

**PENGARUH MOTIVASI, KEDISIPLINAN KERJA DAN PRESTASI KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI  
SIMPAN PINJAM KOPDIT SEHATI LAMPUNG**

**<sup>1</sup>Fita Ariyani, <sup>2</sup>Syahnan Phalipi**

<sup>1</sup>Alumni STEI Bisnis Indonesia

<sup>2</sup>Dosen STIE Bisnis Indonesia

Korespondensi : [syahnanphalipi@gmail.com](mailto:syahnanphalipi@gmail.com)

**ABSTRAK**

Tujuan penulisan skripsi ini ingin membahas bagaimana agar eksistensi koperasi simpan pinjam Kopdit Sehati Lampung. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu motivasi, kedisiplinan kerja, prestasi kerja dan produktivitas kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah studi pustaka, observasi, kuesioner, serta melakukan wawancara dengan atasan dan para karyawan untuk memperoleh informasi tentang berbagai hal yang berkaitan dengan motivasi, kedisiplinan kerja, prestasi kerja dan produktivitas kerja karyawan koperasi Kopdit Sehati Lampung. Dari hasil analisis dengan menggunakan metode regresi linier berganda, diperoleh hasil bahwa secara parsial motivasi kerja karyawan, kedisiplinan kerja dan prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas. Besarnya pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,01%, besarnya pengaruh kedisiplinan kerja produktivitas kerja karyawan sebesar 0,07%, dan besarnya pengaruh prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,21%. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 50,2% variasi dari produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini dan sisanya sebesar 49,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model.

**Kata kunci:** Motivasi, Kedisiplinan Kerja, Prestasi Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan.

**ABSTRACT.**

*The purpose of writing this thesis is to discuss how to ensure the existence of the Kopdit Sehati Lampung savings and loan cooperative. The variables used in this study are motivation, work discipline, work performance and employee work productivity. The research method used was literature study, observation, questionnaires, as well as conducting interviews with superiors and employees to obtain information on various matters relating to motivation, work discipline, work performance and work productivity of the employees of the Sehati Lampung Kopdit cooperative. From the results of the analysis using multiple linear regression method, the results show that partially employee motivation, work discipline and work performance have a significant effect on*

*productivity. The magnitude of the effect of motivation on employee work productivity is 0.01%, the magnitude of the influence of work discipline on employee work productivity is 0.07%, and the magnitude of the influence of work performance on employee work productivity is 0.21%. The value of the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) is 50.2% variation in employee work productivity can be explained by the independent variables examined in this study and the remaining 49.8% is explained by other factors outside the model.*

**Keywords:** *Motivation, Work Discipline, Work Performance, Employee Productivity*

## **PENDAHULUAN.**

Koperasi simpan pinjam sering disebut koperasi kredit, adalah koperasi yang bergerak dalam bidang simpan-pinjam, untuk kemudian dipinjamkan kembali kepada para anggota yang memerlukan dana. Kegiatan utama koperasi simpan pinjam adalah menyediakan jasa penyimpanan dan peminjaman dana kepada anggota koperasi. Dalam rangka transparansi kepada seluruh anggota diperlukan adanya pencatatan yang tertib, teratur dan sistematis agar semua anggota dapat melihat dan puas atas akuntansi koperasinya. Akibat dari perasaan puas maka timbulah kepercayaan. Dari hal inilah maka sumber kemajuan dari koperasi.

Pada tahun 2012 terdapat peraturan terbaru tentang koperasi yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2012 tentang Perkoperasian. Bahwa pembangunan perekonomian nasional bertujuan untuk mewujudkan kedaulatan politik dan ekonomi Indonesia yang memiliki peran strategis dalam tata ekonomi nasional berdasarkan atas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi dalam rangka menciptakan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 bahwa:

- a. Pembangunan dan pemberdayaan koperasi dalam suatu kebijakan perkoperasian harus mencerminkan nilai dan prinsip koperasi sebagai wadah usaha bersama untuk memenuhi aspirasi dan kebutuhan ekonomi anggota sehingga tumbuh menjadi kuat, sehat, mandiri, dan tangguh dalam menghadapi perkembangan ekonomi nasional dan global yang semakin dinamis dan penuh tantangan.
- b. Bahwa kebijakan perkoperasian selayaknya selalu berdasarkan ekonomi kerakyatan yang melibatkan, menguatkan, dan mengembangkan koperasi sebagaimana amanat ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Nomor XVI/MPR/1998 tentang Politik Ekonomi dalam rangka Demokrasi Ekonomi.

- c. Bahwa Undang-Undang 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian perlu diganti karena sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan hukum dan perkembangan perkoperasian.
- d. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d, perlu membentuk Undang-Undang perkoperasian.

Dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan :

1. Koperasi adalah badan hukum yang didirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum koperasi, dengan pemisahan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha, yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama dibidang ekonomi, sosial, dan budaya sesuai dengan nilai dan prinsip koperasi.
2. Perkoperasian adalah segala sesuatu yang menyangkut kehidupan Koperasi.
3. Koperasi primer adalah koperasi yang didirikan oleh dan beranggotakan orang perseorangan.
4. Koperasi sekunder adalah koperasi yang didirikan oleh dan beranggotakan badan hukum Koperasi.
5. Rapat anggota adalah perangkat organisasi koperasi yang memegang kekuasaan tertinggi dalam koperasi.
6. Pengawas adalah perangkat organisasi koperasi yang bertugas mengawasi dan memberikan nasehat kepada pengurus.
7. Pengurus adalah perangkat organisasi koperasi yang bertanggung jawab penuh atas kepengurusan koperasi untuk kepentingan dan tujuan koperasi, serta mewakili koperasi baik dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar.

Dalam menjalankan usaha koperasi diarahkan pada usaha yang berkaitan langsung dengan kepentingan anggota beraneka ragam, maka usaha koperasi multipurpose yaitu koperasi yang mempunyai beberapa bidang usaha, misalnya simpan pinjam, perdagangan, produksi, konsumsi, kesehatan, dan pendidikan. Usaha Koperasi simpan pinjam dibentuk berdasarkan kebutuhan pelayanan kepada anggota seperti uasaha simpan pinjam atau kredit, memasarkan produksi anggota dan lain-lainnya. Usaha atau kegiatan yang sifatnya musiman/sementara atau sifatnya kerjasama, tidak turut mengolah secara langsung, hanya mengharapkan jasa, tidak perlu dibentuk sebagai unit, namanya tetap usaha, misalnya sewa/kontrak/komisi. Akan tetapi kalau usaha tersebut

sifatnya kontinu (terus menerus) itu memerlukan penanganan secara khusus dan personil yang mengelolanya pun secara khusus dan kontinu, maka hal itu baru harus dibentuk unit.

Untuk itu produktivitas karyawan dalam hal ini sangat diperlukan agar tercipta koperasi yang dapat mensejahterakan para anggotanya. Produktivitas dapat diartikan secara umum sebagai tingkat perbandingan antara hasil keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Faktor-faktor produktivitas yang sering diduga mempengaruhi produktivitas antara lain adalah: kompensasi, *knowledge* atau pengetahuan, *skill* atau keahlian, *abilities* atau kemampuan, *attitudes* atau sikap dan *behaviors*. Tingginya motivasi terhadap perusahaan, Kedisiplinan kerja akan menimbulkan perilaku positif karyawan seperti timbulnya semangat dalam bekerja, serta prestasi kerja dari setiap karyawan dalam, dan juga loyalitas pada karyawan terhadap perusahaan. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang bisa memberikan dan menciptakan situasi serta kondisi kerja yang stabil sehingga karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja yang pada nantinya menimbulkan rasa memiliki terhadap perusahaannya, loyalitas dalam bekerjapun dapat tercipta.

Koperasi Kopdit Sehati Lampung merupakan perusahaan yang bergerak dibidang simpan pinjam. Di koperasi tersebut terdapat 100 orang karyawan, di mana karyawan-karyawan tersebut sangat diharapkan memiliki produktivitas kerja yang tinggi sehingga dapat menciptakan Koperasi. Kopdit Sehati yang dapat mensejahterakan anggotanya. Akan tetapi sering dijumpai produktivitas kerja pada koperasi tersebut menurun yang disebabkan oleh motivasi dan kedisiplinan karyawan yang berkurang, mengakibatkan prestasi kerja menurun. Hal ini dikarenakan kurangnya manajemen yang kurang disiplin, kurangnya *briefing*, *meeting*, tidak adanya keteladanan kepemimpinan dsb, sehingga tidak adanya motivasi dan kedisiplinan karyawan yang berkesinambungan terhadap produktivitas kerja.

Untuk mencapai tujuannya, berarti koperasi simpan pinjam harus melaksanakan aturan mengenai peran pengurus, pengawas, manajer dan yang paling penting, rapat anggota. Pengurus berfungsi sebagai pusat pengambilan keputusan tinggi, pemberi nasehat dan penjaga berkesinambungan organisasi dan sebagai orang yang dipercaya. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi, kedisiplinan kerja dan prestasi kerja memiliki pengaruh

yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Sehati Lampung.

## **2. KERANGKA TEORI**

### **2.1. Definisi Motivasi**

Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktivitas. Seperti telah dikutip didepan bahwa pengertian motivasi, menurut Berelson dan Steiner, adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Selain pendapat di atas, ada beberapa pendapat yang memberikan pengertian yang sama atau hampir sama yaitu menurut Cascio (1996) dalam buku Sunyoto (2012:11) motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya, misalnya rasa lapar, haus, dan dahaga. Chung dan Megginson (1981), dalam buku Triyono (2012:154), mendefinisikan motivasi sebagai *“goal directed behavior. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal.. it is closely related to employee satisfaction and job performance”* atau perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam rangka mengejar suatu tujuan. Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan kinerja. Secara umum, teori motivasi dapat dikelompokkan dalam dua kelompok, yaitu *content theory* atau teori kepuasan dan *process theory* atau teori proses. Begitu penting teori motivasi diterapkan secara tepat sehingga makin banyak ilmuan yang menekuni kegiatan pengembangan teori tersebut. Berikut ini adalah beberapa teori yang paling dikenal dewasa ini: teori Maslow salah seorang ilmuwan yang dipandang sebagai pelopor teori motivasi. Hasil-hasil pemikirannya tertuang dalam bukunya yang berjudul *“Motivation and Personality”*. Teori motivasi yang digunakan sebagai landasan teoritis dalam penelitian ini adalah teori motivasi kepuasan yang dikemukakan oleh Maslow yaitu teori hierarki kebutuhan. Karena menurut peneliti teori

ini sesuai dengan kondisi yang ada pada objek penelitian. Teori yang dikemukakan oleh Maslow menyatakan bahwa manusia di tempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Teori ini didasarkan pada tiga asumsi dasar sebagai berikut (Gittosudarmo dan Sudita, 1997) dalam buku Sunyoto (2012:12):

- a. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki, mulai hierarki kebutuhan yang paling dasar sampai kebutuhan yang kompleks atau paling tingkatannya.
- b. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan dapat mempengaruhi perilaku seseorang, dimana hanya kebutuhan yang belum terpuaskan yang dapat menggerakkan perilaku. Kebutuhan yang telah terpuaskan tidak berfungsi sebagai motivasi.
- c. Kebutuhan yang lebih tinggi berfungsi sebagai motivator jika kebutuhan yang hierarkinya lebih rendah paling tidak boleh terpuaskan secara minimal.

Menurut Maslow (Gibson, Ivancevich dan Donnelly, 2002:97) motivasi ialah bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang tertinggi ialah kebutuhan akan perwujudan diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut didefinisikan sebagai berikut: yaitu :

1. Kebutuhan psikologika, seperti sandang, pangan dan papan.
2. Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
3. Kebutuhan sosial.
4. Kebutuhan prestise yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.
5. Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata. Memotivasi orang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai kesuatu tujuan.

### **2.1.1. Faktor-faktor Motivasi**

- a. Promosi

Promosi adalah kemajuan seseorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang

lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji. Syarat waktu, tempat atau syarat-syarat kerja lainnya dapat juga merupakan ciri-cirinya tugas yang lebih baik, dimana seorang karyawan mendapat promosi, tetapi jika tugas tidak mengandung kecakapan atau tanggung jawab yang lebih besar serta pembayaran yang lebih tinggi, maka ini bukan merupakan promosi.

b. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan kejabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi dimasa depan. Padahal tanpa usul atasan langsung, bagian kepegawaian akan tidak dimiliki bahan yang cukup untuk memproyeksikan suatu bentuk promosi bagi pekerja yang bersangkutan. Oleh karena itu agar terbuka kemungkinan bagi seseorang untuk mewujudkan rencana dan tujuan kariernya, prestasi kerjanya haruslah sedemikian rupa sehingga bukan hanya memenuhi berbagai standar yang telah ditentukan, akan tetapi sedapat mungkin dapat digunakan sebagai bukti bahwa seseorang sudah berusaha semaksimal mungkin dan bahwa usaha tersebut sekaligus merupakan indikator bahwa karyawan yang bersangkutan memiliki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka mempersiapkannya memikul tugas dan tanggung jawab yang lebih besar dimasa depan.

c. Pekerjaan itu sendiri

Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan.

d. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya.

e. Tanggung jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal-balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun disisi lain para

karyawan pun memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

f. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan

g. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian pihak perusahaan pun akan semakin percaya bahwa para karyawannya mempunyai kemampuan yang baik dan hal ini akan memacu pihak perusahaan untuk mempertahankan karyawannya untuk tidak pindah ke tempat lain.

### **2.1.2. Langkah-langkah Motivasi**

Dalam memotivasi bawahan, ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin sebagai berikut:

- a. Pemimpin harus tahu apa yang dilakukan bawahan.
- b. Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang.
- c. Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan
- d. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan.
- e. Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbentuk-bentuk
- f. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistis.

### **2.1.3. Tujuan Pemberian Motivasi**

Diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.

Sedangkan menurut Wexley dan Yukl (1997) dalam buku Umam (2010:159) memberikan batasan mengenai motivasi sebagai “*The process by which behavior is energized and directed*”. Pengertian motivasi, seperti yang dikemukakan oleh Wexley

dan Yukl adalah pemberian penimbunan motif. Dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Itulah sebabnya, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang ikut menentukan besar kecilnya prestasi orang tersebut.

Secara bebas, dapat diartikan, motivasi adalah sekelompok pendorong yang mempunyai ciri-ciri:

- a. Berasal di dalam atau dari luar individu
- b. Dapat menimbulkan perilaku bekerja
- c. Dapat menentukan bentuk, tujuan, intensitas, dan lamanya perilaku bekerja.

Definisi lain dari motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketentuan individu dalam usaha mencapai sasaran Robbins (2006) dalam buku Umam (2010:161).

Berdasarkan pengertian di atas, maka motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai.

## **2.2. Pengertian Kedisiplinan Kerja**

Menurut Fathoni (2006) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Kajian teori kedisiplinan karyawan. Fathoni (2006:126 ) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Setiap perusahaan yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama yakni yang datang karena adanya kesadran dan keinsyafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan adanya semacam paksaan dari luar. Disiplin (*disicipline*) Menurut Sulistiani dan Rosidah (2009:290) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai

dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi.

Sinungan (2003:145) Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut :

1. adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat;
2. adanya perilaku yang terkendali;
3. adanya ketaatan ( *obedience* ).

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Handoko, 2011:208). Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu preventif dan korektif. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen. Manajemen mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu iklim disiplin preventif dimana berbagai standar diketahui dan dipahami. Bila karyawan tidak mengetahui standar-standar apa yang harus dicapai, mereka cenderung menjadi salah arah atau eratik.

Sedangkan disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negative yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah. Maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan diwaktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu. Pendekatan *negative* yang bersifat menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, apati atau kelesuan, dan ketakutan pada penyelia. Berbagai sasaran tindakan pendisiplinan, secara ringkas, adalah sebagai berikut :

1. Untuk memperbaiki pelanggar
2. Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa

3. Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

### **2.3. Pengertian Prestasi Kerja.**

Pada umumnya para ahli meninjau kinerja dari efisiensi dan semangat kerja. Baik mengenai cara-cara untuk memberi motivasi manusia dan mencapai prestasi yang tinggi, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja maupun penelitian untuk meniadakan pengaruh negatif dari kinerja tenaga kerja. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sedangkan faktor prestasi kerja yang akan diteliti meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap kerja (Heidjrachman, Hasan, 1992) dalam buku Sunyoto (2012:18). Jika seorang tenaga kerja mempunyai perasaan berprestasi, maka ia harus mempunyai cara untuk mengukur kemajuan yang dilakukannya. Mereka menginginkan umpan-balik meskipun mereka tidak mendapatkan hadiah untuk keberhasilan pekerjaan dan hukuman untuk kegagalan mereka. Kegunaan penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan.

Dimana kegunaan dari penilaian kerja/prestasi kerja adalah (Handoko, 1989) dalam buku Sunyoto (2012:19):

a. Perbaikan Prestasi Kerja

Umpan-balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

c. Keputusan-keputusan Penempatan

Promosi, transfer, dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya.

d. Kebutuhan-kebutuhan Latihan dan Pengembangan

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi yang baik, mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

Menurut Prabowo (2005), dalam buku Umam (2010:199), mengemukakan bahwa prestasi lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai. Dalam dunia kerja, prestasi kerja disebut sebagai *work performance*. Kelangsungan hidup suatu perusahaan tergantung pada prestasi karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, karyawan merupakan unsur perusahaan yang harus mendapat perhatian. Penilaian prestasi kerja ialah sebuah penilaian sistematis terhadap karyawan oleh atasannya atau beberapa ahli lainnya yang paham akan pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan atau jabatan itu.

Menurut Simamora (2002:415) penilaian prestasi kerja ialah suatu alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi organisasi kalangan karyawan. Pendapat yang jauh berbeda mengatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Prestasi kerja seseorang merupakan upaya untuk membuktikan diri dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, tau dapat dianggap sebagai pemicu untuk lebih mengembangkan diri dalam pekerjaan, dimana prestasi kerja yang baik akan lebih dihargai dari pada prestasi kerja yang tidak baik. Dalam sebuah organisasi, setiap orang ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil, baik dari atasan maupun dari sesama pegawai, selain itu juga dalam organisasi setiap orang menginginkan adanya pengakuan atas hasil kerjanya, karena itu peningkatan sumber daya sangatlah perlu untuk menunjang meningkatnya prestasi kerja. Namun, pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif apabila banyak karyawan yang tidak berprestasi dan hal ini akan menimbulkan pemborosan bagi perusahaan. Oleh karena itu, prestasi kerja karyawan harus benar-benar diperhatikan.

Sedangkan prestasi kerja menurut Hasibuan (1990), dalam buku Umam (2010:199) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Menurut Sondang (2004:225) prestasi kerja adalah suatu

pendekatan dalam melakukan penilaian kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor yaitu:

### **2.3.1. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Faktor organisasional, meliputi sistem imbal jasa, kualitas pengawasan, beban kerja, nilai, dan minat, serta kondisi fisik dari lingkungan kerja. Diantara berbagai faktor organisasional tersebut, faktor yang paling penting adalah faktor sistem imbal jasa sebab faktor tersebut akan diberikan dalam bentuk gaji, bonus, ataupun promosi. Faktor organisasional ke dua yang juga penting adalah kualitas pengawasan (*supervision quality*), yaitu seorang bawahan memperoleh kepuasan kerja jika atasannya lebih kompeten dibandingkan dirinya. Sementara faktor personal, meliputi cirri sifat kepribadian (*personality trait*), senioritas, masa kerja, kemampuan, ataupun keterampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan dan kepuasan hidup.

Menurut Supardi (Mangkunegara,2006:53) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja  
Faktor ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.
2. Kuantitas kerja  
Faktor yang meliputi output/keluaran dan target kerja dalam kuantitas kerja.
3. Pengetahuan  
Merupakan kemampuan seorang guru dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.
4. Penyesuaian pekerjaan  
Merupakan indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan guru dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.
5. Hubungan kerja  
Hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap guru terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja.
6. Inisiatif kerja

Inisiatif kerja dilaksanakan bila guru mempunyai ide dan berani mengemukakan. Hal ini dapat diketahui melalui beberapa hal seperti mengikuti konsumsi kerja, kecepatan berfikir dalam bekerja, disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan dan kehati-hatian dalam bekerja.

### 2.3.2. Data Prestasi Kerja

Menurut Griffin dan Ebert (1996) dalam buku Umam (2010:200), salah satu cara mengevaluasi adalah membandingkan kinerja agen yang satu dengan agen yang lain. Kelemahan dari cara ini adalah ketika tidak ada variasi penjualan diantara agen, manajer hanya memperhatikan seberapa besar kontribusi yang diberikan agen terhadap perusahaan. Evaluasi performansi untuk menentukan prestasi yang resmi mempunyai tiga keuntungan, yaitu :

- a. Manajer dapat mengembangkan dan mengomunikasikan standar yang jelas untuk menilai performansi agen asuransi.
- b. Manajer dapat mengumpulkan informasi yang komprehensif mengenai setiap agen.
- c. Agen mengetahui bahwa mereka harus duduk setiap pagi dengan manajer cabang dan menjelaskan performansi mereka ataupun kegagalannya untuk mencapai suatu tujuan. Prestasi kerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan. Penilaian evaluasi kerja menunjukkan hasil yang telah dicapai pegawai selama ini.

Dengan penilaian prestasi kerja berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya, sehingga mendorong mereka bergairah bekerja, asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif serta ada tindak lanjut. Tindak lanjut penilaian ini memungkinkan karyawan dipromosikan, didemosikan, dikembangkan, dan atau balas jasanya dinaikkan.

### 2.4. Definisi Produktivitas Kerja

Menurut Bernandin dan Russell (1993) dalam buku Triyono (2012:61), berpendapat bahwa produktivitas dapat diartikan secara umum sebagai tingkat perbandingan antara hasil keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Faktor-faktor produktivitas yang sering diduga mempengaruhi produktivitas antara lain adalah: kompensasi, *knowledge* atau pengetahuan, *skill* atau keahlian, *abilities* atau kemampuan, *attitudes* atau sikap dan *behaviors*. Jadi produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber

daya manusia dan keterampilan, barang modal, teknologi, manajemen informasi energi, dan sumber-sumber lain menuju pada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat melalui produktivitas terpadu total Sinungan (1995) dalam buku Triyono (2012:68). Secara filosofi, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, produktivitas tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivasi dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan. Jadi produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

a. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Faktor produktivitas manusia memiliki peran besar dalam menentukan sukses suatu usaha. Secara konseptual produktivitas manusia sering disebut sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Maka produktivitas harus dapat ditingkatkan dengan berbagai faktor yang dapat dipenuhi. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi antara lain pendidikan dan pelatihan keterampilan, gizi, nutrisi dan kesehatan, bakat, bawaan motivasi, kesempatan kerja, kesempatan manajemen dan kebijakan sarana pemerintah.

b. Pengaruh dan Hubungan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dengan Produktivitas Kerja

Motivasi selalu menjadi perhatian utama bagi para manajer juga para sarjana, karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi atau masyarakat dalam mencapai tujuan. Jadi sumber daya manusia dalam suatu organisasi perlu adanya pengelolaan agar tenaga kerja dapat bekerja dengan baik, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sangat berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Tantangan utama dari kepegawaian adalah bagaimana meningkatkan kerja pegawai sekaligus meningkatkan kepuasan kerja dan pengembangan atau peningkatan produktivitas pengelolaan sumber daya manusia rasanya tidak cukup hanya dengan

melakukan program manajemen sumber daya manusia seperti analisis jabatan, perencanaan karier, penggajian, penilaian kerja, orientasi dan pelatihan meskipun diakui bahwa pelaksanaan program itu dengan baik merupakan faktor penting masih ada hal lain yang perlu dilakukan yaitu meningkatkan kualitas kehidupan kerja sebagai usaha untuk merespon kebutuhan pegawai.

Suatu perusahaan yang ingin tumbuh kembang selalu berupaya meningkatkan produktivitas kerja sebagai sistem organisasi tersebut, termasuk sistem manajemen, sistem fungsional dan sistem operasional. Bukan merupakan hal yang baru apabila dikatakan bahwa yang dimaksud dengan produktivitas ialah terdapatnya korelasi “terbalik” antara masukan dan luaran. Artinya, suatu sistem dapat dikatakan produktif apabila masukan yang diproses semakin sedikit untuk menghasilkan luaran yang semakin besar. Tentang banyak cara yang digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya produktivitas suatu sistem. Produktivitas sering pula dikaitkan dengan cara dan sistem yang efisien, sehingga proses produksi berlangsung tepat waktu dan dengan demikian tidak diperlukan kerja lembur dengan segala implikasinya, terutama implikasi biaya dan kiranya jelas bahwa yang merupakan hal yang logis dan tepat apabila peningkatan produktivitas dijadikan salah satu sasaran jangka panjang perusahaan dalam langkah pelaksanaan strateginya. Produktivitas berasal dari kata “produktif” artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang tertstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi/objek.

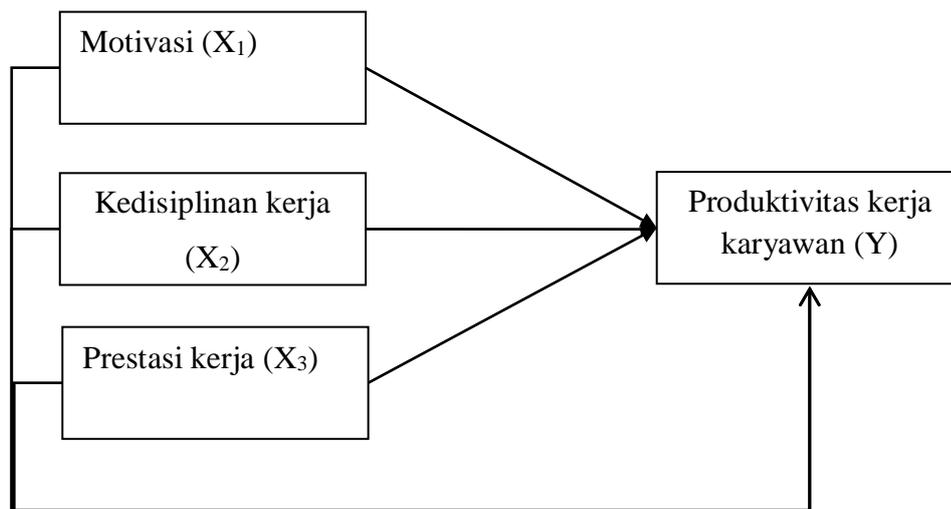
Sinungan (2003:12) secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas juga diartikan sebagai tindakan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. Keadaan kualitas dan mutu produksi hari ini harus lebih baik dari pada kualitas dan mutu produksi kemarin. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, tetapi terus mengembangkan diri, sikap dan meningkatkan kemampuan kerjanya. Setiap perusahaan atau badan usaha pada dasarnya didirikan untuk memperoleh keuntungan yang semaksimal mungkin, dari hasil proses produksinya. Produktivitas kerja akan benar dapat tercapai secara maksimal apabila semua tenaga kerjanya dapat bekerja efektif dan efisien. Untuk itu diperlukan suatu kebijaksanaan pimpinan perusahaan dalam usahanya

menggerakkan dan mengarahkan serta mengawasi tenaga kerja tersebut agar dapat bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan perusahaan. Tanggung jawab peningkatan produktivitas perusahaan terletak di tangan karyawan sebagai pelaksana pekerjaan dan pemimpin perusahaan sebagai pengendalinya. Penelitian perlu adanya tujuan yang berfungsi sebagai acuan pokok terhadap masalah yang diteliti, sehingga peneliti akan dapat bekerja secara terarah dalam pencarian data sampai pada pemecahan masalah.

Dari beberapa pendapat tersebut di atas sebenarnya produktivitas memiliki dua dimensi, pertama efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan berkualitas, kuatitas, dan waktu. Kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan input direncanakan dengan input sebenarnya. Apabila ternyata input yang sebenarnya digunakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi. Sedangkan efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran suatu target yang dicapai. Apabila kedua tersebut dikaitkan satu dengan yang lainnya, maka terjadinya peningkatan efektivitas tidak akan selalu menjamin meningkatnya efisiensi.

## **2.5. KERANGKA PIKIR**

Kerangka pemikiran yang diajukan dalam penelitian ini berdasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang telah diuraikan di atas. Berdasarkan perumusan dan tujuan penelitian, maka dapat dilihat dalam gambar 2.2 berikut untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini.



Sumber: Data diolah, penulis 2013

**Gambar 1. Skema Kerangka Pikir**

## 2.6. HIPOTESA

Menurut Sekaran (2006:135), hipotesis bisa didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hubungan tersebut dapat diperkirakan berdasarkan jaringan asosiasi yang ditetapkan dalam kerangka teoritis yang dirumuskan untuk studi penelitian. Dengan menguji hipotesis dan menegaskan perkiraan hubungan, diharapkan bahwa solusi dapat ditemukan untuk mengatasi masalah yang dihadapi.

Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka hipotesa dari penelitian ini adalah:

### 1. Hipotesa 1

$H_{01}$ : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Sehati Lampung.

$H_{a1}$ : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Sehati Lampung.

### 2. Hipotesa 2.

$H_{02}$ : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Sehati Lampung.

$H_{a2}$ : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Sehati Lampung.

## 2. Hipotesa 3

H<sub>03</sub>: Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Sehati Lampung.

H<sub>a3</sub>: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Sehati Lampung.

## 4. Hipotesa 4

H<sub>04</sub>: Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, kedisiplinan kerja dan prestasi kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Sehati Lampung.

H<sub>a4</sub>: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, kedisiplinan kerja dan prestasi kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Sehati Lampung.

### 3.1 METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang dilakukan terhadap karyawan Kopersai Simpan Pinjam Kopdit Sehati Lampung. Dalam penelitian ini, jenis penelitiannya bersifat asosiatif. Menurut Nazir (2006:54), penelitian asosiatif adalah metode untuk mencari korelasi atau hubungan kausal (hubungan sebab-akibat). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dimana data yang diperoleh adalah data yang diolah sendiri. Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian dari karyawan koperasi simpan pinjam Kopdit Sehati Lampung yang berjumlah 100 orang. Peneliti menyebarkan kuesioner ke semua orang yang berada di koperasi Kopdit Sehati Lampung, namun kuesioner yang kembali sebanyak 50 responden. Oleh karena itu, jumlah 50 responden dijadikan sampel dalam penelitian ini. Untuk menguji kuesioner yang digunakan terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data yakni uji reliabilitas dan validitas setelah dapat dikatakan *reliable* dan valid maka dapat dilanjutkan ketahap pengujian data selanjutnya yaitu pengujian asumsi klasik agar mendapatkan hasil BLUE (*Best Linier Unbiased Equation*) yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas, kemudian jika tidak terjadi pelanggaran dalam pengujian asumsi klasik maka hasil penelitian dapat diinterpretasikan yakni uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Berikut ini merupakan tabel definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut:

**Tabel 1. Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Sumber	Indikator	Skala Pengukuran	Model
Motivasi (X <sub>1</sub> )	Joko Raharjo (2013:81)	Prestasi	Ordinal	Likert
		Pengakuan	Ordinal	Likert
		Pekerjaan itu sendiri	Ordinal	Likert
		Tanggung jawab	Ordinal	Likert
		Pengembangan potensi individu	Ordinal	Likert
		Penghargaan	Ordinal	Likert
Kedisiplinan Kerja (X <sub>2</sub> )	Edy Sutrisno (2013:89)	Besar kecilnya pemberian kompensasi	Ordinal	Likert
		Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan	Ordinal	Likert
		Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan	Ordinal	likert
		Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan	Ordinal	Likert
		Ada tidaknya pengawasan pimpinan	Ordinal	Likert
		Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan	Ordinal	likert
Prestasi Kerja (X <sub>3</sub> )	Danang Sunyoto (2012:199)	Mutu kerja	Ordinal	Likert
		Kualitas kerja	Ordinal	Likert
		Ketangguhan	Ordinal	Likert
		Sikap	Ordinal	Likert
		Perbaikan prestasi kerja	Ordinal	Likert
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Danang Sunyoto (2012:203)	Pengetahuan <i>knowledge</i>	Ordinal	Likert
		Keterampilan <i>skills</i>	Ordinal	Likert
		Kemampuan <i>abilities</i>	Ordinal	Likert
		Sikap <i>attitude</i>	Ordinal	Likert
		Perilaku <i>behavior</i>	Ordinal	Likert
		Kesehatan <i>health</i>	Ordinal	Likert
Kesempatan kerja <i>employment opportunities</i>	Ordinal	Likert		

#### 4. PEMBAHASAN DAN HASIL.

##### 4.1.1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk melihat apakah item-item pertanyaan yang diajukan dapat mendekati suatu kebenaran atau dapat mengukur variabel yang hendak diukur. Dimana dengan mencari korelasi dari setiap indikator terhadap skor totalnya dengan menggunakan rumus teknik korelasi “*Product Moment*” dengan bantuan *software* SPSS versi 17.0. Adapun dasar pengambilan keputusan uji validitas adalah dengan membandingkan nilai signifikansi dengan *level of significant* yang digunakan yaitu sebesar 5%. Jiksignifikansi kurang dari *alpha* 0,05 maka item pernyataanvalid, demikian

pula sebaliknya jika signifikansilebih besar dari  $\alpha$  0,05 maka item pernyataan tidak valid. Berikut ini adalah hasil perhitungan uji validitas dengan menggunakan SPSS 17.0.

#### A. Validitas Variabel Motivasi Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Sehati Lampung

**Tabel 2. Uji Validitas Motivasi 50 Responden**

Item pertanyaan	<i>P-Value</i>	Signifikan	Keputusan
Motiv 1	0,871**	0,000	Valid
Motiv 2	0,769**	0,000	Valid
Motiv 3	0,898**	0,000	Valid
Motiv 4	0,877**	0,000	Valid
Motiv 5	0,832**	0,000	Valid
Motiv 6	0,768**	0,000	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2013*

Berdasarkan tabel rangkuman pengujian validitas di atas, diketahui bahwa butir pernyataan yang digunakan dalam instrument penelitian masing-masing memiliki nilai signifikan kurang dari  $\alpha$  0,05. Artinya masing-masing butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

#### B. Uji Variabel Kedisiplinan Kerja Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Sehati Lampung

**Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kedisiplinan Kerja 50 Responden**

Item pertanyaan	<i>P-Value</i>	Signifikan	Keputusan
KD 1	0,838**	0,000	Valid
KD 2	0,898**	0,000	Valid
KD 3	0,866**	0,000	Valid
KD 4	0,873**	0,000	Valid
KD 5	0,849**	0,000	Valid
KD 6	0,880**	0,000	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2013*

Berdasarkan tabel rangkuman pengujian validitas di atas, diketahui bahwa butir pernyataan yang digunakan dalam instrument penelitian masing-masing memiliki nilai signifikan kurang dari  $\alpha$  0,05. Artinya masing-masing butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

#### C. Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Sehati Lampung

**Tabel 4. Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja 50 Responden**

Item pertanyaan	<i>P-Value</i>	Signifikan	Keputusan
Pres 1	0,804**	0,000	Valid
Pres 2	0,892**	0,000	Valid
Pres 3	0,813**	0,000	Valid
Pres 4	0,876**	0,000	Valid
Pres 5	0,862**	0,000	Valid

*Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2013*

Berdasarkan tabel rangkuman pengujian validitas di atas, diketahui bahwa butir pernyataan yang digunakan dalam instrument penelitian masing-masing memiliki nilai signifikan kurang dari  $\alpha$  0,05. Artinya masing-masing butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

#### D. Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Sehati Lampung.

**Tabel 5. Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan 50 Responden**

Item pertanyaan	P-Value	Signifikan	Keputusan
Pro1	0,740**	0,000	Valid
Pro 2	0,798**	0,000	Valid
Pro 3	0,867**	0,000	Valid
Pro 4	0,753**	0,000	Valid
Pro 5	0,785**	0,000	Valid
Pro 6	0,836**	0,000	Valid
Pro 7	0,665**	0,000	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2013

Berdasarkan tabel rangkuman pengujian validitas di atas, diketahui bahwa butir pernyataan yang digunakan dalam instrument penelitian masing-masing memiliki nilai signifikan kurang dari  $\alpha$  0,05. Artinya masing-masing butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

#### 4.1.2. Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item/pertanyaan yang dipergunakan dalam penelitian ini akan menggunakan formula *Cronbach alpha* (koefisien *alpha cronbach*), dimana secara umum yang dianggap reliabel nilai *alphacronbachnya* > 0,6 (Nunnaly dalam Ghazali, 2006). Berikut ini hasil perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS 17.0

**Tabel 6. Uji Reliabilitas**

Variable	n	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi (X <sub>1</sub> )	6	0.915	Reliabel
Kedisiplinan Kerja (X <sub>2</sub> )	6	0.932	Reliabel
Prestasi Kerja (X <sub>3</sub> )	5	0.900	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	7	0.882	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2013

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai croanbach alpha memiliki nilai di atas 0,6, maka dapat disimpulkan seluruh variabel dinyatakan *reliable* karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.6.

## 4.2 UJI ASUMSI KLASIK.

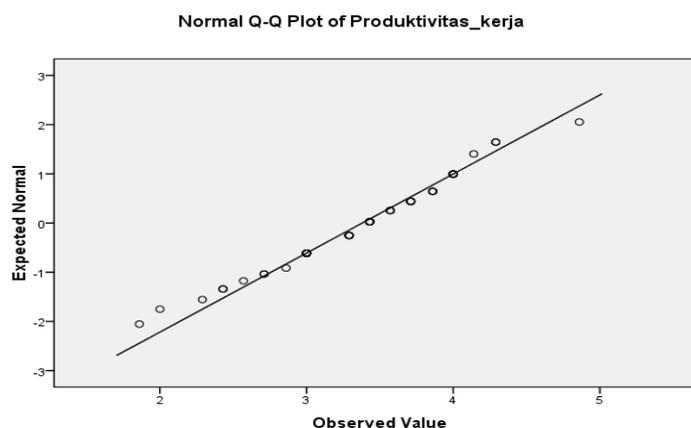
### 4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2006). Model regresi yang baik mempunyai distribusi yang normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak adalah dengan analisis Grafik, yaitu dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi komulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas ini adalah sebagai berikut :

- Jika Sig. atau nilai probabilitas  $> 0.05$ , maka data berdistribusi normal.
- Jika Sig. atau nilai probabilitas  $< 0.05$ , maka data tidak berdistribusi normal.

Berikut adalah salah satu contoh uji normalitas.

**Gambar 2.**  
**Hasil Uji Normalitas**



Sumber : Data Primer yang diolah, 2013

Berdasarkan grafik di atas menunjukkan bahwa semua data yang ada berdistribusi normal, karena semua data menyebar membentuk garis lurus diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal atau mengikuti garis normalitas. Selain dengan melihat grafik,

normalitas data juga dengan melihat uji statistik yaitu dalam penelitian ini dengan menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* pada *alpha* sebesar 5%. Jika nilai signifikan dari pengujian *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 berarti data normal.

**Tabel 7. Uji Normalitas**  
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Produktivitas_kerja	.096	49	.200*	.977	49	.451

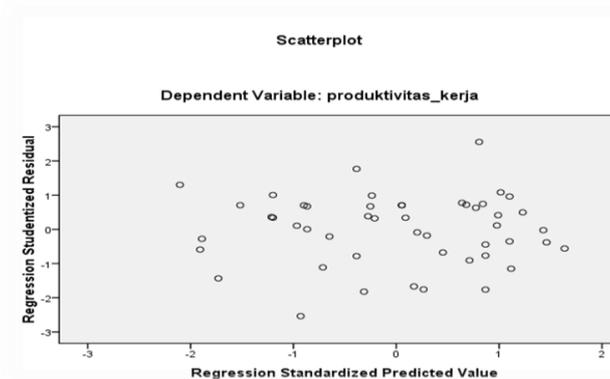
Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2013

Data tersebut berdistribusi normal karena nilai Sig. 0,200 > 0,05. Dari grafik *Normal Q-Q Plot of* produktivitas kerja sebelumnya terlihat sebaran data yang berkumpul di sekitar garis uji yang mengarah ke kanan atas.

#### 4.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Wijaya (2009:124), heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan/observasi. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas dalam model, atau dengan perkataan lain tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, namun yang paling sering digunakan adalah uji *scatterplot*. Berikut adalah uji heteroskedastisitas dengan melihat gambar sebagai berikut :

**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Data Primer yang Diolah, 2013

Dari *scatterplot* tersebut, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik di bagian atas angka nol atau di bagian bawah angka nol dari sumbu vertikal atau sumbu Y.

Demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

#### 4.2.3 Uji Multikorelasi

Uji multikorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Deteksi multikorelasi dengan melihat *tolerance* dan lawannya VIF. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi ( $VIF = 1 / tolerance$ ) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10. Tingkat kolinieritas yang dapat ditolerir adalah nilai *tolerance* 0,10 sama dengan tingkat multikolinieritas 0,95. Apakah tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 atau VIF lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi (Ghozali, 2006). Berikut ini adalah hasil uji multikolinieritas:

**Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. Motivasi	.526	1.902
2. Kedisiplinan kerja	.711	1.407
3. Prestasi_kerja	.588	1.701

a. Dependent Variable: produktivitas\_kerja

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2013

Motivasi kedisiplinan kerja Dari data pada tabel di atas dapat diketahui bahwa syarat untuk lolos dari uji multikolinieritas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel *independen* yang ada, yaitu nilai *tolerance* yang tidak kurang dari 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tidak lebih dari 10 yaitu nilai VIF lebih kecil dari pada 10 ( $1,902 < 10$ ), 10 ( $1,407 < 10$ ), 10 ( $1,701 < 10$ ). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel *independen* yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel *independen* satu dengan variabel *independen* lainnya.

### 4.3. PEMBAHASAN

#### 4.3.1. Analisis Regresi Berganda

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh dari variabel bebas yaitu Motivasi ( $X_1$ ), Kedisiplinan Kerja ( $X_2$ ), dan Prestasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Agar diperoleh hasil perhitungan koefisien yang tepat dalam pengolahan data digunakan bantuan komputer program SPSS 17.0 *for windows*.

Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Berganda**  
**Dependent Variable: produktivitas\_kerja**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.365	.477		.764	.449
Motivasi	.083	.118	.102	.703	.486
Kedisiplinan kerja	.289	.132	.272	2.183	.034
Prestasi_kerja	.457	.134	.468	3.409	.001

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2013

Dari data pada tabel di atas dapat diketahui bahwa :

1. Persamaan regresi  $Y = 0,365 + 0,083 X_1 + 0,289 X_2 + 0,457 X_3$
2. Koefisien variabel Motivasi ( $X_1$ ) tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y). Hal ini terlihat dari tingkat signifikan variabel Motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,486 yang lebih besar dari pada 0,05 ( $0,486 > 0,05$ ).
3. Koefisien variabel Kedisiplinan kerja ( $X_2$ ) mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Hal ini terlihat dari tingkat signifikan variabel Kedisiplinan ( $X_2$ ) sebesar 0,034 lebih kecil dari pada 0,05 ( $0,034 < 0,05$ ).
4. Koefisien variabel Prestasi Kerja ( $X_3$ ) mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y). Hal ini terlihat dari tingkat signifikan variabel Prestasi Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,001 yang lebih kecil dari pada 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ).
5. Nilai Beta menunjukkan besarnya pengaruh variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan variabel Kedisiplinan Kerja ( $X_2$ ) dan variabel Prestasi Kerja ( $X_3$ ) dengan variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Dimana dalam tabel tersebut besarnya pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar  $(0,102^2) \times 100 \% = 0,01$ . Besarnya pengaruh Kedisiplinan Kerja ( $X_2$ ) dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar  $(0,272^2) \times 100 \% = 0,07$ . Besarnya pengaruh Prestasi kerja ( $X_3$ ) dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar  $(0,468^2) \times 100 \% = 0,219$ .

### 4.3.2 Uji t Pengaruh Secara Individual (Parsial)

Besarnya pengaruh secara individual variabel Motivasi ( $X_1$ ), Kedisiplinan ( $X_2$ ) dan Prestasi Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ) ditunjukkan oleh tabel *coefficients* berikut :

**Tabel 10. Hasil Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.365	.477		.764	.449
Motivasi	.083	.118	.102	.703	.486
Kedisiplinan	.289	.132	.272	2.183	.034
Prestasi_kerja	.457	.134	.468	3.409	.001

a. Dependent Variable: produktivitas\_kerja

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2013

#### a. Pengujian Secara Individual (Parsial) antara Variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Variabel Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ).

**Ho:** Variabel Motivasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh secara individu terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ )

**Ha:** Variabel Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh secara individu terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ )

Dasar Pengambilan Keputusan

1.  $T_{hitung} < t_{tabel}$  : Ho diterima (Ha ditolak)
2.  $T_{hitung} > t_{tabel}$  : Ho ditolak (Ha diterima)

Nilai  $t_{tabel}$  dilihat pada taraf signifikan 0,05 dimana  $df =$  jumlah sampel atau responden dikurangi 2 ( $df = N - 2$ ),  $df = 50 - 2 = 48$ . Oleh karena itu, nilai  $t_{tabel}$  pada  $df = 48$  adalah 1,68. Nilai  $t_{hitung}$  diperoleh pada tabel *coefficients*, dimana dari tabel *coefficients* sebelumnya diketahui bahwa besarnya  $t_{hitung}$  variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ) adalah 0,703. Artinya,  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,703 < 1,68$ ). Dari tabel *coefficients*, diketahui bahwa variabel Motivasi ( $X_1$ ) mempunyai nilai Sig. sebesar 0,486. Jika dibandingkan dengan nilai  $\alpha = 0,05$ , nilai Sig. lebih besar daripada nilai  $\alpha$  ( $0,05 < 0,486$ ). Artinya, **Ho diterima Ha ditolak (tidak signifikan)**

yang memberikan kesimpulan bahwa variabel Motivasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh secara individu (parsial) terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

**b. Pengujian Secara Individual (Parsial) antara Variabel Kedisiplinan ( $X_2$ ) dan Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

**Hipotesis**

**Ho:** Variabel Kedisiplinan ( $X_2$ ) tidak berpengaruh secara individu terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

**Ha:** Variabel Kedisiplinan ( $X_2$ ) berpengaruh secara individu terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

**Dasar pengambilan keputusan**

1.  $T_{hitung} < t_{tabel}$  : Ho diterima (Ha ditolak)
2.  $T_{hitung} > t_{tabel}$  : Ho ditolak (Ha diterima)

Nilai  $t_{tabel}$  dilihat pada taraf signifikansi 0,05 dimana  $df =$  jumlah sampel atau responden dikurangi 2 ( $df = N - 2$ ),  $df = 50 - 2 = 48$ . Oleh karena itu, nilai  $t_{tabel}$  pada  $df = 48$  adalah 1,68. Nilai  $t_{hitung}$  diperoleh pada tabel *coefficients*, dimana dari tabel *coefficients* sebelumnya diketahui bahwa besarnya  $t_{hitung}$  variabel Kedisiplinan Kerja ( $X_2$ ) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) adalah 2,183. Artinya,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,183 > 1,68$ ). Dari tabel *coefficients*, diketahui bahwa variabel  $X_2$  mempunyai nilai Sig. sebesar 0,034 jika dibandingkan dengan nilai  $\alpha = 0,05$ , nilai Sig. lebih kecil daripada nilai  $\alpha$  ( $0,05 > 0,034$ ). Artinya, **Ho ditolak dan Ha diterima (signifikan)**. yang memberikan kesimpulan bahwa variabel Kedisiplinan ( $X_2$ ) berpengaruh secara individu terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

**c. Pengujian Secara Individual (Parsial) antara Variabel Prestasi Kerja ( $X_3$ ) dan Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

**Ho :** Variabel Prestasi Kerja ( $X_3$ ) tidak berpengaruh secara individu terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

**Ha :** Variabel Prestasi Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara individu terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

**Dasar pengambilan keputusan**

3.  $T_{hitung} < t_{tabel}$  : Ho diterima (Ha ditolak)
4.  $T_{hitung} > t_{tabel}$  : Ho ditolak (Ha diterima)

Nilai  $t_{\text{tabel}}$  dilihat pada taraf signifikansi 0,05 dimana  $df = \text{jumlah sampel atau responden dikurangi } 2 (df = N - 2)$ ,  $df = 50 - 2 = 48$ . Oleh karena itu, nilai  $t_{\text{tabel}}$  pada  $df = 48$  adalah 1,68. Nilai  $t_{\text{hitung}}$  diperoleh pada tabel *coefficients*, dimana dari tabel *coefficients* sebelumnya diketahui bahwa besarnya  $t_{\text{hitung}}$  variabel Prestasi Kerja ( $X_3$ ) dan Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ) adalah 3,409. Artinya,  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $3,409 > 1,68$ ). Dari tabel *coefficients*, diketahui bahwa variabel Prestasi Kerja ( $X_3$ ) mempunyai nilai Sig. sebesar 0,001. Jika dibandingkan dengan nilai  $\alpha = 0,05$ , nilai Sig. lebih kecil daripada nilai  $\alpha$  ( $0,05 > 0,001$ ). Artinya, **Ho ditolak Ha diterima (signifikan)**, yang memberikan kesimpulan bahwa variabel Prestasi Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara individu terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ).

#### 4.3.3. Uji F (Pengaruh Secara Simultan)

**A. Pengujian Secara Simultan (Keseluruhan) antara Variabel Bebas Motivasi ( $X_1$ ), Kedisiplinan ( $X_2$ ), Prestasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Variabel Terikat Produktivitas Kerja ( $Y$ ).** Untuk melihat pengaruh variabel Motivasi ( $X_1$ ), Kedisiplinan ( $X_2$ ), Prestasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel Produktivitas Kerja ( $Y$ ) secara simultan, ditunjukkan dalam tabel ANOVA.

**Tabel 11. Hasil Uji F ANOVA<sup>b</sup>**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.337	3	3.112	15.132	.000 <sup>a</sup>
	Residual	9.256	45	.206		
	Total	18.593	48			

Sumber : Data Primer Yang diolah, 2013

#### B. Interpretasi Hasil

##### Hipotesis

**Ho:** Tidak ada pengaruh atau kontribusi antara variabel Motivasi ( $X_1$ ), Kedisiplinan Kerja ( $X_2$ ) dan Prestasi Kerja ( $X_3$ ) secara simultan dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ).

**Ha :** Ada pengaruh atau kontribusi antara variabel Motivasi ( $X_1$ ), Kedisiplinan Kerja ( $X_2$ ) dan Prestasi Kerja ( $X_3$ ) secara simultan dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ).

### Dasar Pengambilan Keputusan

1. Jika nilai probabilitas lebih kecil daripada atau sama dengan nilai probabilitas Sig. ( $0,05 \leq \text{Sig.}$ ),  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak). Artinya, tidak signifikan.
2. Jika nilai probabilitas lebih besar daripada atau sama dengan nilai probabilitas Sig. ( $0,05 \geq \text{Sig.}$ ),  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima). Artinya, signifikan.

Hasil uji signifikan pada tabel ANOVA sebelumnya menunjukkan nilai Sig. sebesar 0,000 dimana  $0,05 > 0,000$ , dengan demikian  **$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima**. Artinya, koefisien regresi adalah signifikan. Kesimpulannya menunjukkan bahwa variabel Motivasi ( $X_1$ ), Kedisiplinan ( $X_2$ ) dan Prestasi Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ).

#### 4.3.4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dari variabel terikat. Besarnya nilai  $R^2$  adalah antara 0 sampai 1. Nilai  $R^2$  menjauhi angka 1 berarti kemampuan variabel bebas kurang mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen. Nilai  $R^2$  mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

**Tabel 12. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

$r$	$R^2$
0,709	0,502

*Sumber: data diolah, SPSS 17.0.*

Berdasarkan tabel 4.12. di atas, nilai  $R^2$  adalah 0,502. Dapat diketahui 0,502 mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas yaitu motivasi, kedisiplinan kerja dan prestasi kerja memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan. Besarnya korelasi ( $r$ ) sebesar 0,709 yang berarti terdapat korelasi/hubungan yang **kuat** antara variabel bebas yang terdiri dari motivasi, kedisiplinan dan prestasi kerja. Dari hasil korelasi tersebut, dapat diketahui sumbangan variabel X adalah sebesar :

$$KP = r^2 \times 100\% = 0,709^2 \times 100\% = 50,2\%$$

Artinya, sumbangan 50,2% variabel Y dijelaskan oleh variabel X. Sisanya sebesar 49,8% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam pembahasan ini. Menurut Ridwan dan Kuncoro dalam buku Sarjono (2008:62-63), untuk mencari makna generalisasi dari hubungan variabel motivasi, kedisiplinan kerja dan prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan maka dilakukan uji signifikansi.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan.

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Berdasarkan hasil uji t (secara parsial) untuk motivasi.

Hasil Uji t didapat nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $0,703 < 1,68$  dan nilai signifikan lebih besar dari pada  $alpha$  sebesar  $0,050 < 0,486$ . Artinya bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Dengan demikian,  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak (tidak signifikan).

2. Berdasarkan hasil uji t (secara parsial) untuk kedisiplinan.

Hasil uji t didapat nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,183 > 1,68$  dan nilai signifikan lebih kecil daripada  $alpha$  sebesar  $0,05 > 0,034$ . Artinya bahwa variabel kedisiplinan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Dengan demikian,  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima (signifikan).

3. Berdasarkan hasil t (secara parsial) untuk prestasi kerja.

Hasil uji t didapat nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $3,409 > 1,68$  dan nilai signifikan lebih kecil dari pada  $alpha$  sebesar  $0,05 > 0,001$ . Artinya bahwa variabel prestasi kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Dengan demikian,  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima (signifikan).

4. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama seluruh variabel *independent* yakni motivasi, kedisiplinan, dan prestasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent* yakni produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,502 atau 50,2 % yang berarti variabel bebas yang terdiri dari motivasi, kedisiplinan, dan prestasi kerja dapat memberikan kontribusi pengaruh sebesar 50,2 kepada produktivitas kerja karyawan

sedangkan sisanya 49,8 % diterangkan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

### **Saran.**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penulis memberikan saran sebagai berikut:  
Berdasarkan analisa koefisien determinasi, maka diperoleh data 50,2 %. Hal ini berarti bahwa motivasi, kedisiplinan, dan prestasi kerja dapat memberikan kontribusi hanya 50,2 %, sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk mengukur variabel lain selain motivasi, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Berdasarkan analisa pada bab IV variabel kedisiplinan diperlukan kesadaran dari karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian ini perusahaan harus fokus mempertahankan atau meningkatkan motivasi dan prestasi kerja, mengingat keduanya berpengaruh searah dan pengaruhnya signifikan secara parsial. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan kedisiplinan dan prestasi kerja agar kualitas perusahaan terjamin lebih baik untuk masa yang akan datang. Untuk peneliti berikutnya agar menambah variabel-variabel, indikator-indikator, serta objek penelitian dalam penelitian selanjutnya supaya mencapai hasil yang lebih baik lagi.

### **Daftar Pustaka.**

- Darsono, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Penerbit Nusantara Consulting: Jakarta.
- Dessler, Gary. 2002. *Manajemen Personalia*. PT. Gelora Aksara: Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Indeks: Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Gibson, James L. Dan Donnelly. 2002. *Organisasi*. Penerbit Erlangga: Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Analisis Multi Variant dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Henry, Adolf. 2009. Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma Jawa Barat*, volume 2 No. 2 Juni 2009.
- Malayu, S., P., Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara: Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Erlangga: Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya: Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mangun, Prawiro. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Erlangga: Jakarta.

- Manullang, M. 2006. *Dasar-dasar Manajemen*. Gajah Mada University Press: Yogyakarta.
- Martoyo Susilo. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta.
- Marwanto. 2010. *Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Manufaktur*. *Jurnal eksis, Volume 6 No. 1* Maret 2010.
- Nazir. 2006. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pambudi, Setyawan. 2009. *Hubungan Motivasi Kerjadan Disiplin Kerja*. Yogyakarta: FISE UNY.
- R. Wyne Mondy. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10 Jilid II*. Erlangga: Jakarta.
- Raharjo, Joko. 2013. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Platinum.
- Rahmisyari. 2007. Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ihsan Gorontalo, Volume 2 No. 1* Februari-April 2007.
- Rivai, Vetzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Grafindo Persada: Jakarta.
- Sariyathi. 2006. Faktor Yang Berasosiasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan PDAM Kabupaten Klungkung. *Buletin Studi Ekonomi, Volume 11 Nomor 1* Tahun 2006.
- Sarjono, Haryadi dan Winda Julianita. 2011. *SPSS VS LISREL*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. 2003. *Research methods for business: a skill-building approach*. 4 tahun edition, John Wiley dan Sons Inc, America.
- Siagian, P., Sondang. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 3*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Simamora, Henry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sinungan Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas Apadan Bagaimana*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sugiyono, 2011. *Kualitatif Dan R& D Metode Penelitian Kuantitatif*. Penerbit Alfabeta: Bandung.
- Sulistiyani, Ambar Teguh, Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik, Edisi Kedua*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy, 2013. *Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Triyono, Ayon, 2012. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Umam, Khaerul, 2010. *Perilaku Organisasi*. CV. Pustaka Setia: Bandung.
- Wexly, Kenneth N. dan Gary A. Yukl, 2005, *Perilaku organisasi psikologi personalia*. Rineka Cipta, Jakarta.