

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA*****THE EFFECT OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE WORK
PRODUCTIVITY IN INDONESIA COMPUTER UNIVERSITY.***

Hadi Purnomo
Dr. Rahma Wahdiniwaty, Dra., M.Si.

Fakultas Pascasarjana Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM)

ABSTRAK

Saat ini dunia pendidikan sangat pesat pertumbuhannya, untuk itu dibutuhkan kualitas sumber daya manusia yang baik guna dapat bersaing. Perusahaan selalu bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, tingkat efisiensi, efektif dan waktu yang rendah mengakibatkan produktivitas kurang optimal. Hal ini dipengaruhi oleh kurangnya motivasi kerja sehingga dapat menurunkan tingkat disiplin kerja karyawan. Oleh karena itu berbagai cara yang dilakukan oleh perusahaan sehingga dapat memenuhi beberapa faktor yang mengakibatkan peningkatan atau penurunan produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian ini penyebab meningkat atau menurunnya produktivitas kerja karyawan peneliti mengamati 2 (dua) faktor yaitu motivasi dan disiplin kerja.

Adapun tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Universitas Komputer Indonesia. Dimana produktivitas kerja karyawan rendah, motivasi kurang optimal dan disiplin kerja yang rendah.

Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif dengan jumlah responden 152 orang responden dari seluruh jumlah populasi sebanyak 152 orang yang merupakan karyawan tetap di Universitas Komputer Indonesia. Data dikumpulkan dengan observasi dan kuisioner dan studi dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif. Pengolahan data dengan SEM dan perangkat lunak Lisrel 8.7.

Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

At present, the world of education is grown rapidly, that is why a quality of good human resources are needed for competition. The company aims to increase employee work productivity or performance, level of efficiency, effectiveness and less time decrease the employee performances. Lack of work motivation caused the level of employee discipline. Therefore, various ways are carried out by the company to face several factors that lead to an increase or decrease in employee work productivity. In this study, there are some factors the cause of the increase or decrease in employee work productivity, researchers observed 2 (two) factors, namely motivation and work discipline.

The purpose of this research is to find out the motivation and discipline of work on the work productivity of Indonesian Computer University employees. Where the employee's work productivity is low, motivation is not optimal and work discipline is low.

This study uses a method of quantitative analysis with the number of respondents 152 respondents from the entire population of 152 people who are permanent employees at the Indonesian Computer University. Data were collected by observation and questionnaire and documentation study. The analytical method used is descriptive and verification. Data processing with SEM and Lisrel 8.7 software.

Simultaneous research results show that work motivation and discipline have a significant effect on employee work productivity. And partially motivation has a positive and significant effect on work productivity, and work discipline has a positive and significant effect on employee work productivity.

Keywords: Motivation, Discipline, Work Productivity

PENDAHULUAN

Dunia pendidikan saat ini berkembang sangat pesat, persaingan antar institusi pendidikan bukan hanya dari institusi dalam negeri tetapi juga datang institusi dari luar negeri, hal tersebut merupakan salah satu yang harus dipertimbangkan dalam menentukan strategi-strategi yang akan diambil dalam organisasi, untuk itu institusi pendidikan dituntut agar dapat menyesuaikan dengan kondisi saat ini.

Dalam rangka meningkatkan kualitas perguruan tinggi di Indonesia, diperlukan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam hal ini tenaga pendidikan dan tenaga kependidikan dalam menunjang peningkatan mutu di dunia pendidikan saat ini. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam tingginya persaingan antar perguruan tinggi saat.

Produktivitas karyawan sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kualitas anak didik sehingga dapat mencapai tujuan

perusahaan secara efektif dan efisien. Produktivitas karyawan yang tinggi akan menghasilkan pencapaian yang maksimal dalam pekerjaan. Dari observasi yang dilakukan, tingkat penyelesaian pekerjaan karyawan di Universitas Komputer Indonesia memiliki tingkat penyelesaian yang dilakukan tidak tepat waktu dan kurang mencapai target pekerjaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah disiplin kerja karyawan. Tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi dapat dilihat salah satunya dari tingkat ketepatan waktu masuk kerja. Universitas Komputer Indonesia memiliki jumlah karyawan sebanyak 152 karyawan tetap, yang dibagi beberapa bagian yaitu staff sekretariat program studi, staff non sekretariat program studi, satpam dan tenaga kebersihan.

Tinggi rendahnya disiplin kerja para pegawai pada umumnya akan mempengaruhi produktivitas suatu organisasi. Untuk meningkatkan Disiplin kerja karyawan dilingkungan Universitas Komputer Indonesia dibutuhkan motivasi yang baik, untuk mendorong melaksanakan pekerjaan dengan baik. Hal-hal yang harus

diperhatikan yaitu masalah kesejahteraan, bonus serta penghargaan atas kinerja yang baik. Hal tersebut di atas berkaitan dengan motivasi kerja karyawan, yakni kondisi yang menjadikan karyawan mau bekerja dengan segala kemampuannya. Untuk mencari kebenaran tersebut maka peneliti bermaksud untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Universitas Komputer Indonesia”**

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi

Motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan. (Beredom, Garry A. Stainer 2006 dalam Sri Widodo 2015:164)

Gibson (2013:165) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku.

Disiplin

Siagian (2013:305) mendefinisikan disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan

yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Sastrohardiwiryo (2002:130) dalam S.L Mandey (2014:1594) menyatakan disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Produktivitas

Ardana, (2012:270) menyatakan produktivitas sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan.

Produktivitas dapat diartikan sebagai tingkat perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input), (Bernardin, Russke 1993 dalam Sri Widodo 2015:4).

Keterkaitan antar variabel

1. Keterkaitan Motivasi dengan Produktivitas kerja

Roni Faslah (2013:50) menerangkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kabelindo Murni.Tbk

2. Keterkaitan Disiplin kerja dengan Produktivitas kerja

Penelitian Shannon C.Y Assagaf (2015:648) menunjukkan disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai dinas pendapatan daerah kota Manado

METODE

1. Objek Penelitian

Objek yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Universitas Komputer Indonesia, dengan jumlah responden sebanyak 152 orang.

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Penelitian ini menggunakan metode

survey. Pengolahan data menggunakan SEM dengan perangkat lunak Lisrel.

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kausalitas yang bertujuan menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel yang diteliti dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Universitas Komputer Indonesia.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara :

1. Observasi
2. Kuisiner
3. Wawancara
4. Studi literatur

Uji validitas dan Reliabilitas Instrument

1. Uji Validitas

Untuk melakukan pengujian validitas terhadap instrumen, dalam penelitian ini hanya ditinjau pada validitas internal. Untuk mengetahui apakah setiap butir dalam instrumen itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan cara menghitung koefisien korelasi antara skor butir (dipandang sebagai X) dengan skor total (dipandang sebagai Y). Dalam penelitian ini

digunakan korelasi korelasi *person's product moments* hasil perhitungan dengan r tabel. jika r hitung lebih besar dari r tabel berarti korelasi *person's product moments* untuk tiap butir pernyataan ada valid ($r_{hitung} > r_{tabel Valid}$), karena data pada penelitian ini memiliki skala ukur ordinal.

Nilai validitas pada dasarnya adalah nilai korelasi. Oleh karena itu, untuk menguji validitas dilakukan dengan teknik korelasi item total yang merupakan dasar dari korelasi pearson.

2. Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas adalah suatu pengujian yang dipergunakan untuk mengetahui sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dipergunakan dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek tidak berubah.

Menurut Sugiyono (2012:156), reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan, suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti

menyatakan hasil yang sama, atau peneliti yang sama di waktu yang berbeda.

3. Pengujian Hipotesis

Dalam LISREL tidak terdapat nilai signifikansi yang langsung dapat memberi tahu apakah hubungan antara suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan. Pada setiap estimasi dalam lisrel, terdapat tiga informasi yang sangat berguna: yaitu koefisien regresi, standar error dan nilai t. Standar error digunakan untuk mengukur ketepatan dari setiap estimasi parameter.

Untuk mengetahui signifikan tidaknya hubungan antar variabel, maka nilai t harus lebih besar dari t-tabel pada level tertentu yang tergantung dari ukuran sampel dan level signifikansi.

Pada taraf signifikansi 0,05 maka nilai t tabel adalah $\pm 1,960$, berikut merupakan hipotesa yang digunakan:

- H_0 : variabel eksogen (X) tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel endogen (Y)
- H_1 : variabel eksogen (X) tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel endogen (Y)

Kriteria uji:

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak

- Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

4. Uji F Statistik

Uji F statistik adalah untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas secara keseluruhan.

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka dalam penelitian ini mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis simultan antar variabel bebas budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

H_0 : Motivasi (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas (Y).

H_1 : Motivasi (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas (Y)

Adapun hipotesa umum untuk masing-masing pengujian adalah sebagai berikut:

H_0 : tidak terdapat pengaruh signifikan

H_1 : terdapat pengaruh signifikan

Kriteria uji:

- Tolak H_0 jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $t_{hitung} \leq -t_{tabel}$
- Terima H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Pada tingkat signifikansi 0,05 (5%) maka nilai t_{tabel} adalah 1,96.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Berikut ini merupakan tabel identitas responden:

Identitas Responden

Kategori	Jumlah	Persentase
Usia		
< 31 tahun	25	16,4
31 - 40 tahun	94	61,8
41 - 50 tahun	29	19,1
> 50 tahun	4	2,6
Total	152	100
Jenis Kelamin		
Pria	72	47,4
Wanita	80	52,6
Total	152	100
Pendidikan		
SD/SMP	6	3,9
SMU	29	19,1
D3/S1	113	74,3
S2/S3	4	2,6

Total	152	100
Lama Bekerja		
0-2 tahun	19	12,5
3-5 tahun	19	12,5
6-8 tahun	19	12,5
> 8 tahun	95	62,5
Total	152	100

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas, sebagian besar responden berusia 31 tahun hingga 40 tahun, yaitu sebanyak 94 responden (61,8%); terbanyak berikutnya adalah yang berusia 41 tahun hingga 50 tahun yaitu sebanyak 29 responden (19,1%); kemudian yang berusia kurang dari 31 tahun sebanyak 25 responden (16,4%); dan paling sedikit adalah yang berusia lebih dari 50 tahun yaitu sebanyak 4 responden (2,6%).

Berdasarkan Jenis Kelamin, sebagian besar responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 80 responden (52,6%) dan yang berjenis kelamin pria sebanyak 72 responden 47,4%.

Berdasarkan Pendidikan, sebagian besar responden memiliki pendidikan D3/S1 yaitu sebanyak 113 responden (74,3%), kemudian yang memiliki pendidikan SMU sebanyak 29 responden (19,1%), yang memiliki pendidikan SD/SMP

sebanyak 6 responden (3,9%), dan yang memiliki pendidikan S2/S3 sebanyak 4 responden (2,6%).

Berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden telah bekerja selama lebih dari 8 tahun yaitu sebanyak 95 responden (62,5%), sedangkan sisanya telah bekerja selama 6 tahun hingga 8 tahun, selama 3 tahun hingga 5 tahun, dan kurang dari 3 tahun masing-masing sebanyak 19 responden (12,5%).

Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Motivasi (X1)

Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Motivasi

Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Motivasi

Indikator	Skor	Mean	Kategori
Gaji / Upah	810	2,66	Cukup Baik
Bonus	1045	3,44	Baik
Penghargaan	1185	3,90	Baik
Kondisi Kerja	1175	3,87	Baik
Tanggung Jawab	1136	3,74	Baik
Total dan rata-rata	5351	3,52	Tinggi

Sumber : Data diolah 2018

Secara keseluruhan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel 4.13 menghasilkan skor sebesar 810 dan nilai rata-rata sebesar 2,66 untuk indikator

gaji/upah, untuk indikator bonus menghasilkan skor 1045 dengan nilai rata-rata 3,44, indikator penghargaan mendapatkan skor 1185 dengan nilai rata-rata 3,90, selanjutnya indikator kondisi kerja mendapatkan skor 3,87 dengan nilai rata-rata 3,87 dan untuk indikator tanggungjawab sebesar 1136 dengan rata-rata 3,74. Total keseluruhan indikator sebesar 5351 dengan dengan rata-rata sebesar 3,52. Nilai rata-rata tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara berikut :

- Nilai Indeks Maksimum = 5
- Nilai Indeks Minimum = 1
- Jarak Interval = $[\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}] : 5$
 $= [5 - 1] : 5$
 $= 0,8$
- Rata-rata keseluruhan =
- $[(\text{total skor}) : (\text{jumlah responden} \times \text{jumlah pertanyaan})]$
 $= [(5351) : (152 \times 10)] = 3,52$

Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan skor yang diperoleh adalah 5351 dengan rata-rata sebesar 3,52. Maka dari itu dapat kita simpulkan bahwa Tanggapan responden mengenai Motivasi karyawan Unikom secara keseluruhan berada dalam kategori baik. Ini dikarenakan perusahaan telah melakukan apa yang diinginkan oleh karyawan dalam pemberian motivasi oleh perusahaan, dengan melihat hasil

responden beberapa indikator motivasi yang hampir semua jawaban responden menunjukkan kriteria yang tinggi.

Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja (X2)

Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja

Indikator	Skor	Mean	Kategori
Ketepatan Waktu	1171	3,85	Baik
Ketaatan Terhadap Peraturan	1821	3,99	Baik
Melaksanakan Tugas dan Kewajiban	1222	4,02	Baik
Total dan rata-rata Disiplin Kerja	4214	3,95	Baik

Sumber : Data diolah 2018

Secara keseluruhan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel menghasilkan skor total sebesar 4241 dengan dengan rata-rata sebesar 3,95. Nilai rata-rata tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara berikut :

- Nilai Indeks Maksimum = 5
- Nilai Indeks Minimum = 1
- Jarak Interval = $[\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}] : 5$
 $= [5 - 1] : 5$
 $= 0,8$
- Rata-rata keseluruhan =

[(total skor) : (jumlah responden x jumlah pertanyaan)]

$$= [(4241) : (152 \times 7)]$$

$$= 3,95$$

Dari perhitungan menunjukkan indikator ketepatan waktu mendapatkan skor 1171 dengan nilai rata-rata 3,85, untuk indikator ketaatan terhadap peraturan mendapatkan skor sebesar 1821 dengan nilai rata-rata sebesar 3,99 dan untuk indikator melaksanakan tugas dan kewajiban dengan skor 1222 dengan rata-rata 4,02. Total skor yang diperoleh adalah 4241 dengan rata-rata sebesar 3,95. Maka dari itu dapat kita simpulkan bahwa Tanggapan responden mengenai Disiplin Kerja karyawan Unikom secara keseluruhan berada dalam kategori baik.

Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Produktivitas (Y)

Rekapitulasi Tanggapan Responden mengenai Produktivitas (Y)

Indikator	Skor	Mean	Kategori
Efektif	1191	3,92	Baik
Efisien	1208	3,97	Baik
Waktu	1231	4,05	Baik
Total dan rata-rata Produktivitas	3630	3,98	Tinggi

Sumber : Data diolah 2018

Secara keseluruhan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel menghasilkan skor total sebesar 3630 dengan dengan rata-rata sebesar 3,98. Nilai rata-rata tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara berikut :

- Nilai Indeks Maksimum = 5

- Nilai Indeks Minimum = 1

- Jarak Interval

$$= \text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum} : 5$$

$$= [5 - 1] : 5$$

$$= 0,8$$

- Rata-rata keseluruhan =

$$[(\text{total skor}) : (\text{jumlah responden} \times \text{jumlah pertanyaan})]$$

$$= [(3630) : (152 \times 6)]$$

$$= 3,98$$

Dari perhitungan menunjukkan skor yang diperoleh adalah 3630 dengan rata-rata sebesar 3,98. Maka dari itu dapat kita simpulkan bahwa Tanggapan responden mengenai Produktivitas (Y) Karyawan Unikom secara keseluruhan berada dalam kategori tinggi.

Uji Normalitas

Asumsi yang paling fundamental dalam analisis multivariate adalah normalitas, yang merupakan bentuk suatu distribusi data pada suatu variabel metrik tunggal dalam menghasilkan distribusi normal. Suatu distribusi data yang tidak membentuk distribusi normal, maka data tersebut tidak normal, sebaliknya data dikatakan normal apabila ia membentuk suatu distribusi normal. Apabila asumsi normalitas tidak dipenuhi dan penyimpangan normalitas tersebut besar, maka seluruh hasil uji statistik adalah tidak valid karena perhitungan uji-t dan lain sebagainya dihitung dengan asumsi data normal (Ghozali, 2014:37). Berdasarkan hasil *Test of Multivariate Normality for Continuous Variables* tersebut di atas, model secara keseluruhan menunjukkan memenuhi asumsi normalitas, dimana *p-value Skewness and Kurtosis* sebesar 0,060 lebih tinggi dari 0,05.

Uji Multikolinieritas

Asumsi berikutnya yang diuji adalah multikolinieritas. Multikolinieritas artinya ada korelasi yang sangat tinggi antara variabel laten eksogen. Multikolinieritas dapat dideteksi dengan metode korelasi, jika terdapat ternilai korelasi yang lebih

tinggi dari 0,8 artinya terdapat multikolinieritas antar variabel eksogen.

Nilai korelasi antara Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) adalah 0,46. Karena semua nilai korelasi antara variabel eksogennya lebih rendah dari 0,8 sehingga disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas.

Model Pengukuran

Evaluasi ini dilakukan terhadap setiap konstruk atau model pengukuran (hubungan antara variabel laten dengan variabel teramati) secara terpisah melalui validitas dan reliabilitas dari model pengukuran. suatu variabel dikatakan mempunyai validitas yang baik terhadap konstruk atau variabel latennya jika nilai muatan faktornya standarnya (*standardized loading factor*) lebih besar dari atau sama dengan nilai kritis sebesar 0,50 atau nilai t muatan faktornya standarnya (*standardized loading factor*) lebih besar dari atau sama dengan nilai kritis sebesar 1,96. Sedangkan pengukuran reliabilitas menggunakan *construct reliability measure* dan *average variance extracted* dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum \text{Standardized Loading})^2}{(\sum \text{Standardized Loading})^2 + \sum \varepsilon_j}$$

$$\text{Variance Extracted} = \frac{\sum \text{Standardized Loading}^2}{\sum \text{Standardized Loading}^2 + \sum \varepsilon_j}$$

di mana *standardized loading* dapat diperoleh secara langsung melalui *output* aplikasi program LISREL, dan ε_j adalah *measurement error* untuk setiap indikator atau variabel teramati. Tingkat *cut-off* untuk dapat mengatakan bahwa *construct reliability* baik adalah lebih besar dari 0,60, sedangkan tingkat *cut-off* untuk dapat mengatakan bahwa *average variance extracted* baik adalah lebih besar dari 0,50.

Terdapat pengaruh signifikan Motivasi (X₁) terhadap Produktivitas (Y)

Hipotesa Statistik:

- H₀₁ : Motivasi (X₁) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas (Y)
- H₁₂ : Motivasi (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas (Y)

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur $\rho_{yx2} = 0,30$ dengan nilai t hitung = 3,71. Nilai koefisien jalur diatas menunjukkan hubungan yang searah antara Motivasi (X₁) dan Produktivitas (Y), karena bernilai positif (0,30 > 0). Artinya jika Motivasi meningkat maka Produktivitas akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

Nilai pada t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah ±1,96 sehingga t

thitung (3,71) > t tabel (1,96). Dengan demikian koefisien signifikan, H₀₁ ditolak dan H₁₂ diterima, artinya **terdapat pengaruh signifikan Motivasi (X₁) terhadap Produktivitas (Y).**

Terdapat pengaruh Signifikan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Produktivitas (Y)

Hipotesa Statistik:

- H₀₂ : Disiplin Kerja (X₂) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas (Y)
- H₁₃ : Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas (Y)

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur $\rho_{yx1} = 0,36$ dengan nilai t hitung = 4,58. Nilai koefisien jalur diatas menunjukkan hubungan yang searah antara Disiplin Kerja (X₂) dan Produktivitas (Y), karena bernilai positif (0,36 > 0). Artinya jika Disiplin Kerja meningkat maka Produktivitas akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

Nilai pada t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah ±1,96 sehingga t thitung (4,58) > t tabel (1,96). Dengan demikian koefisien signifikan, H₀₂ ditolak dan H₁₃ diterima, artinya **terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja (X₃) terhadap Produktivitas (Y).**

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Universitas Komputer Indonesia ,maka peneliti mengambil kesimpulan :

1. a. Motivasi karyawan Universitas Komputer Indonesia dalam kategori tinggi,dengan skor 5351 dengan nilai rata-rata 3,52. Skor tertinggi pada indikator penghargaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,90 dengan kategori baik sedangkan skor terendah pada indikator gaji/upah sebesar 810 dengan rata-rata 2,66 dalam kategori cukup baik.
- b. Disiplin kerja Karyawan Universitas Komputer Indonesia dalam kategori baik,dengan skor sebesar 4241 dengan nilai rata-rata 3,95.Skor tertinggi pada indikator melaksanakan tugas dan kewajiban sebesar 1222,dengan rata-rata 4,02 dalam ketgori baik dan skor terendah pada indikator ketepatan waktu dengan rata-rata 3,85 dengan kategori baik.
- c. Produktivitas kerja karywan Univeristas komputer Indonesia

dalam kategori tinggi,dengan skor 3630 dengan nilai rata-rata sebesar 3,98.Skor tertinggi pada indikator waktu sebesar 1231 dengan nilai rata-rata sebesar 4,05 dalam kategori baik dan indikator terendah pada indikator efektif dengan rata-rata 3,92 dalam kategori baik.

- 2 Motivasi yang dimiliki karyawan Universitas Komputer Indonesia memberikan pengaruh yang signifikan dengan arah positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila motivasi tinggi maka produktivitas akan tinggi.

Disiplin kerja karyawan Universitas Komputer Indonesia memberikan pengaruh yang signifikan dengan arah positif terhadap produktifitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila disiplin kerja baik maka produktivitas akan tinggi

DAFTAR PUSTAKA

- SCY.Assagaf,L.O.H.Dotulong,*Pengaruh Disiplin,Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produiktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado*,Jurnal EMBA,Vol.

3 No. 2, Juni 2015 Hal. 639-649.

Gibson, Ivancevich, Donnelly. 2013, *Organisasi*, Jilid I. Penerbit Binarupa Aksara. Jakarta.

Sri Widodo, 2015, *PERILAKU ORGANISASI & GLOBAL*; Manggu Makmur Tanjung Lestari Bandung.

Sugiyono, 2012, *Statistika Untuk Penelitian*, CV. Alfabet Bandung

Roni Fasliah, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Kabelindo Murni Tbk.* Jurnal pendidikan dan Ekonomi Bisnis (JPEB) Vol 1, No 2, Oktober 2013, diakses tanggal 14 Maret 2017