPSS Versi 22 maka nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah sebesar 2,840, sedangkan nilai t_{tabel} untuk n=50 adalah sebesar 1,677. Jadi 2,840 > 1,677 dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Variabel Disiplin (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah sebesar 1,824, sedangkan nilai t_{tabel} untuk n=50 adalah sebesar 1,677. Jadi 1,824 > 1,677 dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Disiplin mempunyai pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Kerja.

4) Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan, yaitu variabel Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) secara simultan mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan (Y).

Persyaratannya sebagai berikut :

- 1) Jika nilai F_{hitung} > nilai F_{tabel} maka Ho ditolak dan Ha diterima, ada pengaruh signifikan.
- 2) Jika nilai F_{hitung} < nilai F_{tabel} maka Ho diterima dan Ha ditolak, tidak ada pengaruh signifikan.

Tabel 4.20 Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	360,988	2	180,494	54,473	,000 ^b
Residual	155,732	47	3,313		

Total	516,72	4		
	0	9		

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi
 Sumber : Output SPSS 22

Dari hasil tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pengaruh antara variabel Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y) positif dan sangat signifikan karena nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ yaitu $54,473 > 3,19$ dan nilai signifikan $< 0,05$ sehingga H_0 ditolak H_a diterima.

5. Pembahasan Pengujian Hipotesis

Berikut ini adalah pembahasan dari pengolahan data yang telah dijelaskan sebelumnya:

a. Pengaruh antara Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Jika diperhatikan dari hasil tabel coefficient dengan menggunakan analisis perhitungan SPSS Versi 22, maka nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi (X1) adalah sebesar 2,840, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 50$ adalah sebesar 1,677. Jadi karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, yaitu $2,840 > 1,677$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan, ini terbukti dari hasil yang diperoleh bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} .

Jadi jelaslah bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

b. Pengaruh antara Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Dosen

Jika diperhatikan dari hasil tabel coefficient dengan menggunakan analisis perhitungan

SPSS Versi 22, maka t_{hitung} untuk variabel Motivasi (X2) adalah sebesar 1,824, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 50$ adalah sebesar 1,677. Jadi $1,824 > 1,677$ dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Disiplin mempunyai pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Kerja.

Jadi jelaslah bahwa Disiplin berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, Disiplin yang dimiliki karyawan untuk proses pekerjaan yang lebih baik dapat meningkatkan Produktivitas itu sendiri.

c. Pengaruh antara Motivasi dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Jika diperhatikan dari hasil ANOVA dengan menggunakan analisis perhitungan SPSS Versi 22, menunjukkan nilai F_{hitung} untuk ketiga variabel independen yaitu Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 54,473, sedangkan F_{tabel} untuk $n = 50$ adalah sebesar 3,19. Jadi nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $54,473 > 3,19$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa antara Motivasi (X1), dan Disiplin (X2) secara bersama-sama (simultan) memang berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Ini terbukti dari nilai F_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang telah ditetapkan. Semakin baik Motivasi diberikan dan Disiplin yang baik maka akan semakin baik pula Produktivitas Kerja karyawan dalam melakukan setiap pekerjaannya.

JENIUS**PENUTUP****Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Pengujian hipotesis diperoleh nilai thitung 2,840 > 1,677 (thitung > ttabel). Hal itu diperkuat dengan signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian Ho di tolak dan Ha diterima. Artinya Motivasi (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y). Persamaan regresi linearnya adalah: $Y = 9,500 + 0,437X1$
2. Disiplin (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Pengujian hipotesis diperoleh nilai thitung 1,824 > 1,677 (thitung > ttabel). Hal itu diperkuat dengan signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian Ho di tolak dan Ha diterima. Artinya Disiplin (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y). Persamaan regresi linearnya adalah: $Y = 9,500 + 0,338X2$
3. Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Pengujian hipotesis diperoleh nilai Fhitung sebesar 54,473, sedangkan Ftabel untuk n= 50 adalah sebesar 3,19. Jadi nilai Fhitung > Ftabel, yaitu 54,473 > 3,19 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini diperkuat dengan signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian Ho ditolak Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh positif

dan signifikan secara simultan antara Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Diperoleh persamaan regresi berganda adalah: $Y = 9,500 + 0,437X1 + 0,338X2$.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan di atas dapatlah dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk lebih meningkatkan motivasi maka perusahaan perlu memperhatikan tunjangan-tunjangan bagi para karyawannya.
2. Untuk lebih meningkatkan disiplin karyawan maka perusahaan perlu memperhatikan absensi serta jam kerja.
3. Untuk lebih meningkatkan produktifitas kerja karyawan dalam meningkatkan kualitas hasil kerja perlu memperhatikan pelaksanaan training serta sarana dan prasarana kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, Maslow. 2012, dalam buku A Dale Timpe. Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (Memotivasi Karyawan), Cet 5. Jakarta: PT. Elek Media Koputindo
- Arikunto, Suharsimi, 2010, *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta
- Baron & Greenberg. 1997. *Behavior in Organization Understanding and Managing The Human Side of Work*. 6th edition. USA: Prentice Hall
- Ghazali, Syukur. 2013. *Pemerolehan dan Pembelajaran Bahasa*

- Kedua. Malang: Bayumedia Publishing
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Edisi Kedua* Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu S.P, 2010, "Manajemen Sumber Daya Manusia ", Pengertian dasar, pengertian dan masalah", PT Toko Gunung Agung Jakarta.
- Istijanto, M.M.,M.Com. 2005, *Riset Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manullang, 2008, *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta: Ghalia Indonesia (GI)
- P. Siagian, Sondang. 2010. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Jakarta: Penerbit Gunung Agung
- Rivai Veithzal, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik* , PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins P. Stephen, 2008, *Teori Organisasi Struktur, Desain & Aplikasi*, Edisi 3, Penerbit Arcan, Jakarta.
- Sarjono, Haryadi dan Winda Julianita. 2011. *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sarwono, S.W. 2012. *Pengantar Psikologi Umum*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Penerbit Mandar Maju
- Sedarmayanti, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Bandung, Refika Aditama
- Sinungan, Muchdarsyah. 2010. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Edisi Kedua. Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2007, *Manajemen Kekaryawanan*, Penrbit Alfian Press
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Ikatan Penerbit Indonesia.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: ALFABETA
- Umar Husein, 2010, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Yayat M. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen*. PT Grasindo. Jakarta.