

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA PADA PRODUKTIVITAS  
KARYAWAN (STUDI PADA PT.MESCO SARANA NUSANTARA)**

***THE EFFECT OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON  
EMPLOYEE'S PRODUCTIVITY***

***PT. MESCO SARANA NUSANTARA (MSN) JAKARTA***

Oleh :

**Arief Chandra Pamungkas<sup>1</sup> Lita Wulantika<sup>2</sup>**

Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Komputer Indonesia  
Jalan .Dipatiukur No 112-116, Bandung, Indonesia

[chandrapmngks@gmail.com](mailto:chandrapmngks@gmail.com)<sup>2</sup>

---

**Abstract::** *Human resources (HR) is one of the basic capital, holding an important role in achieving the goals of the organization. Therefore organizations / companies need to manage and develop human resources well. Because the key to the success of a company is not only the superiority of technology and the availability of funds, but human factors are also important factors to achieve the expected productivity and organizational goals. This research was conducted to examine the effect of motivation and work discipline on employee productivity. The method used in this study is descriptive analysis and verification analysis. At random sampling. While in collecting technical data used, namely through interviews and questionnaires. The analysis used in this study is multiple regression analysis. The results of this study indicate that motivation partially has a significant effect on productivity, work discipline partially has a significant effect on productivity, motivation and work discipline in a significant effect on productivity. The most dominant variable affecting productivity is work discipline compared to motivation variables*

**Keywords:** *Work Motivation and Discipline towards Productivity*

---

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu modal dasar, menegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Marlina Budhiningtias Winanti (2011 : 250) berpendapat bahwa “Sumber daya yang paling penting diantara sumber daya lainnya adalah sumber daya manusia, karena betapun canggihnya teknologi yang digunakan, tidak berdaya guna

tanpa didukung sumber daya manusia yang handal”. Oleh karena itu organisasi/perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dengan baik. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang penting pula untuk mencapai produktivitas dan tujuan organisasi yang diharapkan. Keberhasilan

perusahaan salah satunya ditandai dengan meningkatnya produktivitas. Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan.

PT. MESCO SARANA NUSANTARA (MSN) adalah perusahaan nasional yang menyediakan berbagai macam disiplin dalam konsultasi dan layanan tenaga kerja. Klien utama kami adalah dari Oil and Gas Industri serta industri konstruksi umum di Indonesia. Sebagai perusahaan milik swasta dan mengelola bisnis, membangun dan memelihara kerja yang baik hubungan adalah inti nilai-nilai inti kita. Pendekatan kemitraan dan komitmen kami untuk mencari solusi unik dan inovatif untuk klien dan kontraktor kami telah melihat ini hubungan membentang sepanjang waktu dari operasi bisnis kami. PT. MESCO SARANA NUSANTARA, berfokus pada peningkatan berkelanjutan dan bangga akan penghargaan dan pengakuan yang diterima dari klien dan badan industri kami untuk komitmen kami keamanan, kualitas dan inovasi.

Isnari Buudiarti (2017:5) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukan dalam mencapai tujuan yang mereka inginkan pencapaian tujuan tersebut dapat berupa uang, keselamatan, penghargaan, dan lain-lain, Ellerslie dan Oppenheim (2008) menyatakan bahwa terdapat korelasi negatif pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja, yang ditunjukkan dengan tingkat motivasi dan jumlah publikasi oleh usia, jenis kelamin, tanggung jawab, dan jam kerja yang dihabiskan. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi organisasi perlu memperhatikan disiplin kerja. Hasibuan (2005:11) mendefinisikan disiplin hendaknya semua perjanjian, peraturan yang telah ditetapkan, dan perintah atasannya harus dihormati, dipatuhi, serta dilaksanakan sepenuhnya. Dengan demikian, maka disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Hal ini sesuai dengan peraturan pemerintah republik Indonesia nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati

atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan “mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini”. Sikap-sikap mental yang produktif antara lain menyangkut sikap motivatif, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, profesional, dan berjiwa kejuangan (Sedarmayanti, 2009). Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas unjuk kerja juga penting diperhatikan.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, penulis dapat merumuskan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi pada PT. Mesco Sarana Nusantara.
2. Bagaimana disiplin pada PT. Mesco Sarana Nusantara.
3. Bagaimana produktivitas pada PT. Mesco Sarana Nusantara.
4. Apakah terdapat pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Produktivitas baik secara parsial maupun simultan Pada Karyawan PT. Mesco Sarana Nusantara.

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Motivasi pada PT. Mesco Sarana Nusantara.
2. Untuk mengetahui Disiplin Kerja pada PT. Mesco Sarana Nusantara
3. Untuk mengetahui Produktivitas pada PT. Mesco Sarana Nusantara.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Produktivitas baik secara parsial dan simultan PT. Mesco Sarana Nusantara

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **Motivasi**

Utomo, 2010 dalam Aldo Herlambang Gardjito (2014 : 03) “Motivasi adalah keinginan yang timbul dalam diri karyawan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik yang berasal dari dalam lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya”.

*Robbins dan Judge (2007:325)* dalam *Faitullah (2014 : 281)* “Mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan”.

*Arjuna Rizaldi (2017:156)* “Motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang di dalam usaha memenuhi kebutuhan baik secara riil maupun materil”.

*Lita Wulantikan (2017:42)* “Motivasi adalah Suatu Fungsi dari pengharapan individu bahwa upayatertentu akan menghasilkan tingkat kerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki

Berdasarkan pemahaman diatas, maka yang dimaksud motivasi merupakan suatu proses ketekunan usaha yang timbul karena dorongan dari dirinya sendiri untuk memajukan sesuatu hal yang karyawan anggap penting bagi dirinya

Indikator yang digunakan untuk mengukur variable motivasi ini adalah Menurut *Utomo, 2010* dalam *Aldo Herlambang Gardjito (2014 : 03)* :

1. Penghargaan diri  
Seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik.
2. Kekuasaan  
Seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.
3. Kebutuhan Keamanan Kerja  
Kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman tentram terlepas dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.

## **Disiplin Kerja**

Menurut *Alfred R. Lateiner dalam Soedjono (2002:72)*, Disiplin merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut *Malayu S.P. Hasibuan (2013:193)*, menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. *Sastrohadwirja (2002:130)* dalam *Lita Wulatika (2017::42)*

Berdasarkan pemahaman diatas, maka yang dimaksud disiplin kerja adalah alat yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dari kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku

Adapun indikator disiplin kerja menurut *Alfred R. Lateiner dalam Soedjono (2002:72)* adalah :

- a. Ketepatan waktu  
Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.
- b. Pemanfaatan sarana  
Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan dan alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.
- c. Tanggung jawab yang tinggi  
Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- d. Ketaatan terhadap aturan kantor  
Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

## Produktivitas

Menurut Serdamayanti (dalam Lita Wulantika, 2017:61) Produktivitas kerja merupakan bagai mana menghasilkan atau meningkatkan barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Menurut Siagian (2002), “produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal”.b

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu (Arfida, 2003:36).

Menurut Arfida (2003:36) indikator produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini adalah :

1. Kemampuan menyelesaikan tugas
2. Ketepatan waktu penyelesaian tugas
3. Kualitas pekerjaan
4. Beban Pekerjaan
5. Peningkatan mutu kerja

## OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Objek penelitian menurut Umar Husein (2005 : 303) “Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian, juga dimana dan kapan penelitian dilakukan, bisa juga ditambahkan hal-hal lain jika dianggap perlu”.

Sedangkan metode penelitian menurut Sugiyono (2017 : 2) “pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan verifikatif. Sebagai berikut :

1. Moh.Nazir (2014:43) Berpendapat bahwa metode analisis deskriptif adalah : “Metode analisis deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang dengan tujuan membuat deskripsi, gambaran, lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki”.

Metode deskriptif ditujukan untuk mengetahui dan mendeskripsikan tanggapan responden yang akan diteliti mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas

2. Sedangkan pengertian metode verifikatif menurut Mashuri (2008) dalam Narimawati Umi (2010:29) adalah sebagai berikut:

“Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan”.

Metode verifikatif untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

## Sumber Data dan Teknik Penentuan Data

### 1. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah primer dan sekunder. Menurut Sugiyono (2017 : 137) data primer sebagai berikut : “Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data”

Penelitian menggunakan data primer apabila peneliti mengumpulkan sendiri data – data yang dibutuhkan yang bersumber langsung dari objek pertama yang akan diteliti .

Sumber data sekunder menurut Sugiyono (2017 : 137) adalah : “Sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Menggunakan data sekunder apabila peneliti mengumpulkan informasi dari data yang telah di olah dari pihak lain .

### 2. Teknik Penentuan Data

- Populasi  
Menurut Narimawati Umi (2008 : 161) “Populasi adalah objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian”.
- Sample  
Menurut Juliansyah noor (2011 : 148) “sample adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sample dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya akan membuat kita dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik tersebut pada elemen populasi”.

Dalam penelitian ini karena jumlah populasi karyawan PT.Meso Sarana Nusantara sedikit atau terbatas sehingga tidak memungkinkan digunakannya metode pemilihan melalui sample, jadi peneliti mengambil jumlah sample sama dengan jumlah p

populasi atau dengan sensus yaitu sebanyak 60 orang.

## RANCANGAN ANALISIS DATA DAN PENGUJIAN HIPOTESIS

Rancangan analisis yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Regresi linier berganda
2. Pengujian Asumsi Klasik
  - Pengujian Normalitas
  - Pengujian Multikolinearitas
  - Pengujian Heteroskedastisitas
3. Analisis Korelasi
4. Analisis Koefisien Determinasi
5. Pengujian Hipotesis Menggunakan uji  $f$  dengan tingkat signifikansi 5%
6. Pengujian Hipotesis Menggunakan uji  $t$  dengan tingkat signifikansi 5%

### HIPOTESIS

$H_0 : \beta_1 = 0$  Secara parsial Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas di Usaha PT.Mesco Sarana Nusantara.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$  Secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas di Usaha PT.Mesco Sarana Nusantara.

$H_0 : \beta_2 = 0$  Secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas di Usaha PT.Mesco Sarana Nusantara.

$H_2 : \beta_2 \neq 0$  Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas di Usaha PT.Mesco Sarana Nusantara.

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$  Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas di PT.Mesco Sarana Nusantara .

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$  Terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas di PT.Mesco Sarana Nusantara .)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Menurut Umi Narimawati (2008:05) “Analisis regresi ialah suatu analisis asosiasi yang digunakan

secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tergantung dengan skala interval”.

Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya peningkatan motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas Dengan menggunakan *software SPSS 17.0*, diperoleh hasil uji sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + (\epsilon)$$

$$\text{Produktivitas} = 5,179 + 0.468*(\text{Motivasi}) + 0.378*(\text{Disiplin Kerja}) + (\epsilon)$$

$C = 5,179$  Menunjukkan jika Motivasi dan Disiplin Kerja yang bernilai 0, maka Produktivitas akan tetap bernilai 2,179

$\beta_1 = 0.468$  Jika adanya pertambahan Motivasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Produktivitas sebesar 0.468.

$\beta_2 = 0.378$  Jika adanya pertambahan Disiplin sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Produktivitas sebesar 0.378

$\epsilon$  = Kesalahan Residual

### UJI ASUMSI KLASIK

#### Uji Normalitas

Syarat data itu layak atau normal untuk diteliti maka dilakukan pengujian normalitas, dan kriteria acuan probabilitasnya adalah lebih besar dari nilai 0,05 ( $> 5\%$ ). Dengan menggunakan aplikasi *SPSS versi 17.0*, hasil yang diperoleh dari nilai Kolmogorov sebesar 0.452 lebih besar 0.05. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa residu dalam model berdistribusi normal, sehingga model atau data yang telah di uji memenuhi kriteria salah satu asumsi untuk dilakukan pengujian regresi. Dan mengacu kepada gambar grafik *normal probability plot*, dapat terlihat bahwa data yang akan diolah berdistribusi normal karena data atau titik tersebut berada di antara garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal .

## Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

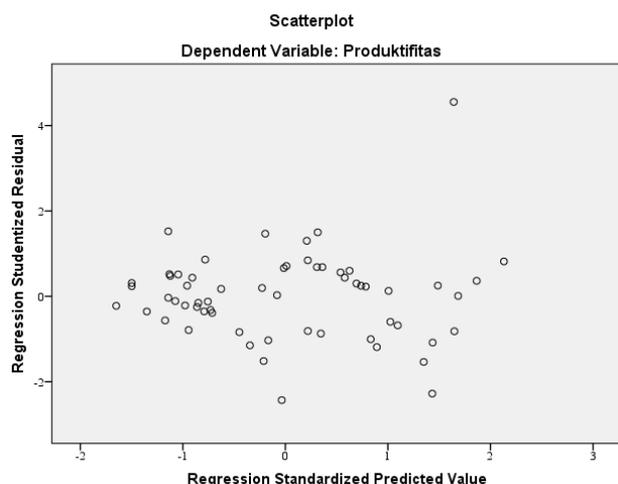
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	,709	1,410
	Disiplin Kerja	,709	1,410

a. Dependent Variable: Produktifitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat di antara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi. Jika terdapat Multikolinieritas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan nilai koefisien determinasi yang sangat besar, tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada ataupun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Pada penelitian ini digunakan nilai  $\text{sig. correlations} > \alpha$  (tingkat ketelitian = 5%) sebagai indikator ada tidaknya multikolinieritas diantara variabel bebas”.

“Motivasi, dan Disiplin Kerja menunjukkan nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ , Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari multikolinieritas atau dapat dipercaya dan obyektif .

## Uji Heteroskedastisitas



Untuk mengetahui adanya gejala heteroskedastisitas di dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heteroskedastisitas antara nilai prediksi variabel dependen dengan variabel independen. Dari Gambar Scatterplots diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar dengan baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi,

sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

## Analisis Korelasi

Dari pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Dari hasil output pengolahan data menggunakan program SPSS 17 for windows didapatkan hasil korelasi sebesar 0.756 berdasarkan kriteria (0.41 – 0.60), korelasi Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas memiliki tingkat keeratan atau korelasi sedang. Nilai korelasi tersebut bertanda positif yang menunjukkan bahwa adanya hubungan atau keeratan yang terjadi antara seluruh variabel yang searah.
2. Dari hasil output pengolahan data menggunakan program SPSS 17 for windows didapatkan hasil korelasi sebesar 0.768 berdasarkan kriteria korelasi (0.61 – 0.80) Motivasi dengan Produktivitas memiliki tingkat keeratan atau korelasi cukup tinggi. Nilai korelasi tersebut bertanda positif yang menunjukkan hubungan atau keeratan yang terjadi antara dua variabel searah.
3. Dari hasil output pengolahan data menggunakan program SPSS 17 for windows, didapatkan hasil korelasi sebesar 0.669 berdasarkan kriteria korelasi (0.61 – 0.80) disiplin kerja dengan produktivitas memiliki tingkat keeratan atau korelasi cukup tinggi. Nilai korelasi tersebut bertanda positif yang menunjukkan bahwa adanya hubungan atau keeratan yang terjadi antara kedua variabel yang searah.

## Analisis Koefisien Determinasi

Dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 17 for windows, di dapatkan hasil koefisien determinasi di dapatkan tingkat pengaruh sebesar 0.689 atau 57.2% hasil tersebut merupakan besarnya kontribusi dari Motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas sedangkan sisanya sebesar 43.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini contohnya adalah kecerdasan intelektual, pengembangan diri dan lain sebagainya.

## PENGUJIAN HIPOTESIS

### 1. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis digunakan untuk menguji variabel bebas apakah mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak dengan variabel terikat secara individu

al untuk setiap variabel, yaitu pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas secara simultan,

Menggunakan Taraf signifikansi menurut Sugiyono (2017) sebesar  $\alpha = 0,05$

Kriteria Pengujian :

- “Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima”.
- “Apabila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak”.

Maka dapat disimpulkan pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.40**  
**Uji F Simultan**

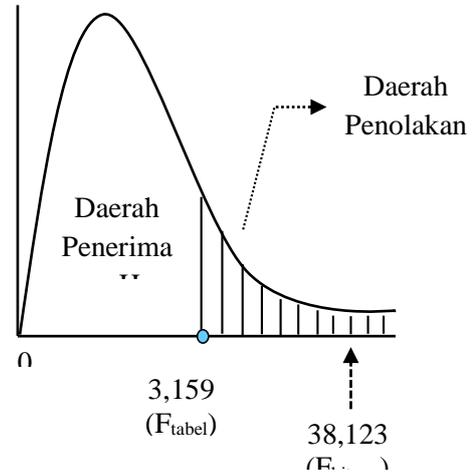
ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	423,798	2	211,899	38,123	,000 <sup>b</sup>
	Residual	316,823	57	5,558		
	Total	740,620	59			

a. Dependent Variable: Produktifitas

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 38,123 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini menjadi statistik uji yang akan dibandingkan dengan nilai F dari tabel dimana pada tabel F untuk  $\alpha = 0,05$  dan  $df_1$  (banyaknya variabel bebas): 2 dan  $df_2$ :  $n-k-1$  ( $60-2-1$ ) = 57 maka diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,159. Karena  $F_{hitung}$  (38,123) lebih besar dibanding  $F_{tabel}$  (3,159) maka pada tingkat kekeliruan 05%  $\alpha=0,05$  diputuskan untuk menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas di PT.Mesco Sarana Nusantara. Hasil ini sesuai dengan penelitian Roni Faslah (2013:50) Hasil uji persyaratan analisis menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, model regresi tidak terjadi multikolinearitas dan tidak adanya masalah heterokedastisitas. Persamaan regresinya adalah  $\hat{Y} = -145.950 + 0.633 X_1 + 1.987 X_2$ . Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F diperoleh  $F_{hitung}$  (29.801) >  $F_{tabel}$  (3,11), artinya  $H_0$  ditolak, hingga dapat disimpulkan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara serentak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Jika digambarkan dalam bentuk kurva hipotesis, maka akan tampak sebagai berikut:



## 2. Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,179	2,071		2,501	,015
	Motivasi	,468	,115	,418	4,065	,000
	Disiplin Kerja	,378	,088	,444	4,316	,000

a. Dependent Variable: Produktifitas

Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karena nilai t-hitung (4,065) lebih besar dari t tabel (2,002) dan t hitung berada pada daerah penolakan  $H_0$ , sehingga  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan dari Motivasi terhadap produktivitas di PT.Mesco Sarana Nusantara. Hasil ini sesuai dengan penelitian Roni Faslah (2013:50) Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  dari motivasi kerja (4,903) >  $t_{tabel}$  (1,66) hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Selain itu diketahui juga bahwa  $t_{hitung}$  dari disiplin kerja (4,166) >  $t_{tabel}$  (1,66) hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karena nilai t-hitung (4,316) lebih besar dari t tabel (2,002) dan t hitung berada pada daerah penolakan  $H_0$ , sehingga  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan dari disiplin kerja terhadap produktivitas di PT.Mesco Sarana Nusantara. Menurut Sulistiyani (2004 : 325) disiplin bisa mendorong produktivitas kerja atau disiplin merupakan sarana yang penting untuk mencapai produktivitas kerja para pegawai.

wai dalam birokrasi Menurut Sondang P. Sia gian (1985:128), menguraikan bahwa keseluruhan proses pemberian motivasi kepada para bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien

### Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis memberikan saran dan masukan yang mungkin bermanfaat bagi universitas yaitu sebagai berikut :

1. Dari motivasi dalam PT. Mesco Sarana Nusantara indikator terendah adalah kekuasaan PT. Mesco sarana Nusantara harus melakukan pemberian status yang jelas kepada karyawannya dengan cara memberikan status kedudukan dengan gaji yang jelas dan tidak berubah dalam artian menurun
2. Dari disiplin kerja dalam PT.Mesco Sarana Nusantara indikator terendah adalah Ketaatan terhadap aturan PT. Mesco Sarana Nusantara harus melakukan sanksi tegas bila ada yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan agar karyawan meningkatkan disiplin dalam melakukan pekerjaan dan sikap dalam perusahaan contohnya : dikenakan teguran jika melanggar peraturan yang ringan dan di potong gaji/penurunan jabatan jika melakukan pelanggaran aturan yang berat atau fatal
3. Dari produktivitas dalam PT. Mesco Sarana Nusantara indikator terendah adalah kualitas pekerjaan PT. Mesco Sarana Nusantara harus melakukan penyaringan jika ada karyawan baru dan karyawan tetapnya agar meningkatkan kualitas kerjadengan meberikan reward seperti naik gaji atau penghargaan karyawan terbaik agar mereka berlomba lomba meningkatkan kualitas kerjanya.
4. Dari variabel motivasi dan disiplin kerja yang paling besar pengaruhnya terhadap produktivitas pada .PT. Mesco Sarana Nusantara adalah Disiplin kerja maka PT. Mesco Sarana Nusantara harus mendorong disiplin kerja dari pada motivasi karena disiplin kerja memiliki pengaruh yang besar untuk produktivitas kerja karyawan PT. Mesco Sarana

Nusantara harus melakukan tambahan dalam peraturan pekerjaan agar karyawannya lebih disiplin lagi dalam bekerja dan produktivitas kerjanya meningkat.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Syyani. 2012. *Sosiologi Skematika, Teori, dan Terapan*. Cetakan ke 13. Jakarta : Bumi Aksara.
- Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. *Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi pt. Karmand mitra andalan surabaya)*. Jawa Timur.
- Arjuna Rizaldi. 2016. *Jurisma : Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol.11 .No.2 2016. Peningkatan Motivasi kerja melalui Gaya Kepemimpinan*.
- Desi Rahmawati. 2013 *Pengaruh motivasi terhadap produktifitas karyawan pr fajar berlian*.
- Dini afianti,H. Johar Permana dan Diding Nurdin. 2014. *Pengaruh komunikasi interpersonal kepala bidang dikmenti terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendidikan provinsi jawa barat*
- Faitullah. 2014. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah II (Studi Kasus Pada Universitas Binadarma Dan Universitas Tridinanti)*. Lampung.
- Hendi Suryo Leksono 2014. *Jibeka : Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia Kebosanan Kerja :Peningkatan Stres dan Penganurunan Kinejera Karyawan dalam Spesialisasi Pekerjaan*
- Isniar Buadiarti. 2017. *Pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja*

- karyawan (PT.Kimia Farma (Persero), Tbk .Plant) Bandung
- Ita Yulita. 2015. *Pengaruh beban kerja terhadap kualitas kerja karyawan (PT.Ultra Jaya)* Bandung
- Lita Wulantika. 2017. *Jurisma : Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Pelaksanaan program kesejahteraan dampaknya terhadap disiplin kerja karyawan ( pada kantor pusat PT. oto finance)* Bandung
- Lita Wulantika. 2017. *Jurisma : Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Analisis stress kerja dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap prosuktivitas kerja karyawan (pada PT. leading garment)* Bandung
- Lita Wulantika. 2017. *Jurisma : Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Pengaruh Pelaksanaan pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada divisi PT. Astra internasional tbk toyyyota sales*
- Juliasyah Noor. 2012. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Moh. Nazir. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Puju Astuti. 2013. *Hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai di kantor kecamatan sambutan kota samarinda*
- Priyano. 2015. *The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona'an Markets*
- Ridwan Isya Luthfi, Heru Susilo, Muhammad Faisal Riza. 2014. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya)*. Surabaya.
- Renindia Maharlin. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas kerja*
- karyawan robinson supermarket samarinda
- Sarinah Azhar Aziz. 2010 *Hubungan komunikasi interpersonal dan komitmen terhadap adap organisasi dengan kepuasan kerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara III (persero)*
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke 26. Bandung : ALFABETA.
- Suharsimi Arikunto. 2016. *Manajemen Penelitian*. Cetakan ke 13. Jakarta : Rineka Cipta.
- Umar Husein. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Umi Narimawati. 2007. *Riset0Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media.
- Umi Narimawati. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuntitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Umi narimawati. 2008. *Teknik-Teknik Analisis Multivariat Untuk Riset Ekonomi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Umi Narimawati. 2010. *Penulisan Karya Ilmiah*. Bandung: Genesis