

**PENGARUH MOTIVASI DAN
KOMITMEN TERHADAP KARYAWAN PT. MUTIARA DI KECAMATAN MAPPEDECENG**

Suhardi M. Anwar^{1*}, Muh. Yusuf Q¹, Darmawati¹
¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Palopo
*mansuhardi@gmail.com

Abstract

The purpose of the study was to find out and analyze the Effect of Organizational Motivation and Commitment on Employee Performance at PT. Mutiara in Mappedeceng District. The research conducted was explanatory research and used a survey method. The research population is all employees of PT. Mutiara Mappedeceng District, North Luwu Regency, totaling 15 people, which at the same time served as samples in the study. The data analysis method used in this study is descriptive analysis and Multiple Linear Regression, where the independent variable consists of motivation and organizational commitment while for the dependent variable is employee performance. The results of the study that simultaneously to the two variables studied were motivation and organizational commitment together had a significant positive effect on employee performance. This is indicated by the value of $F_{count} (4.118) > F_{table} (3.89)$. Whereas for (t-test) from these results it turns out that Organizational Commitment variables that have a significant positive effect and have a dominant influence on employee performance with a value of $t_{count} = 2.419$ at the real level ($p = 0.032 < \alpha = 0.05$) or $t_{hitung} (2,419) > t_{table} (2,179)$. While for the Motivation variable there is no significant positive effect on the performance of employees with the amount of the value of $t_{count} = 0.169$ at the real level ($p = 0.868 > \alpha = 0.05$) or $t_{count} (0.169) < t_{table} (2,179)$.

Keywords: Motivation, Organizational Commitment, and Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mutiara di Kecamatan Mappedeceng. Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian explanatory dan menggunakan metode survey. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Mutiara Kecamatan Mappedeceng Kabupaten Luwu Utara yang berjumlah 15 orang, yang sekaligus dijadikan sebagai sampel dalam penelitian. Metode analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan Regresi Linier Berganda, dimana variabel bebasnya terdiri dari motivasi dan komitmen organisasi sedangkan untuk variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hasil penelitian bahwa secara simultan ke dua variabel yang diteliti yaitu motivasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $F_{hitung} (4,118) > F_{tabel} (3,89)$. Sedangkan untuk (Uji-t) dari hasil tersebut ternyata variabel Komitmen Organisasi yang berpengaruh positif signifikan dan memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} = 2,419$ pada taraf nyata ($p = 0,032 < \alpha = 0,05$) atau $t_{hitung} (2,419) > t_{tabel} (2,179)$. Sedangkan untuk variabel Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besaran nilai $t_{hitung} = 0,169$ pada taraf nyata ($p = 0,868 > \alpha = 0,05$) atau $t_{hitung} (0,169) < t_{tabel} (2,179)$.

Kata Kunci: Motivasi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perekonomian nasional Indonesia tidak bisa lepas dari globalisasi yang telah melanda di dunia akhir-akhir ini. Dampak yang secara langsung dirasakan adalah adanya perkembangan dunia usaha dalam negeri yang mengalami kemajuan yang cukup pesat baik yang dilakukan oleh pemerintah maupun swasta. Hal ini dibuktikan dengan semakin banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang secara otomatis mengakibatkan persaingan dunia usaha yang semakin ketat. Pemerintah memberi keleluasaan kepada pihak swasta untuk ikut berperan serta dalam peningkatan pembangunan serta perekonomian bangsa. Kondisi ini pula yang menuntut para pengusaha untuk lebih ulet lagi untuk melihat setiap kesempatan bisnis yang ada demi tercapainya suatu target. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif, perusahaan berharap agar dapat terus bertahan di arena persaingan yang kian sengit untuk memperoleh hasil terbaik yaitu kesuksesan. Untuk meningkatkan kinerja organisasi antara lain diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, (Sumarsono, Sonny 2004).

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Karyawan dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang

baik. Peningkatan kinerja karyawan ini memerlukan beberapa hal seperti motivasi yang tinggi, kompetensi yang memadai, kepemimpinan yang baik, dan lingkungan kerjanya yang mendukung karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001:20). Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai, sebaliknya tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Untuk mendorong komitmen internal, perusahaan perlu menjelaskan dan mengkomunikasikan misinya, menciptakan rasa komunitas dan mendukung pengembangan pegawai. Selain itu manajemen atas harus mencoba untuk melibatkan pegawai dalam menentukan tujuan kerja, menspesifikasi bagaimana mencapai tujuan itu dan menyusun target (Argyris, 1998). Namun untuk mengontrol kontribusi pegawai guna mendukung sepenuhnya tujuan perusahaan memerlukan pemberdayaan pegawai. Pegawai yang diberdayakan percaya pada bisnis, memahami apa yang perlu dilakukan dan bersedia untuk menyumbangkan ide-ide cemerlang (Caudron, 1995).

Bila suatu organisasi berupaya mendapatkan keuntungan dari komitmen karyawan seperti peningkatan kualitas

atauproduktivitas, maka organisasi harus menjembatani dan mempunyai komitmenmenciptakan suatu lingkungan kerja dimana pekerja didorong untuk memilikiloyalitas yang tinggi dengan kebijakan yang lebih memperhatikan kebutuhan dankepuasan karyawan dan memberikan yang terbaik kepada karyawan yangbersangkutan bukan lewat gaji dan fasilitas semata melainkan juga sikap fair danterbuka dari perusahaan terhadap karyawan serta terpeliharanya suasana fundalam bekerja sehingga tujuan organisasi tercipta.

Selain itu pemberian motivasi dikatakan penting, karena pimpinan atau manajer itu tidak sama dengan karyawan, karena seorang pimpinan tidak dapatmelakukan pekerjaan sendiri. Keberhasilan organisasi amat ditentukan oleh hasil kerja yangdilakukan orang lain (bawahan). Untuk melaksanakan tugas sebagai seorang manajer ia harus membagi-bagi tugas dan pekerjaan tersebut kepada seluruh pegawai yang ada dalam unitkerjanya sesuai hierarkhi. Seorang pimpinan harus mampu menciptakan suasana yangkonduusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja,menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh pegawai.

Dengan demikian maka penting bagi suatu organisasi dalam hal ini PT. Mutiara Kecamatan Mappedeceng Kabupaten Luwu utara untuk mengetahui sejauhmana efektivitas tingkat kinerja karyawannya. Bertitik tolak pada uraian latar belakang tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema ini lebih jauh, dengan memilih judul sebagai berikut : **“Pengaruh Motivasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Pada PT. Mutiara di Kecamatan Mappedeceng”**.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Komitmen Organisasi

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi ttiga mereka bekerja, sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Dalam dunia kerja komitmen karyawan terhadap organisasi sangatlah penting sehingga sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun demikian tidak jarang pengusaha maupun karyawan masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga organisasi dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Dalam rangka memahami apa sebenarnya komitmen karyawan terhadap organisasi beberapa ahli memberikan pengertian dan pandangan mereka. Sedangkan Steers dalam (Yuwalliatin, 2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasi. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Gibson, dalam Yuwalliatin (2006) memberikan pengertian bahwa: "komitmen karyawan merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi. Sedangkan Mathis & Jackson dalam Yuwalliatin (2006:20) memberikan pengertian bahwa : "komitmen

organisasional merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut”.

Pengertian Motivasi

Setiap karyawan/pegawai mempunyai motivasi yang berbeda-beda untuk bekerja dengan lebih baik. Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa berhasil tidaknya operasional perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuannya adalah ditentukan oleh kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin didalam memberikan motivasi kepada karyawan/pegawainya. Peranan motivasi didalam suatu perusahaan sangat penting, sehingga motivasi dapat diartikan berbeda oleh setiap orang sesuai dengan tempat dan keadaan masing-masing orang.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aryo (2011) dengan judul penelitian yaitu pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT. BPR Estetika Artha Guna Semarang). Dimana hasil penelitian bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aryo (2011) dengan judul penelitian yaitu pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT. BPR Estetika Artha Guna Semarang). Dimana hasil penelitian bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE

Waktu dan Lokasi Penelitian

Lokasi yang dipilih oleh peneliti PT. Mutiara Kecamatan Mappedeceng

Kabupaten Luwu Utaradengen waktu yang digunakan dalam penelitian ini selama 3 Bulan (Januari – Maret tahun 2014).

Populasi dan Sampel

Adapun populasi yang digunakan didalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mutiara Kecamatan Mappedeceng Kabupaten Luwu Utara yang berjumlah 15 orang, yang sekaligus dijadikan sebagai sampel dalam penelitian. Data Analisis deskriptif dimaksudkan untuk memberikan gambaran profil responden yang terpilih serta gambaran atau deskripsi suatu data. Profil responden yang terpola dapat membantu dalam memahami pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Setelah data dikumpulkan, maka pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasi skor-skor tiap item pertanyaan dengan skor total. Analisis korelasi dilakukan dengan rumus korelasi *product moment pearson* (Adi Riyanto Suprayitno dan Sapar,2011:42). Adapun rumus dari korelasi *product moment pearson* sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

r = korelasi *product moment pearson*

X= skor pernyataan

Y= skor total

XY = skor pernyataan

n = total pernyataan

a. Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama pada waktu berlainan. Suatu kuesioner disebut mempunyai reliabilitas atau dapat dipercaya, jika kuesioner itu stabil, dan dapat diandalkan sehingga penggunaan kuesioner tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa.

Menurut (Imam Ghozali, 2006: 46) pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan cara One Shot atau pengukuran sekali saja: Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Adapun hasil perhitungan reliabilitasnya yaitu:

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun metode analisis yang digunakan adalah menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan formulasi matematis sebagai berikut (Suliyanto, 2011:54) :

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

Di mana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai intersepsi

(konstanta)

$b_1 - b_2$ = Koefisien regresi

X_1 = Motivasi

X_2 = Komitmen Organisasi

e = error (tingkat kesalahan)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kuantitatif/Inferensial

Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk meyakinkan bahwa data dalam penelitian ini adalah valid dan dapat dipercaya serta untuk mengetahui tingkat kepercayaan terhadap alat ukur. Pengujian validitas dan reliabilitas instrument penelitian dilakukan melalui program SPSS versi 21 dengan melihat koefisien korelasi dan nilai Cronbach Alpha instrument.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai masing-masing item dengan total skor. Item pertanyaan dikatakan valid jika hasil koefisien korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor $> 0,30$ (Santoso, 2001). Kemudian pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan cara One Shot atau pengukuran sekali saja: Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$, (Imam Ghozali, 2006). Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4 Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi (X1)

| No | Item | Uji Validitas | | Uji Reliabilitas | |
|----|------|--------------------|----------|------------------|----------|
| | | Koefisien Korelasi | Kategori | Cronbach Alpha | Kategori |
| 1 | ME1 | 0,914 | Valid | 0,877 | Reliabel |
| 2 | ME2 | 0,804 | Valid | | |
| 3 | ME3 | 0,651 | Valid | | |
| 4 | ME4 | 0,651 | Valid | | |
| 5 | ME5 | 0,657 | Valid | | |
| 6 | MI1 | 0,787 | Valid | | |
| 7 | MI2 | 0,519 | Valid | | |
| 8 | MI3 | 0,676 | Valid | | |
| 9 | MI4 | 0,518 | Valid | | |
| 10 | MI5 | 0,699 | Valid | | |

Sumber: Lampiran 4 dan 5. Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas motivasi yang disajikan pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi pada kolom uji validitas nilai koefisien korelasi dari 10 indikator pertanyaan motivasi lebih besar dari batas minimal nilai koefisien korelasi yang ditentukan untuk validitas data yaitu 0,30. Sedangkan untuk nilai Cronbach Alpha pada kolom uji reliabilitas adalah sebesar 0,877 lebih besar dari 0,60. Dengan demikian untuk 10 indikator Kepuasan Kerja terkategori valid dan reliabel.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Koefisien Regresi secara simultan (Uji-F)

Dalam melakukan uji F, parameter yang digunakan adalah dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Pengujian terhadap pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan dilakukan dengan uji F

dengan hasil yang dapat dilihat pada tabel 8 berikut ini

Tabel 8 Nilai Uji F ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1. Regresi | 289.661 | 2 | 144.831 | 4.118 | .043 ^b |
| 1. Residual | 422.072 | 3 | 140.691 | | |
| Total | 711.733 | 5 | | | |

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant),

KomitmenOrganisasi, Motivasi

Sumber : Lampiran 6, 2014

Berdasarkan tabel 8 diatas maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini bahwa motivasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara di Kecamatan Mappedeceng, untuk membuktikan hal tersebut dapat melihat hasil analisis uji F atau uji serempak. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Ketentuan bila F hitung lebih kecil dari F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Tetapi sebaliknya bila F hitung lebih besar dari F tabel, maka H_a diterima.

Perumusan hipotesis:

$H_0 : \beta < 0$: tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara antara motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara di Kecamatan Mappedeceng.

$H_a : \beta > 0$: ada pengaruh yang positif dan signifikan antara antara motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara di Kecamatan Mappedeceng.

Dari hasil perhitungan ternyata F hitung lebih besar dari F tabel, yakni $4,118 > 3,89$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hipotesis ini terbukti dan diterima. Ini berarti bahwa motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara di Kecamatan Mappedeceng

Pembahasan

Pada prinsipnya penelitian ini bertujuan untuk mencari jawaban terhadap rumusan masalah yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, dimana pada intinya adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara di Kecamatan Mappedeceng, baik secara parsial, secara simultan maupun variabel mana yang paling dominan

Pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Penelitian menunjukkan bahwa secara simultan berdasarkan pembuktian hipotesis pertama dengan menggunakan uji F pada tingkat kepercayaan 95% menunjukkan nilai $F_{hitung} (4,118) > F_{tabel} (3,89)$, hal ini memberikan makna bahwa motivasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh nyata atau signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dapat ditunjukkan pada hasil perhitungan tabel 9 diatas dimana diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 0,169$ pada taraf nyata ($p = 0,868$

$> \alpha = 0,05$) atau $t_{hitung} (0,169) < t_{tabel} (2,179)$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Angka tersebut menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara di Kecamatan Mappedeceng tidak diterima

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Dari hasil analisis diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut : $Y = 16,477 + 0,148 X_1 + -0,124 X_2$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diperoleh kesimpulan bahwa Nilai konstanta sebesar 16,477 menunjukkan bahwa Apabila motivasi dan disiplin kerja konstan maka produktivitas kerja karyawan pada KSP Bakti Huria palopo sebesar 16,477. Nilai 0,148 menunjukkan bahwa apabila motivasi ditingkatkan sebesar 1 satuan maka akan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan pada KSP Bakti Huria palopo sebesar 0,148. Dengan asumsi nilai a dan X_2 tetap. Angka -0,124 menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja turun sebesar 1 satuan maka akan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan pada KSP Bakti Huria palopo sebesar 0,124, dengan asumsi nilai a dan X_1 tetap

Hasil analisis secara parsial dengan uji t, dimana diperoleh nilai t sebagai berikut : $H_1 =$ Motivasi berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan Uji - t diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar 1,256 dengan tingkat signifikan 0,220. Karena tingkat signifikan lebih besar dari 0,05 maka secara parsial variabel independen motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis ditolak.

H2 = Disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan Uji-t diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar (-)0,958 dengan tingkat signifikan 0,347. Karena tingkat signifikan lebih besar dari 0,05 maka secara parsial variabel independen disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen produktivitas kerja. Dengan demikian hipotesis ditolak.

Hasil analisis secara simultan dengan menggunakan uji f, dimana diperoleh hasil nilai F hitung sebesar $1,901 < F$ tabel 3,32 dengan tingkat signifikan 0,169 atau 16,90%. Karena tingkat signifikan lebih besar dari 0.05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Darma. Tika. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta:Gramedia Pustaka Utama.
- Al Rivai, Veithz, 2009, *Islam Human Capital dari Teori ke Praktek Manajemen. Sumber Daya Islam*, Jakarta : Grafindo Persada
- Allen, N.J., Meyer, J.P, & Smith, C.A, "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, Vol.78, No.4, p.538-351 (<http://eprints.undip.ac.id/18683/1/SUPA-RMAN.pdf> diakses pada hari minggu tanggal 21 april 2013)
- Aryo, 2011, *Motivasi: Perangkat Analisis untuk para Manager*, Usahawan No.12, Desember.
- Arep, Ishak. (2003). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Grasindo.
- As'ad, Moh. 1995. *Psikologi Industri*. Yogyakarta. BPFE
- Cherrington, David J. (1995). *The Management of Human Resources (4th Edition)*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit. Astabrata Bali, Denpasar.
- Handoko, T. H. (2001), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi. Aksara.
- Kusjainah, 2004 dan Retno Wulandari, 2008. *Komitmen Organisasi*.
- Kristiwardhana Aryo. 2011. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Estetika Artha Guna Semarang). Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro
- Luthan Fred. 1995. *Organizational Behavior (7th ed)*. United States: Mc Graw Hill.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdaka

Mathis, Robert L. Jackson, John H. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat

Ranupandojo dan Husnan, 1990 *Motivasi Organisasi*.

Robbins P. Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT. Prenhallindo

Suliyanto. 2011. *EKONOMETRIKA TERAPAN: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.

Yuwalliatin, 2006 dan Sapar. 2011. *Pengantar Metode Penelitian*. Bogor: Makaira Printing Plus dan *komitmen organisasi*.

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen