
PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. PCI ELEKTRONIK INTERNASIONAL**Almahera Hasibuan¹, Diamon Sembiring², Yulia³**

almaherahsb@gmail.com, diamonsembiring.ywp@gmail.com, yuliaedwar2407@gmail.com

^{1,2,3}STIE Nagoya Indonesia

Kata Kunci**Abstrak**

Disiplin Kerja, Motivasi, Kompetensi

Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Perusahaan menginginkan para karyawan mematuhi standar perilaku ini sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. PT. PCI Elektronik Internasional dituntut untuk dapat memanfaatkan “peluang” dalam bertransaksi di pasar komoditi maupun *derivative* di tanah air. Sebab itu, sumber daya dengan kompetensi terbaik, kedisiplinan yang tinggi sangat dibutuhkan. Operasional variabel adalah disiplin kerja, motivasi, kompetensi dan produktivitas. Hasil penelitian yang diperoleh terdapat pengaruh antara kedisiplinan terhadap produktivitas kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan produktivitas kerja Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel kedisiplinan lebih dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Diantara dua variabel yang diteliti semuanya berpengaruh secara signifikan. Kompetensi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PCI Elektronik Internasional yaitu sebesar 48,71%, yang termasuk ke dalam kategori sedang yang berada diantara 0,40- 0,599.

Keywords**Abstract***Work Discipline, Motivation, Competence*

All organizations or companies must have standards of behavior that must be carried out in relation to work, both written and unwritten. The company wants employees to comply with these standards of behavior in an effort to improve employee performance. PT. International Electronic PCI is required to be able to take advantage of "opportunities" in transacting in the commodity and derivative markets in the country. Therefore, resources with the best competence, high discipline are needed. Operational variables are work discipline, motivation, competence and productivity. The research results obtained that there is an influence between discipline on work productivity, there is a positive and significant influence of discipline on employee work productivity. There is an influence between work motivation and work productivity. There is a positive and significant effect of work motivation on employee work productivity. The discipline variable is more dominant in influencing work productivity. Among the two variables studied, all of them have a significant effect. Competence has a positive effect on the work productivity of PT. International Electronic PCI, which is 48.71%, which is included in the medium category which is between 0.40-0.599.

A. Pendahuluan

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Satu hal yang penting bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi yang tersedia, sarana prasarana yang dimiliki, melainkan juga pada peranan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan, yaitu karyawan. Karyawan merupakan sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja disuatu instansi baik pemerintah maupun swasta (Abdullah, 2014).

Di era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sebab Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan atau instansi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Pendayagunaan karyawan dalam perusahaan bukan merupakan persoalan yang mudah dan sederhana, akan tetapi memerlukan pemikiran yang serius terutama bagi perusahaan atau organisasi yang banyak menggunakan tenaga kerja manusia. Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Perusahaan menginginkan para karyawan mematuhi standar perilaku ini sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Mendisiplinkan karyawan dalam bekerja merupakan hal penting yang dilakukan oleh suatu perusahaan. Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong adanya gairan kerja, semangat kerja yang berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan. Sasaran dari disiplin kerja salah satunya adalah untuk dapat menjadikan tenaga kerja memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Sinambela, 2016).

Selain faktor kedisiplinan, motivasi kerja juga termasuk faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Motivasi dan produktivitas adalah suatu bagian yang saling terkait satu sama lainnya. Peningkatan motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan produktivitas, dan begitu pula sebaliknya (Fahmi, 2016). Motivasi kerja dibutuhkan agar produktivitas kerja karyawan lebih maksimal dan hasil yang diproduksi mampu bersaing dengan perusahaan industri bulu mata yang lainnya. Tanpa adanya motivasi kerja, karyawan atau pekerja suatu perusahaan tidak dapat beroperasi secara maksimal.

Pemberian motivasi kepada karyawan agar mereka bekerja giat berdasarkan kebutuhan mereka secara memuaskan, yakni kebutuhan akan upah yang cukup bagi keperluan hidup keluarganya sehari-hari, kebahagiaan keluarganya, kemajuan diri sendiri, dan lain sebagainya. Dengan adanya motivasi maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan akan lebih semangat lagi dalam bekerja sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan, yaitu meningkatkan keuntungan perusahaan.

Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang trading tentunya membutuhkan ketelitian dan ketepatan dalam setiap transaksi yang dilakukan. PT. PCI Elektronik Internasional dituntut untuk dapat memanfaatkan “peluang” dalam bertransaksi di pasar komoditi maupun *derivative* di tanah air. Sebab itu, sumber daya dengan kompetensi terbaik, kedisiplinan yang tinggi sangat dibutuhkan.

B. Metode Penelitian

1. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel tersebut digunakan untuk mengukur dan menguji apa yang sedang dipelajari Sugiyono (Purwanto, 2019). Variabel yang termasuk dalam penelitian ini antara lain:

a) Variabel Independen

Menurut Tritjahjo Danny Soesilo (Purwanto, 2019), variabel Independen merupakan variabel yang dapat mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel independen adalah Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kompetensi (X3).

b) Variabel Dependen

Variabel dependen (variabel terikat) adalah variabel yang secara struktur berpikir keilmuan menjadi variabel yang disebabkan oleh adanya perubahan variabel lainnya. Variabel tak bebas ini menjadi *primary interest to the researcher* atau persoalan pokok bagi si peneliti, yang selanjutnya menjadi objek penelitian. variabel ini dipengaruhi oleh variabel sebelumnya yang menjadi kunci dalam sebuah penelitian ini. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel dependen adalah Produktivitas Karyawan (Y).

2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel adalah batasan dan cara pengukuran variabel yang akan diteliti. Definisi operasional dibuat untuk memudahkan dan menjaga konsistensi pengumpulan data, menghindari perbedaan interpretasi serta membatasi ruang lingkup variabel (Purwanto, 2019). Dalam penelitian ini, definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

a) Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu keadaan tertentu dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Hartatik, 2014 dalam Irwanto, dkk: 2015).

b) Motivasi

Menurut Hasibuan (2001) dalam Dunie (2018) motivasi adalah bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras agar mereka memberi kemampuan atau ketrampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

c) Kompetensi

Spencer dalam Moehariono (2014:5) mengemukakan bahwa kompetensi adalah, “Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan

kriteria yang dijadikan acuan, efektif, atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja”.

d) **Produktivitas**

Menurut Sukaria (2012), produktivitas merupakan serangkaian kegiatan yang membentuk siklus yang terdiri dari empat fase kegiatan, yaitu fase pengukuran, fase evaluasi, fase perencanaan, dan fase perbaikan.

3. Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini, instrumen yang digunakan yaitu kuisisioner. Kuisisioner dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan PT. PCI Elektronik Internasional. Subjek dalam penelitian ini yaitu para karyawan bekerja sebagai operator di divisi operator produksi PT. PCI Electronik Internasional. Populasi responden adalah seluruh karyawan PT. PCI Electronik Internasional pada divisi operator produksi yang berjumlah 1650 orang karyawan, dan data sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 100 orang responden.

4. Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan pada penelitian di PT. PCI Electronik Internasional yaitu data sekunder dan data primer. Metode pengumpulan data dalam penelitian di hotel Golden Bay Batam adalah sebagai berikut:

a) **Data Angket atau Kuesioner**

Dalam mengumpulkan data, peneliti menggunakan kuesioner. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyampaikan angket atau kuesioner kepada sampel penelitian. Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif

b) **Studi Kepustakaan**

Studi yang dilakukan peneliti dengan cara mengumpulkan beberapa artikel yang berkaitan dengan judul, teori-teori yang relevan dan beberapa judul buku yang berkaitan dengan judul penelitian.

c) **Dokumentasi**

Kegiatan ini dilakukan untuk mengumpulkan beberapa foto serta beberapa lampiran yang berkaitan dengan kegiatan penelitian dan alat bantu yang berupa *camera handphone*.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Analisis Data dan Hasil Penelitian

a) **Hasil Analisa Responden**

Hasil analisis kuesioner terhadap responden PT. PCI Eleektronik Internasional dibagi dalam 4 variabel yaitu variabel Disiplin Kerja (X1), variabel, motivasi (X2), variabel kompetensi (X3), variabel produktivitas karyawan (Y).

b) **Hasil Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik pada penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

1. **Uji Normalitas**

Asumsi uji normalitas pada dasarnya menyatakan bahwa dalam sebuah model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal. Penelitian

ini dilakukan dengan menguji normalitas data dari empat variabel penelitian yaitu variabel disiplin kerja (X1), motivasi (X2), kompetensi (X3) dan produktivitas (Y) yang akan dianalisis. Kriteria dari normalitas data telah berdistribusi normal jika nilai probabilitas ($sig.>0,05$) maka H_0 diterima dan data terdistribusi normal. Dalam hal ini digunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Hasil perhitungan dapat dilihat pada table di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Pengujian Normalitas *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) SPSS 21
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	2.75175907
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.040
	Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.589
Asymp. Sig. (2-tailed)		.879

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil uji asumsi klasik untuk menguji normalitas residual yaitu menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* (K-S) didapatkan Besarnya nilai signifikansi 0,879 yang lebih dari alpha (0,05) hasil tersebut menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas digunakan untuk menguji ada tidaknya variable independen yang memiliki kesamaan atau kemiripan antar variable dalam suatu model. Dalam persamaan regresi tidak boleh ada korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut.

Kriteria pengujian jika *Variant Inflation Factor* (VIF) > 10 maka terjadi gejala multikolinieritas dan jika VIF < 10 dan tolerance value > 0,1 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Pengujian Multikolinieritas SPSS 21

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	11.862	2.818		4.210	.000		
Disiplin Kerja	.157	.076	.213	2.053	.043	.570	1.755
Motivasi Kerja	.221	.080	.265	2.780	.007	.674	1.484
Kompensasi	.276	.077	.325	3.581	.001	.746	1.341

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Dari perhitungan yang ada pada tabel hasil uji multikolinearitas, diperoleh nilai *tolerance* untuk semua variabel $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka model regresi tersebut tidak mengalami multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil penelitian dan pengolahan data dengan menggunakan SPSS 21, hasil penelitian untuk uji *Glejser* jika variable bebas signifikan dibawah 0,05 (5%) secara statistik maka diindikasikan terjadi heterokedastisitas. Jika nilai probabilitas signifikan diatas tingkat kepercayaan 0,05 (5%) maka diindikasikan tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk melakukan uji heterokedastisitas, peneliti akan menggunakan uji *Glejser*.

Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan antara variabel bebas dengan nilai *absolute* residualnya (ABS_RES). Jika nilai signifikansi (*sig*) antara variabel bebas dengan *absolute residual* lebih dari 0,05 maka diindikasikan tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Tabel 4. Hasil Pengujian Heterokedastisitas Menggunakan SPSS 21
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.834	1.721		-.485	.629
Disiplin Kerja	-.064	.047	-.181	-1.377	.172
Motivasi Kerja	.057	.049	.141	1.166	.247
Kompensasi	.093	.047	.227	1.980	.051

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan uji heteroskedastisitas dengan metode glester diperoleh nilai signifikansi semua variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan data tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

c) Hasil Uji Analisis Regresi, Uji Korelasi Dan Uji Hipotesis

Uji korelasi pada penelitian ini meliputi uji regresi linear berganda, uji korelasi pearson sedangkan uji hipotesis meliputi uji kelayakan (uji F) dan uji analisis koefisien determinasi (R²).

1. Uji Regresi Linear Berganda

Uji analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh hubungan linear antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variable terikat. Masing-masing variable bebas berhubungan dan berpengaruh positif dan negatif untuk memprediksi nilai dari variabel terkait apabila mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 5. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda Menggunakan SPSS
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.862	2.818		4.210	.000
Disiplin Kerja	.157	.076	.213	2.053	.043
Motivasi Kerja	.221	.080	.265	2.780	.007
Kompensasi	.276	.077	.325	3.581	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

2. Uji Korelasi Person

Uji korelasi yaitu uji statistic yang digunakan untuk mengetahui hubungan dua variable atau lebih yang bersifat kuantitatif. Dua variable atau lebih memiliki hubungan atau korelasi jika adanya perubahan variable yang satu akan diikuti oleh variable lain secara teratur baik perubahan searah (korelasi positif) maupun perubahan tidak searah (korelasi negative). Peneliti akan melakukan uji korelasi dengan menggunakan uji korelasi *pearson*. Syarat yang harus dipenuhi untuk melakukan uji korelasi Person adalah data berdistribusi normal.

Kriteria pada uji parametric korelasi *pearson* sebagai berikut.

- Jika *sig.* > 5% atau 0,05 maka tidak ada hubungan yang *significant* antara kedua variable.
- Jika *sig.* < 5% atau 0,05 maka ada hubungan yang *significant* antara kedua variable.

Tabel 6. Hasil Pengujian Korelasi Person

Correlations		Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Kompensasi	Produktivitas Kerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.568**	.500**	.526**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.568**	1	.337**	.495**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000
	N	100	100	100	100
Kompensasi	Pearson Correlation	.500**	.337**	1	.520**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000
	N	100	100	100	100
Produktivitas Kerja Karyawan	Pearson Correlation	.526**	.495**	.520**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan diperoleh koefisien korelasi $r = 0,526$; $p = 0,000$ ($p < 0,050$), maka

hipotesis dalam penelitian ini adalah H_a diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat Hubungan yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan, artinya semakin tinggi Disiplin Kerja individu maka semakin tinggi pula Produktivitas Kerja Karyawan pada individu tersebut. Demikian sebaliknya, semakin tinggi Disiplin Kerja yang dimiliki individu maka semakin tinggi Produktivitas Kerja Karyawan-nya. Dari hasil analisis korelasi didapatkan korelasi antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan adalah 0,526. Hal ini menunjukkan hubungan yang 'sedang' antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan.

3. Uji Hipotesis

a) Uji Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan/serempak digunakan untuk mengetahui kelayakan data dan tingkat signifikan dari sebuah variable bebas (Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), Kompetensi (X3)) terhadap (variabel terikat Produktivitas (Y)).

Tabel 7. Hasil Pengujian Secara Simultan/Serempak(Uji F) Menggunakan SPSS 21 ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	525.344	3	175.115	22.425	.000 ^b
Residual	749.646	96	7.809		
Total	1274.990	99			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

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

Berdasarkan hasil di atas, menunjukkan nilai Fhitung $22,425 > 2,70$ Ftabel dan signifikan untuk Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi, adalah 0,000 atau kurang dari 0,05. Jadi model regresi Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi, secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

b) Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui dan mengukur persentase kemampuan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi(R²) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R²) Menggunakan SPSS 21

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.412	.394	2.79442

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil koefisien determinasi diatas, besarnya *R Square* adalah 0,412. Hasil perhitungan statistic ini berarti kemampuan variabel independen (Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi) dalam menerangkan perubahan variabel dependen (Produktivitas Kerja Karyawan) sebesar 41,2% sisanya 58,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar model regresi yang dianalisis.

c) Pembahasan

Nilai t hitung disiplin adalah 2,053 yang berarti lebih besar dari t table 0,195 dengan signifikan 0,043 yang berarti lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 ($\alpha=5\%$), maka dengan demikian disimpulkan bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Nilai t hitung motivasi adalah 2,780 yang berarti lebih besar dari t tabel 0,195 dengan signifikansi 0,007 yang berarti lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 ($\alpha=5\%$), maka dengan demikian disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Nilai t hitung kompetensi adalah 3,581 yang berarti lebih besar dari t tabel 1,195 dengan signifikansi 0,001 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 ($\alpha=5\%$), maka dengan demikian disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil ini didukung oleh teori Mc Clelland dalam Veithzal dan Ella (2019:299) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Oleh karena itu, penelitian ini diperkuat oleh penelitian Mulyono (2012) dan Dewi Siti Rohmah (2015) yang menyatakan variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

D. Simpulan

Dari hasil penelitian yang diperoleh maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara kedisiplinan terhadap produktivitas kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada uji T diperoleh hasil pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 2,254 dengan tingkat signifikansi 0,027, nilai t hitung $>$ t tabel ($2,254 > 1,198$).
2. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan produktivitas kerja Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada hasil Uji T diperoleh hasil pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 2,152 dengan tingkat signifikansi 0,034, nilai t hitung $>$ t -tabel ($2,152 > 1,198$).
3. Variabel kedisiplinan lebih dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Diantara dua variabel yang diteliti semuanya berpengaruh secara signifikan. Dari variabel tersebut yang lebih dominan yaitu variabel kedisiplinan kerja yang lebih berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.PCI Elektronik Internasional. Dari hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel hasil perhitungan uji F dan Uji T.
4. Kompetensi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PCI Elektronik Internasional Perkasa yaitu sebesar 48,71%, yang termasuk ke dalam kategori sedang yang berada diantara 0,40- 0,599.

E. Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih kepada pihak kampus STIE Nagoya Indonesia dan pihak PT.PCI Elektronik Internasional atas bantuan selama penelitian.

F. Referensi

- Afandi, P. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan Ke 1, Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Amir Mahmud. (2019). *Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang*. *urnal Ilmu Administrasi dan Studi Kebijakan (JIASK)* Volume 1 Nomor 2 Edisi Maret 2019 ISSN : 2654-3141
- Asyiah & S.Martono (2016), *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja*. *Management Analysis Journal* 5 (4). Hal 339-346.
- Edison dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Deden Misbahudin Muayyad. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah li* . *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa* Vol . 9 No. 1 Tahun 2016
- Ghazali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Hasibuan, S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Ismilanto, Machasin, Rendra Wasnury. (2014). *Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Surya Bratasena Plantation Di Pelalawan*. *JOM Fekon* Vol.1 No.2 Oktober 2014
- Kuncoro, Mudrajad. (2011). *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mufti Aspiyah, S. Martono. (2016) *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja*. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Semarang, Indonesia. *Management Analysis Journal* 5 (4) (2016) <http://maj.unnes.ac.id> ISSN 2252-6552