

Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana kota Tebing tinggi dengan disiplin kerja sebagai variabel Intervening

Jumadiyah Wardati

Universitas Efarina

jumz.can@gmail.com

Jopinus Ramli Saragih

Universitas Efarina

jopinuss@gmail.com

Pinondang Hotria Siregar

Universitas Efarina

pinria85@gmail.com

Ricard Fredik Marpaung

Universitas Efarina

ricardfredrik.marpaung@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini Memiliki hasil sebagai berikut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (2,452) > t_{tabel} (2,042)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,021 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya variable Motivasi Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (Z). Kedua dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (3,219) > t_{tabel} (2,042)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,003 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya Motivasi Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Ketiga dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (4,711) > t_{tabel} (2,042)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya Disiplin Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Analisis jalur memperlihatkan pengaruh langsung variabel X terhadap variabel Y sebesar 0,392. Sementara pengaruh tidak langsung melalui variabel Z yaitu $0,421 \times 0,573 = 0,2412$ dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui variabel Z lebih besar dibanding pengaruh secara langsung terhadap variabel Y

Kata Kunci Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Berbicara tentang MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) dewasa ini semakin mendapatkan perhatian, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Tujuan perusahaan dikatakan dapat tercapai bukan hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang memadai, tetapi lebih tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pada pekerjaan tersebut. Pencapaian suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi perusahaan harus selalu memacu kinerja karyawannya dengan harapan mampu mencapai keselaraan di setiap bagian bagian perusahaan, sehingga tercapai tujuan yang diharapkan.

Produktivitas kerja Siagian dalam Agustin (2014) adalah kemampuan menghasilkan barang/jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja/karyawan. Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh setiap masing-masing individu. Karena maju mundurnya organisasi sangatlah tergantung pada naik turunnya produktivitas kerja karyawan. Seorang karyawan yang melakukan sesuatu jenis pekerjaan tertentu dapat dipastikan akan memperoleh hasil. Hasil adalah output akan produksi dari suatu aktivitas kerja. Produksi atau produktivitas adalah dua hal yang mempunyai hubungan yang erat dan merupakan masalah yang pokok dalam perusahaan. Produksi adalah merupakan suatu usaha untuk menghasilkan barang atau jasa, sedangkan produktivitas berkaitan erat sebagai cara pencapaian tingkat produksi tersebut.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Menurut Edy Sutrisno (2016:89) disiplin adalah “prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Dalam Penelitian ini ditemukan beberapa hal yang menjadi fenomena dan fenomena yang saat ini terjadi di dalam Instansi yang dimana ditemukan kurangnya motivasi dalam bentuk Motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang disebabkan dorongan internal seperti etika kerja individual misal terhadap pekerjaan atau ketertarikan dalam mempelajari skill baru yang diberikan kepada seluruh pegawai dalam bentuk apa pun dan juga dalam hal kedisiplinan seperti telat masuk kerja, sengaja absen, dan pulang lebih awal. Dinas Pemberdayaan Perempuan, Anak, Pengendalian Penduduk dan keluarga berencana Kota Tebing Tinggi adalah salah satu Dinas yang paling intens melakukan pelayanan langsung kepada masyarakat umum dan memiliki peran yang cukup besar dalam pengembangan kehidupan social masyarakat Kota Tebing Tinggi. Beberapa tahun terakhir output kinerja dari Dinas terkait belum maksimal kontribusinya dalam melakukan pelayanan Publik di Kota Tebing Tinggi.

Rumusan Masalah

Sehubung dengan hal diatas, maka permasalahan yang ingin dijawab dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, anak, Pengendalian Penduduk dan keluarga berencana Kota Tebing Tinggi?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, anak, Pengendalian Penduduk dan keluarga berencana Kota Tebing Tinggi?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, anak, Pengendalian Penduduk dan keluarga berencana Kota Tebing Tinggi?
4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, anak, Pengendalian Penduduk dan keluarga berencana Kota Tebing Tinggi dengan Disiplin Kerja sebagai variabel intervening ?

LANDASAN TEORI**A. Produktivitas**

Produktivitas kerja Siagian dalam Agustin (2014) adalah kemampuan menghasilkan barang/jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja/karyawan. Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh setiap masing-masing individu. Karena maju mundurnya organisasi sangatlah tergantung pada naik turunnya produktivitas kerja karyawan. Seorang karyawan yang melakukan sesuatu jenis pekerjaan tertentu dapat dipastikan akan memperoleh hasil. Hasil adalah output akan produksi dari suatu aktivitas kerja. Produksi atau produktivitas adalah dua hal yang mempunyai hubungan yang erat dan merupakan masalah yang pokok dalam perusahaan. Produksi adalah merupakan suatu usaha untuk menghasilkan barang atau jasa, sedangkan produktivitas berkaitan erat sebagai cara pencapaian tingkat produksi tersebut..

B. Disiplin Kerja**1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Menurut Edy Sutrisno (2016:89) disiplin adalah “prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Samsudin (2010: 281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Liang Gie dalam Samsudin menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pemberdayaan Perempuan, anak, Pengendalian Penduduk dan keluarga berencana Kota Tebing Tinggi

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dimulai pada bulan Januari 2020 s/d selesai.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2017). Dalam penelitian ini populasinya adalah Pegawai Golongan 3A Dinas Pemberdayaan Perempuan, anak, Pengendalian Penduduk dan keluarga berencana Kota Tebing Tinggi sebanyak 30 orang.

2. Sampel

Sampel Menurut (Sugiyono, 2016:81) bahwa : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, dengan istilah lain harus representatif (mewakili)”.

Karena jumlah populasi target kurang dari 100, maka teknik sampling yang digunakan adalah metode sensus, dimana seluruh populasi yang berjumlah 30 orang Pegawai Golongan 3A Dinas Pemberdayaan Perempuan, anak, Pengendalian Penduduk dan keluarga berencana Kota Tebing Tinggi akan dijadikan sebagai sampel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Menurut Sugiyono (2013) Sebuah faktor dinyatakan reliabel/handal jika *Cronbach Alpha* lebih

besar dari 0,6. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Konstanta	Reliabilitas
Motivasi Kerja (X)	0,744	0,6	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,779	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (Z)	0,779	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah dari lampiran 3 (2020)

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable* dan dapat dipakai sebagai alat ukur).

A. Uji Asumsi Klasik Persamaan 1

Adapun pengujian terhadap asumsi klasik dengan program SPSS 25,00 yang dilakukan pada penelitian ini meliputi :

Data yang berdistribusi normal akan membentuk satu garis lurus *diagonal* dan *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016). Adapun hasil pengujiannya menggunakan SPSS 25,00 sebagai berikut :

**Tabel 1 Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		30	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.85685006	
Most Extreme Differences	Absolute	.193	
	Positive	.193	
	Negative	-.152	
Test Statistic		.193	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.006 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.300 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.084
		Upper Bound	.516

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 30 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber : Data diolah

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan *Uji Glejser*, dalam uji glejser, apabila variabel independen signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila variabel independen tidak signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Hal tersebut diamati dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2016).

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 menunjukkan hasil dalam tabel berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Glejser Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.465	2.174		.674	.506
Motivasi_Kerja_X	-.008	.136	-.011	-.059	.954

a. Dependent Variable: Abs_RES

Variabel independen signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen namun tidak ada indikasi terjadi heteroskedastisitas sebab dimana nilai signifikansinya sebesar 0,954 atau lebih besar dari 5%.

Pengujian Regresi Linier Sederhana

Pengujian regresi linear berganda menjelaskan besarnya peranan variabel Motivasi Kerja (X) terhadap variabel Disiplin Kerja (Z). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *SPSS 25.0 for windows*. Analisis masing-masing variabel dijelaskan dalam uraian berikut :

Tabel 3 Hasil Regresi Linier Sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.677	3.195		2.403	.023		
Motivasi_Kerja_X	.489	.199	.421	2.452	.021	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja_Z

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi : $Z = a + b X + \epsilon$, sehingga diperoleh persamaan : $Z = 7,677 + 0,489 X + \epsilon$

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 7,677 menunjukkan besarnya variabel Disiplin Kerja (Z) jika variabel Motivasi Kerja (X) sama dengan nol.
- b. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X) (b_1) sebesar (0,489) menunjukkan besarnya peranan variabel Motivasi Kerja (X) terhadap variabel Disiplin Kerja (Z). Artinya apabila faktor variabel Motivasi Kerja (X) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel Disiplin Kerja (Z) meningkat sebesar (0,489) satuan.

B. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel Motivasi Kerja (X) adalah besar terhadap variabel Disiplin Kerja (Z).

Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom *adjusted R square*. Hal tersebut dikarenakan nilai *adjusted R square* tidak rentan pada penambahan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4. berikut :

Tabel 4. Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.421 ^a	.177	.147	1.890	1.763

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja_X

b. Dependent Variable: Disiplin_Kerja_Z

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 4. dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,147 atau 14,7%. Hal ini menunjukkan jika variabel Motivasi Kerja (X) dapat menjelaskan variabel Disiplin Kerja (Z) sebesar 14,7%, sisanya sebesar 85,3% (100% - 14,7%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini seperti lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan.

Uji Asumsi Klasik Persamaan 2

Adapun pengujian terhadap asumsi klasik dengan program SPSS 25,00 yang dilakukan pada penelitian ini meliputi :

Data yang berdistribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016). Adapun hasil pengujiannya menggunakan SPSS 25,00 sebagai berikut :

Tabel 5 Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		30	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.13073738	
Most Extreme Differences	Absolute	.085	
	Positive	.085	
	Negative	-.081	
Test Statistic		.085	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	1.000 ^e	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.858
		Upper Bound	1.000

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Dari *output* dalam tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Monte Carlo Sig.*) seluruh variabel sebesar 0,1000. Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Adapun perhitungan nilai *tolerance* atau VIF dengan program *SPSS 25.00 for windows* dapat dilihat pada Tabel 6 berikut :

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.194	2.176		-.089	.930		
	Motivasi_Kerja_X	.439	.136	.392	3.219	.003	.823	1.215
	Disiplin_Kerja_Z	.552	.117	.573	4.711	.000	.823	1.215

- a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja_Y
- Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa :

Nilai *tolerance* dari Motivasi Kerja (X) sebesar 0,823, Disiplin Kerja (Z) sebesar 0,823 di mana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari Motivasi Kerja (X) sebesar 1,215 dan Disiplin Kerja (Z) sebesar 1,215 di mana semuanya lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan *Uji Glejser*, dalam uji glejser, apabila variabel independen signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila variabel independen tidak signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Hal tersebut diamati dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2016).

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 menunjukkan hasil dalam tabel berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Glejser Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.715	1.127		.634	.531
	Motivasi_Kerja_X	.098	.071	.280	1.389	.176
	Disiplin_Kerja_Z	-.087	.061	-.289	-1.431	.164

a. Dependent Variable: Abs_RES

Variabel independen tidak signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen ada indikasi heteroskedastisitas dimana nilai signifikansi dari Z lebih kecil dari pada X.

Pengujian Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linear berganda menjelaskan besarnya peranan Motivasi Kerja (X) dan Disiplin Kerja (Z) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *SPSS 25.0 for windows*. Analisis masing-masing variabel dijelaskan dalam uraian berikut :

Tabel 8 Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	-.194	2.176		-.089	.930		
Motivasi_Kerja_X	.439	.136	.392	3.219	.003	.823	1.215
Disiplin_Kerja_Z	.552	.117	.573	4.711	.000	.823	1.215

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja_Y

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi : $Y = a + b_1X + b_2X + b_3Z + \epsilon$, sehingga diperoleh persamaan : $Y = -0.194 + 0,439 X + 0,552 Z + \epsilon$

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) sebesar -0,194 menunjukkan besarnya Produktivitas Kerja (Y) jika Motivasi Kerja (X) dan Disiplin Kerja (Z) sama dengan nol.
- Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X) (b_1) sebesar 0,439 menunjukkan besarnya peranan Motivasi Kerja (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y) dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (Z) konstan. Artinya apabila faktor Motivasi Kerja (X) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Produktivitas Kerja (Y) meningkat sebesar 0,439 satuan nilai dengan asumsi Disiplin Kerja (Z) konstan.
- Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (Z) (b_3) sebesar 0,552 menunjukkan besarnya peranan Disiplin Kerja (Z) terhadap Produktivitas (Y) dengan asumsi variabel Motivasi Kerja (X) konstan. Artinya apabila faktor Disiplin Kerja (Z) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Produktivitas (Y) meningkat sebesar 0,552 satuan nilai dengan asumsi Motivasi Kerja (X) konstan.

C. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap Disiplin Kerja (Z).

Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom *adjusted R square*. Hal tersebut dikarenakan nilai *adjusted R square* tidak rentan pada penambahan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 9 berikut

Tabel 9 Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.819 ^a	.671	.647	1.172	1.979

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja_Z, Motivasi_Kerja_X

b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja_Y

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,647 atau 64,7%. Hal ini menunjukkan jika Disiplin Kerja (Z) dan Motivasi Kerja (X) dapat menjelaskan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 64,7% , sisanya sebesar 35,3% (100% - 64,7%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini seperti lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini, uji hipotesis parsial dilakukan pada setiap variabel independen seperti pada Tabel 10 berikut ini :

**Tabel 10 Uji Parsial (t) Persamaan 1
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.677	3.195		2.403	.023	
	Motivasi_Kerja_X	.489	.199	.421	2.452	.021	1.000 1.000

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja_Z

Sumber : Data diolah

a. Uji Hipotesis pengaruh variabel Motivasi Kerja (X) terhadap variabel Disiplin Kerja (Z).

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

1) Terima H_0 Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$.

2) Tolak H_0 Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$.

Dari tabel 4.16 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,452 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 28) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,042 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (2,452) $> t_{tabel}$ (2,042), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,021 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya variabel Motivasi Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (Z). Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yaitu Ramadhan RK Baso 2018, judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Camat Kota Utara Kota Gorontalo. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Camat Kota Utara Kota Gorontalo.

Tabel 11 Uji Parsial (t) Persamaan 2

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	-.194	2.176		-.089	.930		
Motivasi_Kerja_X	.439	.136	.392	3.219	.003	.823	1.215
Disiplin_Kerja_Z	.552	.117	.573	4.711	.000	.823	1.215

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja_Y

Sumber : Data diolah Uji Hipotesis pengaruh Motivasi Kerja (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- a) Terima H_0 Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$
- b) Tolak H_0 Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 4.17 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,219 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 28) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,042 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (3,219) $> t_{tabel}$ (2,042), dan nilai signifikansinya sebesar $0,003 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya Motivasi Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yaitu Muhammad Ismubahri Habibullah 2017, judul pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Datalink Solution, Jakarta. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Datalink Solution, Jakarta

Uji Hipotesis pengaruh Disiplin Kerja (Z) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- a) Terima H_0 Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$
- b) Tolak H_0 Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 4.17 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,711 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 28) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,042 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (4,711) $> t_{tabel}$ (2,042), dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya Disiplin Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yaitu Khaslinawati 2016, judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan kekayaan Kabupaten Meriah.

Analisis Jalur

Agar dapat membuktikan bahwa apakah suatu variabel mampu menjadi variabel yang memediasi hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, maka akan dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila pengaruh tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel intervening lebih besar dibanding pengaruh secara langsung variabel bebas terhadap variabel terikat, maka variabel tersebut bisa menjadi variabel yang memediasi antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016). Untuk melakukan perhitungan secara langsung dan tidak langsung dilakukan dari nilai *standardized coefficients* regresi persamaan I dan II berikut :

Tabel 12 Nilai *Standardized Coefficients* Persamaan I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
	B	Std. Error	
1 (Constant)	7.677	3.195	
Motivasi_Kerja_X	.489	.199	.421

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja_Z

Tabel 13 Nilai *Standardized Coefficients* Persamaan II
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
	B	Std. Error	
1 (Constant)	-.194	2.176	
Motivasi_Kerja_X	.439	.136	.392
Disiplin_Kerja_Z	.552	.117	.573

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja_Y

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu, Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.

Agustin 2010. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. : Penerbit Aswaja Pressindo. Yogyakarta

Desslerer, Gary. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Empat Belas)*. Salemba Empat Jakarta.

Hasibuan, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara Jakarta

_____, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara Jakarta

-
- _____, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayah, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Ghozali, Imam. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”
Badan Penerbit Universitas Diponegoro.Semarang
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nazir, Moh. 2013. “*Metode Penelitian*”.Ghalia Indonesia. Bogor
- Nawawi, 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Sugiyono. 2012. “*Metodologi Penelitian Bisnis*”, Cetakan 16. Alfabeta. Bandung
- _____, 2013. “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*”. Alfabeta.CV. Bandung.
- _____, 2015. *Memahami penelitian kualitatif*. Bandung
- _____, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sondang P.Siagian 2010“*Manajemen Sumberdaya Manusia.: SALEMBA EMPAT.*”
Jakarta
- Herdianto, 2010.*Manajemen Sumberdaya Manusia.:* Bumi Aksara ,Jakarta
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia(Cetakan ke tujuh)*. Kencana Prenada Media Group Jakarta
- Samsudin 2010.*Analisis Pengukuran Kinerja Organisasi Dengan Metode Balanced Scorecard. Journal Of Social and Politic* Diponegoro
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta
- Widodo, 2010.*Manajemen Sumberdaya Manusia*. Media Pustaka Jakarta