

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT MESTIKA MANDIRI MEDAN

Febrian Bodro Saksono

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tjut Nyak Dhien Medan
Email: febrianbodro@gmail.com

Abstrak

Motivasi sebagai bagian yang dilakukan oleh seorang pemimpin kepada karyawannya dalam menjalankan suatu organisasi atau perusahaan. Motivasi adalah merupakan kesadaran yang berasal dari dalam diri karyawan untuk tujuan meningkatkan hasil kerja. Dengan motivasi yang tinggi seorang karyawan akan dapat menyelesaikan sesulit apapun pekerjaan yang dibebankan sehingga mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu Apakah motivasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mestika Mandiri Medan?. Tujuan penelitian yaitu untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mestika Mandiri Medan. Penelitian Ini Menggunakan Analisis Uji Regresi Linear Berganda, Uji Determinasi Dan Uji T, Dengan Bantuan Alat Uji Spss Versi 16.00. Hasil Penelitian Menjawab Rumusan Masalah Diketahui Dengan Hasil Pengujian Bahwa Motivasi Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Parsial Dan Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Mestika Mandiri Medan, Dimana Karyawan Merasa Disiplin Kerja Sangat Diperlukan Sebagai Alat Pemeriksaan Kualitas Secara Menyeluruh Kegiatan-Kegiatan Personalia Dalam Suatu Departemen, Devisi, Atau Bagian Dalam Perusahaan, Sehingga Dengan Adanya Disiplin Kerja Karyawan Berusaha Untuk Memperbaiki Kinerjanya.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Perubahan organisasi yang begitu cepat memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja baik. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Karena sumber daya manusia merupakan asset penting bagi perusahaan yang tanpa adanya karyawan. Kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya yang dimaksudkan adalah orang-orang yang memberikan kreativitas, bakat, tenaga, fikiran dan usahanya bagi kemajuan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya dalam waktu tertentu.

Produktivitas kerja karyawan merupakan tolak ukur bagi organisasi atau perusahaan untuk menilai kemampuan, kinerja karyawan dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan karyawan. Produktivitas kerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang ditentukan. Produktivitas kerja mempunyai peranan yang penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya dalam waktu tertentu. Jadi dengan demikian produktivitas kerja merupakan sebuah proses yang berjalan didalam perusahaan

dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, yang bertujuan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan kearah pengembangan dan kemajuan perusahaan dengan proses yang dilalui.

Motivasi sebagai bagian yang dilakukan oleh seorang pemimpin kepada karyawannya dalam menjalankan suatu organisasi atau perusahaan. Motivasi adalah merupakan kesadaran yang berasal dari dalam diri karyawan untuk tujuan meningkatkan hasil kerja. Dengan motivasi yang tinggi seorang karyawan akan dapat menyelesaikan sesulit apapun pekerjaan yang dibebankan.

Setiap organisasi ataupun perusahaan memiliki peraturan-peraturan yang harus ditaati dan dijalankan oleh para karyawan atau bawahan seperti disiplin kerja. Disiplin kerja adalah aturan yang diberlakukan kepada seluruh karyawan guna perhatikan moral dan sikap yang melekat pada diri individu dalam pelaksanaan tugas yang diberikan.

PT Mestika Mandiri Medan, merupakan perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang distributor berbagai macam makanan dan minuman dalam kemasan juga berbagai produk *consumer good*. Berdasarkan pra riset yang terjadi pada perusahaan adalah tidak ada pemberian tambahan uang lembur kepada karyawan sehingga motivasi kerja menurun dan berdampak pada pekerjaan yang tidak diselesaikan tepat pada waktunya. Masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja yaitu seringnya keterlambatan karyawan masuk kantor yang menunjukkan para karyawan belum mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sumber masalah lainnya yang dihadapi dalam perusahaan berasal dari produktivitas kerja karyawan ditandai dengan kurangnya tanggung jawab karyawan dalam bekerja didalam perusahaan yang menyebabkan pekerjaan tersebut menumpuk dan tidak terselesaikan sehingga memberi dampak negatif dan buruk terhadap kinerja karyawan maupun bagi perusahaan terutama dalam peningkatan kualitas dan kemajuan yang diinginkan perusahaan, masih adanya hasil pekerjaan yang salah sehingga pekerjaan harus diulang kembali.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Mestika Mandiri Medan**”.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah yang dihadapi perusahaan sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mestika Mandiri Medan?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mestika Mandiri Medan?
- c. Apakah motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mestika Mandiri Medan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mestika Mandiri Medan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mestika Mandiri Medan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan karyawan pada PT Mestika Mandiri Medan.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Menurut Wursanto (2012:20) menyatakan bahwa “Motivasi merupakan penggerak, alasan, dorongan yang ada didalam diri manusia yang menyebabkan orang lain berbuat sesuatu. Dapat dikatakan pula bahwa motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga

penggerak yang berasal dari dalam diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu". Dalam pemberian motivasi tidak terlepas *dari kemampuan* pimpinan untuk dapat memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para karyawannya yang kelak akan menentukan efektivitas seorang pimpinan. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara pimpinan dapat memotivasi karyawannya dalam hal pelaksanaan kegiatan.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu sikap yang tidak dapat muncul dengan sendirinya terhadap diri karyawan, untuk melahirkan sikap disiplin maka sikap tersebut harus selalu dilatih dan diterapkan pada diri karyawan. Menurut Malayu Hasibuan (2010: 193) "Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang, menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku". Menurut Keith Davis yang dikutip oleh Mangkunegara (2013: 129) mengemukakan bahwa "*Dicipline is Management action to enforce organization standards*" berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Veithzal Rivai (2011: 824) "Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja pada dasar penerapannya adalah untuk mengatur dan mendidik karyawan untuk selalu taat pada peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang dijadikan sebagai kegiatan manajemen dalam menjalankan operasional perusahaan.

Tujuan disiplin kerja menurut Sutrisno (2009: 126) mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.

Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan.

Produktivitas Kerja

Menurut Bambang Kusriyanto (2013:1) "Produktivitas merupakan Nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (output, keluaran) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (input, masukan)."

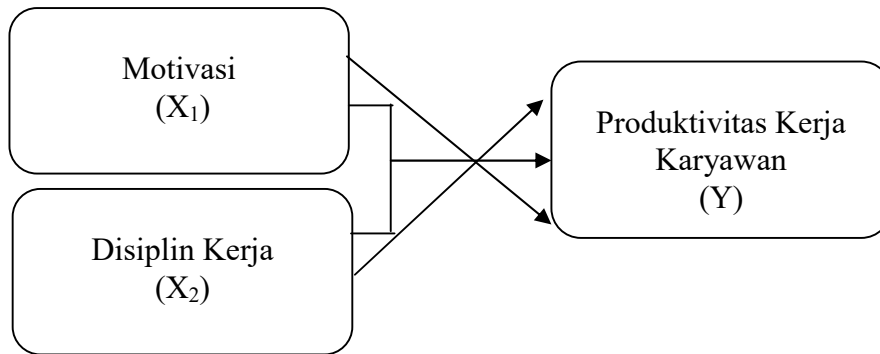
Menurut Kusriyanto (2013:19) secara terperinci ada beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan, tenaga kerja yang berpendidikan lebih mudah mengerti tentang hal-hal diperintahkan untuk mengerjakan, cepat tanggap, cepat menerima pendapat dan pandangan orang lain atau dari pimpinan.
2. Tingkat Penghasilan, tenaga kerja bekerja tujuan mendapatkan penghasilan menghidupi dirinya beserta keluarganya secara layak. Jelas dalam hal ini tingkat penghasilan cukup dominan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas.
3. Jaminan Sosial, sama dengan tingkat penghasilan, jaminan sosial merupakan sesuatu yang dapat menambahkan pendapatan tenaga kerja sebagai pelengkap pemenuhan kebutuhan kerja beserta keluarganya.
4. Disiplin, tenaga kerja yang bersikap mental disiplin itu, karena ia selalu taat kepada segala aturan tertulis maupun lisan yang ada, sangat mudah diterbitkan dan bekerja dengan sungguh-sungguh.
5. Sikap Mental dan Etika Kerja, karena tenaga itu bersikap mental dan beretika kerja, pada umumnya mempunyai rasa tanggung jawab dan bekerja keras serta bersungguhsungguh ada setiap tugas yang diberikan atau dibebankan.
6. Motivasi, tenaga kerja perlu dirangsang atau didorong untuk dapat lebih bergairah dan antusias dalam melaksanakan pekerjaan itu.

7. Gizi dan Kesehatan, gizi dan kesehatan sangat dipentingkan untuk kekuatan fisik tenaga kerja itu, sehingga dirasa segar selalu dalam menunaikan pekerjaan itu.
8. Lingkungan dan Iklim Kerja, lingkungan kerja dan iklim kerja cukup berperan agar tenaga kerja dapat bekerja tenang dan aman tanpa sesuatu gangguan yang dirasakan dalam kerjanya
9. Hubungan Industrial Pancasila, hubungan produksi sangat penting untuk bekerjanya tenaga kerja akan dapat menjaga hubungan baik antara tenaga kerja.
10. Sarana Produksi, baik buruknya manajemen dalam suatu organisasi sangat pula menentukan betah tidaknya atau tenang tidaknya karyawan itu bekerja.
11. Kesempatan Berprestasi, diberikan suatu kesempatan bagi karyawan dalam berprestasi sangat perlu diusahakan dalam rangka mengembangkan karyawan tersebut.

KERANGKA KOPSEPTUAL

Kerangka penelitian ini menjelaskan variabel yang akan diteliti yaitu motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen (variabel bebas) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (variabel terikat). Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

HIPOTESIS

Menurut Sujarweni (2014: 62) menjelaskan bahwa “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat”. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Untuk menguji hipotesis tersebut tidaklah cukup hanya dengan mengajukan teori-teori saja tetapi harus didukung dengan fakta-fakta yang diperoleh dari hasil pengumpulan data yang dapat dipertanggung-jawabkan.

Sehubungan dengan pendapat tersebut di atas maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mestika Mandiri Medan.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mestika Mandiri Medan.
3. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mestika Mandiri Medan.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel (Umar, 2010 : 77). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah

seluruh karyawan yang ada pada PT Mestika Mandiri Medan yang ditetapkan berjumlah 94 orang.

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang mempunyai karakteristik tertentu (Umar, 2010 : 77). Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, jelas, dan lengkap dianggap bisa mewakili populasi.

Merujuk pendapat Arikunto (2012 : 132) Penentuan pengambilan sampel yaitu : “Apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10 - 15 % atau 20 - 55 %”. Penulis mengambil sampel seluruh karyawan yang ada di PT Mestika Mandiri Medan yang berjumlah 94 orang.

Sumber Data Penelitian

Sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang belum diolah yang diperoleh langsung dari objek penelitian dalam hal ini data terkait yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi terhadap konsumen dengan menggunakan daftar pertanyaan atau angket yang telah disediakan peneliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan melalui catatan dan dokumen resmi perusahaan diantaranya seperti: struktur organisasi perusahaan, tugas dan fungsi setiap bagian dalam struktur organisasi dan data yang tersedia lainnya yang terkait dengan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Daftar pertanyaan (*Questioner*), adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para karyawan PT Mestika Mandiri Medan dengan menggunakan *Skala likert* dengan 5 opsi yaitu:

Tabel 2 Skala Likert

Pernyataan	Bobot
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

2. Studi dokumen yaitu mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan berhubungan dengan penelitian ini.

Wawancara (*interview*), yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas Item atau butir dapat dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Untuk proses ini, akan digunakan Uji Korelasi Pearson Product Moment. Dalam uji ini, setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel X dan Y akan relasinya dengan skor total variabel tersebut.

Agar penelitian ini lebih teliti, sebuah item sebaiknya memiliki korelasi (r) dengan skor total masing-masing variabel $\geq 0,25$. Item yang punya r hitung $< 0,25$ akan disingkirkan akibat mereka tidak melakukan pengukuran secara sama dengan yang dimaksud oleh skor total skala dan lebih jauh lagi, tidak memiliki kontribusi dengan pengukuran seseorang jika bukan malah mengacaukan.

Sugiyono (2012 :15) mensyaratkan nilai r yang diperoleh dikonsultasikan dengan nilai r

kritis = 0,30.

Pada taraf signifikan 5% = - jika $r_{hitung} > r_{kritis}$ maka data valid

- jika $r_{hitung} < r_{kritis}$ maka data tidak valid

Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan *internal consistency* dengan teknik belah dua (*split half*) dan dianalisis dengan rumus *Spearman Brown* sebagai berikut:

$$r_i = \frac{2 r_b}{1 + r_b}$$

(Sugiyono, 2012 : 122)

Dimana:

r_i = reliabilitas internal seluruh instrument

r_b = korelasi *product moment* antara belahan pertama dengan belahan kedua.

Uji reliabilitas menggunakan *Alpa Cronbach*, jika nilai *Alpa Cronbach* melebihi angka 0,6 maka data dikatakan realibel.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan, maka terdapat tiga variabel yang dianalisis, yaitu :

1. Motivasi sebagai variabel bebas (X_1) yang merupakan penggerak, alasan, dorongan yang ada didalam diri manusia yang menyebabkan orang lain berbuat sesuatu.
2. Disiplin kerja sebagai variabel bebas (X_2) yang merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.
3. Produktivitas kerja sebagai variabel terikat (Y) yang merupakan peningkatan proses produksi. Peningkatan proses produksi berarti perbandingan yang membaik antara jumlah sumber daya yang digunakan (masukan) dengan jumlah barang-barang dan jasa-jasa yang diproduksi (keluaran).

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukuran
Variabel Bebas (X_1) Motivasi	Motivasi sebagai variabel bebas (X_1) yang merupakan penggerak, alasan, dorongan yang ada didalam diri manusia yang menyebabkan orang lain berbuat sesuatu.	1. Sedikitnya prilaku yang agresif yang menimbulkan frustrasi: 2. Individu bekerja dengan suatu perasaan yang menyenangkan: 3. Menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja 4. Keterlibatan ego dalam bekerja	Skala Likert
Variabel Bebas (X_2) Disiplin kerja	Disiplin kerja sebagai variabel bebas (X_2) yang merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan	1. Mematuhi semua peraturan perusahaan 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas 4. Tingkat absensi	Skala Likert

	kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.		
Variabel Terikat (Y) Produktivitas kerja	Produktivitas kerja sebagai variabel terikat (Y) yang merupakan peningkatan proses produksi. Peningkatan proses produksi berarti perbandingan yang membaik antara jumlah sumber daya yang digunakan (masukan) dengan jumlah barang-barang dan jasa-jasa yang diproduksi (keluaran).	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Keandalan kerja 4. Sikap Kerja	Skala Likert

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan jawaban dari rumusan masalah yang akan meneliti apakah variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) tersebut berpengaruh terhadap variabel terikat (produktivitas kerja) baik secara parsial maupun simultan. Berikut adalah teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini.

Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas Data

Menurut Ghozali (2009: 147) bahwa “Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng kekiri atau menceng kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikoleniaritas

Menurut Ghozali (2009: 95) bahwa “Uji Multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolenieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolenieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan koefisien korelasi antara variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah:

1. Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolenieritas.
2. Jika koefisiensi antara variabel bebas kurang dari 0,10 maka menunjukkan adanya multikolenieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Pratisto (2009: 169) menjelaskan “Heteroskedastisitas terjadi karena perubahan situasi yang tidak tergambarkan dalam spesifikasi model regresi”. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik *scatterplot* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Analisis Regresi Berganda dengan menggunakan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja

X₁ = Motivasi

X₂ = Disiplin kerja

a = Konstanta

b_{1,2} = Koefisien Regresi

e = Epsilon atau variabel pengganggu

Pengujian model regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh positif atau negatif dari masing-masing variabel bebas X₁ dan X₂ terhadap variabel terikat Y.

Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas (X) apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Hasil uji dilakukan pada output SPSS versi 16 pada tabel *coefficients*. Hasil kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dan signifikan berada $< 0,05$ maka dinyatakan H₀ ditolak dan menerima H_a.

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan signifikan berada $> 0,05$ maka dinyatakan H₀ diterima dan menolak H_a

Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Uji F merupakan pengujian hipotesis dengan jumlah variabel bebas dalam penelitian lebih dari satu variabel yang dilakukan perhitungan secara serentak seluruh variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan, bentuk pengujian :

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H₀ ditolak

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H₀ diterima

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) menunjukkan besarnya presentase pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengaruh semua variabel bebas (secara simultan) didalam model regresi terhadap nilai variabel terikat dapat diketahui dengan analisis varians. Alat statistik yang dapat digunakan adalah *Analysis of Variance* (ANOVA). Hasil perhitungan R² yaitu diantara nol dan satu dengan ketentuan. Nilai R² yang semakin kecil (mendekati nol) berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap nilai variabel terikat atau semakin kecil kemampuan model dalam menjelaskan perubahan nilai variabel terikat. Sebaliknya, nilai R² yang semakin besar (mendekati satu) berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap nilai variabel terikat atau semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan perubahan nilai variabel terikat.

Koefisien Determinasi, untuk melihat besarnya kontribusi pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dapat dihitung dengan rumus :

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Keterangan : D = Determinasi

R² = Koefisien Korelasi

HASIL DAN KESIMPULAN

Setelah menganalisa data dan mendapatkan hasil penelitian serta diuraikan dalam pembahasan ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mestika Mandiri Medan, dimana karyawan merasa motivasi kerja yang diberikan perusahaan mendukung karyawan untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mestika Mandiri Medan, dimana karyawan merasa disiplin kerja sangat diperlukan sebagai alat pemeriksaan kualitas secara menyeluruh kegiatan-kegiatan personalia dalam suatu departemen, devisi, atau bagian dalam perusahaan, sehingga dengan adanya disiplin kerja karyawan berusaha untuk memperbaiki kinerjanya.
3. Berdasarkan uji hipotesis secara simultan diketahui nilai $F_{hitung} = 147,679$. Yang dibandingkan dengan F_{tabel} sebesar 3,09 maka $147,679 > 3,09$ artinya variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) dengan variabel produktivitas kerja karyawan
4. Berdasarkan uji Determinasi diketahui besar persentase pengaruh variabel X_1 motivasi kerja dan variabel X_2 disiplin kerja terhadap variabel Y produktivitas kerja karyawan diketahui dari nilai R Square = 0,764 artinya bahwa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,764 atau 76,4 % sedangkan sisanya sebesar 23,6 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti semangat kerja, kompensasi, kepemimpinan dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif Pratisto (2013). *Statistik Menjadi Mudah dengan SPSS 17*. Jakarta : Penerbit PT. Elex Media Komputindo.
- Ghozali, Imam (2009). *Aplikasi, Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan ke Empat. Penerbit : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hasibuan, Malayu SP (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Imam Ghozali (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan IV. Semarang : Penerbit badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Juliandi Azuar, Irfan dan Saprinan Manurung (2012). Cetakan Pertama, Penerbit UMSU Press, Medan.
- Kusriyanto, Bambang (2013). *Meningkatkan Produktivitas Pegawai*, Seri Manajemen No. 95 a. Cetakan Kedua. Jakarta : Penerbit Lembaga Pelatihan dan Pengembangan Manajemen.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan, Remaja Sdakarya*, Bandung.
- More, Franklin G. dan Hendrick, Thomas E (2011). *Manajemen Operasional*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Muchdarsyah Sinungan, (2013). *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Pratisto, Arif (2009). *Statistik Menjadi Mudah dengan SPSS 17*. Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Rivai, Veithzal (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta : Murai Kencana.
- Sedarmayanti(2011). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mondar Maju
- Siswanto (2015). *Manajemen Produksi Dan Operasional 2*. Yogyakarta: Balai Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Suharsimi Arikunto (2012). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Keempat, Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna (2014). *Metodologi Penelitian, Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami*. Cetakan Pertama, Penerbit PT. Pustaka Baru Press, Yogyakarta.

- Sutrisno (2009). *Manajemen Personalia: Aplikasi dalam Perusahaan*, Penerbit Djambatan, Jakarta
- Syarif, Rusli (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka Utama.
- Tohardi (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan Kedua. Penerbit : Alfabeta Bandung
- Umar (2010). *Metode Penelitian Akuntansi dan Manajemen*, Cetakan Keempat, Jakarta: Penerbit PT. RajaGrafindo Persada.
- Winardi (2011). *Manajemen Personalia: Aplikasi dalam Perusahaan*, Penerbit Djambatan, Jakarta.
- Wursanto (2012). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Edisi Revisi Bumi Aksara, Jakarta.