

## PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA POLITEKNIK LP3I JAKARTA KAMPUS JAKARTA UTARA

Oleh:

<sup>1</sup>Featy Octaviany, <sup>2</sup>Fitri Shabrina

<sup>1</sup>Program Studi Komputerisasi Akuntansi, Politeknik LP3I Jakarta  
Gedung Sentra Kramat, Jl. Kramat Raya No. 7-9 Jakarta Pusat 10450  
Telp. 021-31904598 Fax. 021-31904599

<sup>2</sup>Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Jakarta  
Gedung Sentra Kramat, Jl. Kramat Raya No. 7-9 Jakarta Pusat 10450  
Telp. 021-31904598 Fax. 021-31904599

email:<sup>1</sup> featyoct@gmail.com, <sup>2</sup>fitrisharbrinana@gmail.com

---

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara. Penelitian ini dilakukan dengan metode pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner pada 30 orang karyawan Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan teknik analisis linier berganda. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji F dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan korelasi parsial motivasi ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja sebesar 0.594, demikian pula dengan variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) memiliki korelasi parsial sebesar 0.387. Motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) dilaksanakan secara simultan sebesar 36,9%. Hubungan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja baik secara parsial dan simultan memiliki korelasi yang kuat. Motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara memiliki pengaruh yang lebih tinggi apabila motivasi dan disiplin kerja dilakukan secara simultan.

**Kata Kunci** : Perputaran Kas, Perputaran Piutang dan *Return On Assets* (ROA).

---

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to study the motivation and work discipline on the work productivity of the Polytechnic LP3I Jakarta North Jakarta Campus. This research was conducted with a method of collecting data by distributing questionnaires to 30 employees of the LP3I Jakarta Polytechnic North Jakarta Campus. This research uses quantitative descriptive method with multiple linear analysis techniques. The hypothesis test used is the F test and t test. The results of this study indicate the relationship between motivation ( $X_1$ ) to work productivity of 0.594, as well as work discipline variables ( $X_2$ ) to work productivity ( $Y$ ) has a relationship of 0.389. Motivation ( $X_1$ ) and work discipline ( $X_2$ ) on work productivity ( $Y$ ) are carried out simultaneously showing a relationship of 0.608 and having an influence of 39.60%. The relationship between motivation and dissipilin work on work productivity both partially and simultaneously has a strong correlation. LP3I Jakarta Polytechnic Motivation and work discipline towards the work motivation of North Jakarta Campus have better work motivation and discipline competence.*

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

---

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi sekarang ini segala sesuatu berkembang dengan pesat. Begitu pula dengan perkembangan dunia pendidikan di Indonesia saat ini sangat tinggi, baik perkembangan dalam hal peningkatan jumlah institusinya maupun dari segi mutunya. Pendidikan merupakan ujung tombak kemajuan sebuah bangsa. Mencerdaskan kehidupan bangsa akan dimulai dari pendidikan. Semakin maju lembaga pendidikan suatu negara, akan semakin maju pula peradaban negara yang bersangkutan. Pemerintah terus berusaha memprioritaskan pembangunan di bidang pendidikan khususnya kualitas pendidikan agar dapat menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang produktif. Lembaga pendidikan mempunyai fungsi utama yaitu menyediakan lulusan yang bukan saja dalam jumlah banyak tetapi juga berkualitas serta memproduksi tenaga-tenaga kerja yang berkualitas untuk berbagai jenis dan tingkatan keahlian.

Sumber daya manusia yang cakap merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi terutama pada lembaga pendidikan. Setiap organisasi selalu mengharapkan memiliki sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. Untuk itu diperlukan motivasi sebagai salah satu pendorong tercapainya tujuan dari organisasi.

Motivasi berasal dari bahasa latin, yakni *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Dalam manajemen sendiri, motivasi ditujukan kepada sumber daya manusia dan secara khusus untuk bawahan. Motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan seseorang dan inilah motivasi dasar yang mereka usahakan sendiri untuk menggabungkan dirinya dengan organisasi untuk turut berperan dengan baik. (Peter F. Drucker:1992). Selain motivasi, hal lain

yang ikut berperan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah disiplin. Disiplin sangat erat hubungannya dengan produktivitas karyawan.

Disiplin dan efisien dapat tercipta melalui adanya tata tertib atau peraturan yang jelas serta harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, tata cara atau tata kerja yang sederhana sehingga dapat dengan mudah diketahui setiap anggota organisasi. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib suatu organisasi dalam bentuk tertulis ataupun tidak. Disiplin kerja karyawan adalah kesanggupan karyawan untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam tata peraturan organisasi yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dapat dijatuhi hukuman disiplin.

Politeknik LP3I Jakarta merupakan salah satu penyedia jasa pendidikan yang dikenal sangat inovatif serta menjadi pelopor penempatan kerja bagi lulusannya. Konsep politeknik LP3I Jakarta adalah menghasilkan lulusan yang siap bekerja dan diterima di dunia usaha dan industri, dilengkapi dengan hard skill dan soft skill.

Politeknik LP3I Jakarta terus berupaya meningkatkan kualitas proses belajar mengajar dimana sasaran akhir adalah terjadinya peningkatan kualitas lulusan yang unggul dan kompetitif dengan memberdayakan seluruh karyawan agar dapat bekerja secara optimal, efektif dan efisien. langkah perbaikan secara total yang diperlukan untuk menghasilkan lulusan yang mandiri, profesional dan kompetitif tersebut dengan memberi motivasi dan disiplin kerja kepada para karyawan secara profesional.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, menarik untuk dikaji lebih lanjut bagi penyusun dalam merumuskan sebuah penelitian yang berjudul

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Manajemen

#### a. Pengertian Manajemen

Kata manajemen berasal dari bahasa Prancis kuno *ménagement*, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Selain itu juga, manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu *management* berasal dari kata *manage* menurut kamus Oxford yang artinya memimpin atau membuat keputusan di dalam suatu organisasi. Istilah manajemen yang diterjemahkan dari kata *manage* memang biasanya dikaitkan dengan suatu tindakan yang mengatur sekelompok orang di dalam organisasi atau lembaga tertentu demi mencapai tujuan-tujuan tertentu. Pada penelitian ini, peneliti mengutip definisi manajemen menurut beberapa ahli.

G.R Terry (Hasibuan, 2009 : 2) mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Sedangkan menurut Stoner dan Freeman (Safroni, 2012: 44) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian-pengertian manajemen yang telah dijelaskan di atas, maka dalam penelitian ini dapat dipahami bahwa manajemen merupakan suatu rangkaian kegiatan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian serta pengawasan dengan memanfaatkan sumber daya manusia serta sumber-sumber

daya lainnya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang telah ditentukan

#### b. Fungsi Manajemen

Menurut George R. Terry (Hasibuan, 2009 : 38) fungsi-fungsi manajemen meliputi Perencanaan (*planning*), Pengorganisasian (*organizing*), Pengarahan (*actuating*) dan Pengendalian (*controlling*). Menurut Henry Fayol (Safroni, 2012 : 47), fungsi-fungsi manajemen meliputi Perencanaan (*planning*), Pengorganisasian (*organizing*), Pengarahan (*commanding*), Pengkoordinasian (*coordinating*), Pengendalian (*controlling*). Sedangkan menurut Ricki W. Griffin (Ladzi Safroni, 2012 : 47), fungsi-fungsi manajemen meliputi Perencanaan dan Pengambilan Keputusan (*planning and decision making*), pengorganisasian (*organizing*), Pengarahan (*leading*) serta pengendalian (*controlling*).

### 2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Gary Dessler (2015:5) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan. Edwin B. Flippo (2012) menyatakan manajemen sumber daya manusia sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia dapat mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat. Hasibuan (2014:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

### 3. Motivasi

#### a. Teori Abraham Maslow

Abraham Maslow, penyusun teori ini menghipotesiskan bahwa dalam diri setiap manusia terdapat limatingkatan kebutuhan, yaitu :

- 1) Kebutuhan Fisiologis, termasuk lapar, haus, tempat berteduh, seks, dan kebutuhan badaniah lainnya.
- 2) Kebutuhan rasa aman, termasuk keamanan dan perlindungan terhadap gangguan fisik serta emosional.
- 3) Kebutuhan sosial, termasuk kasih sayang, penerimaan oleh masyarakat, keanggotaan kelompok.
- 4) Kebutuhan penghargaan, termasuk harga diri, kemandirian, kebersihan, status, pengakuan dan perhatian.
- 5) Kebutuhan akan aktualisasi diri, termasuk kemampuan berkembang, kemampuan mencapai sesuatu, kemampuan mencukupi diri sendiri.

#### b. Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2014:40) terdapat dua metode motivasi yang biasa digunakan oleh perusahaan atau manajer, yaitu :

##### 1) Motivasi Langsung (Direct Motivation)

Motivasi langsung adalah motivasi (materil dan nonmateril) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

##### 2) Motivasi Tak Langsung (Indirect Motivation)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan

bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat.

#### c. Tujuan Motivasi

Pada hakekatnya pemberian motivasi kepada pegawai tersebut mempunyai tujuan yang dapat meningkatkan berbagai hal, menurut Hasibuan (2014) tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### 4. Disiplin Kerja

#### a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2014:193) "Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal." Kedisiplinan harus ditegakkan dalam

suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mewujudkan tujuannya.

Sedangkan menurut Siagian (2010:305) "Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendukung para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Menurut Davis dalam buku Mangkunegara (2013:129) mengemukakan bahwa Discipline is management action to enforce organization standards.

Berdasarkan pendapat Keit dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Veithzal Rivai (2013:444) kedisiplinan adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Jadi kesimpulan berdasarkan pengertian diatas, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan target-target perusahaan atau organisasi.

## 5. Produktivitas Kerja

### a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas menurut Greenberg yang dikutip oleh Sinungan (2013:16) adalah sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Menurut Marwansyah (2016:13) Produktivitas Kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok terutama dilihat dari sisi

kuantitasnya. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi.

Sedang Menurut Burhanuddin Yusuf (2016:23) Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu, atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi hasil dari kinerja.

Menurut Muchdarsyah Sinugun (2015:16) pengertian produktivitas dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu :

- a. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah ratio dari pada apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (input).
- b. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada kemarin, dan hari esok akan lebih baik dari hari ini.
- c. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial  
Klinger dan Nanbaldian (1993) dalam Triton PB (2009:82) menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (effort), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (ability) yang diperoleh melalui latihan-latihan. Produktivitas yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi feedback bagi usaha, atau



kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu :

1. **Variabel independen (bebas)**

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang timbul karena adanya variabel dependen (variabel terikat). Variabel independen dalam penelitian ini : Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2).

2. **Variabel dependen (terikat)**

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel bebas yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri serta menjadi perhatian utama peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Produktivitas Kerja (Y).

**Teknik Pengumpulan Data**

Ada dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, data primer dan data sekunder. Data primer yang digunakan adalah kuesioner yang disebar sebanyak 45 butir pertanyaan. Sementara data sekunder yang di gunakan adalah data seperti sejarah perusahaan, buku-buku yang berhubungan dengan variabel dan juga hasil-hasil penelitian yang berhubungan dengan penelitian penulis.

**Teknik Analisis Data**

1. Uji analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis informasi data mentah ke dalam bentuk yang mudah di pahami atau diinterpretasi. Tujuan utama analisis deskriptif adalah menentukan faktor-faktor penyebab permasalahan dan kemudian membuat program untuk menyelesaikan masalah yang ditemukan di lapangan. Bentuk interpretasi tersebut biasanya berupa tabel frekuensi, grafik ataupun teks yang akan memudahkan dalam proses analisis berikutnya.

2. Uji Instrumen

a. Uji Validasi

Yaitu suatu alat pengukuran yang menunjukkan seberapa jauh suatu alat ukur memiliki kecepatan dan

kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya dengan menggunakan rumus teknik

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan maka instrument dikatakan valid. Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  dengan maka instrument dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dan variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konstan dari waktu ke waktu. Untuk menguji tingkat reliabilitas konstruk dalam penelitian digunakan teknik uji Cronbach Alpha. Suatu konstruk dikatakan reliable jika nilai Cronbach Alpha  $> 0.60$  (Imam Ghazali, 2013:47).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variable independen dan variable dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Imam Ghazali, 2013:160). Model regresi yang baik adalah model yang memiliki data normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan 3 metode uji, yaitu :

1) Menggunakan uji kolmogorow-smirnov (Uji K-S)

2) Grafik histogram

3) Kurva penyebaran P-Plot

Dalam uji K-S jika nilai hasil uji K-S  $>$  dibandingkan signifikansi 0,05 maka sebaran data tidak menyimpang dan kurvanya normal itu dinamakan uji normalitas. Sedangkan, grafik histogram dan pola penyebaran P-Plot merupakan pola penyebaran memiliki garis normal maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan

residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Imam Ghozai, 2013:139).

c. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi diterumkan adanya korelasi antar variable independen (Imam Ghozali 2013: 105). Uji multikolonieritas menyatakan hubungan antara sesama variabel independen. Asumsi multikolonieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolonieritas, salah satu langkah untuk memperbaiki model adalah dengan menghilangkan variabel dari model regresi.

Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolonieritas dapat dilakukan dengan 2 cara, yaitu :

- 1) VIF (Variance Inflation Factors)
- 2) Nilai Tolerance

Jika tolerance < 0.10 dan nilai VIF > 10 maka terjadi gejala multikolonieritas (Imam Ghozali, 2013:106).

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Selain dari uji asumsi klasik yang sudah disebutkan, penulis juga menganalisis menggunakan regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan secara linear antara variabel independen dengan variabel dependen.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (1)$$

Di mana :

Y = Produktivitas Kerja

A= Konstanta, besar nilai Y

jika X=0

b1- b3 = Koefisien arah regresi, yang menyatakan perubahan nilai Y apabila terjadi perubahan nilai X

X1 = Motivasi

X2 = Disiplin Kerja

e = Standard error

e. Analisa Korelasi

Analisis korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi ganda dengan alasan karena korelasi ganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel secara bersama-sama atau lebih dengan variabel lain.

Untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara kedua variabel, dapat dilihat dari kategori sebagai berikut:

Tabel 1  
Standar Hasil Korelasi  
Kategori Koefisien Korelasi

Kategori Koefisien Korelasi	
Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

(Sumber : Sugiyono, 2006:183)

f. Analisa Koefisien Determinasi

Tingkat pengaruh atau tinggi-rendahnya pengaruh antara modal kerja terhadap return on asset dapat diukur dengan menggunakan persamaan koefisien determinasi. Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel dependen. Bentuk persamaan koefisien determinasi menurut Riduwan (2010:81) adalah:

$$KD = r^2 \cdot 100\% \quad (2)$$

Di mana :

KD : Koefisien Determinasi

R : Nilai Koefisien Korelasi

g. Uji t

Untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini, penulis menyajikan pengujian secara parsial menggunakan Uji t. Untuk menguji pengaruh X terhadap Y secara parsial terhadap titik bebasnya, maka digunakan uji t yang merupakan uji keberartian

dengan membandingkan t statistik dengan ttabel pada selang keyakinan t tertentu, dengan kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

Ho diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$

Ho ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Apabila Ho diterima maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat suatu pengaruh yang signifikan, sedangkan apabila Ho ditolak maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah signifikan.

#### h. Uji F

Untuk menguji variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen maka digunakan uji F, dengan tingkat signifikansi yang dipilih dalam penelitian ini adalah  $\alpha = 10\%$ . Dan disajikan oleh penulis dengan menggunakan program SPSS V15.0 dapat diperoleh output f value pada tabel ANOVA.

Ada dua cara yang paling umum digunakan untuk menguji hipotesisnya, di antaranya yang pertama adalah dengan membandingkan Fhitung (dari hasil hitung yang didapat melalui SPSS) dengan Ftabel. Untuk pengujiannya sebagai berikut :

- a. Apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima;
- b. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima;

Kedua ialah dengan membandingkan signifikan (Sig.) dengan  $\alpha$ , untuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a. Apabila Sig. < dari  $\alpha$  maka  $H_0$  diterima;
- b. Apabila Sig  $\geq$  dari  $\alpha$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji t yang sudah dilakukan, maka motivasi diperoleh thitung sebesar  $3.065 < t_{tabel} 2.04523$  yang artinya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan produktivitas kerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan maka disiplin kerja diperoleh thitung sebesar 0.833 lebih kecil daripada ttabel 2.04523 yang artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, dengan kata lain tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji F, maka nilai Fhitung dan nilai Ftabel yang ada di Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara memiliki perbandingan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $7,907 > 3,34$ . Maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. 2015.
- Hasibuan, Melayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Edisi Revisi, Cet. Ke-17. 2014
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Roda Karya. Cet. Ke-10. 2013

Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. Ke- 17. Jakarta: Bumi Aksara. 2016.

Sinungan, Muchdarsyah. *Produktivitas Apa dan bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara. 2013

Rivai, Vaeithzal. *Manajemen sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Gravindo Persada 2013.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Cet. Ke- 13. 2013.

Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2014.