

PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT CIKAL JAYA PERMAI)

Lifaldy Sumampo

HP Sunardi

Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Krida Wacana

ABSTRACT

Motivation and Discipline of employees can affect the Work Productivity of employees at an organization or company, if the motivation and discipline of employees will be increased, productivity can be increased so that the organization's goal is reached. From the data that has been collected through questionnaires with 100 respondents of data processed using SPSS declared invalid because Corrected item-total correlation above (0.3) and the variable is declared reliable because Cronbach alpha values above (0.6) Data revealed normal because Asymp value. Sig (2-tailed) is greater than (0.05) and declared not occur Multicollinearity for Tolerance value above (0.1). From the test results of multiple linear regression showed that the labor motivation positive and significant effect on productivity, employment and Discipline positive and significant effect on productivity.

Keywords: *motivation and discipline on productivity*

ABSTRAK

Motivasi dan Disiplin kerja karyawan dapat memengaruhi Produktivitas Kerja karyawan pada sebuah organisasi atau perusahaan, jika motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan ditingkatkan maka produktivitas akan dapat meningkat sehingga tujuan organisasi atau perusahaan tercapai. Dari data yang telah dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah 100 responden data diolah dengan menggunakan program SPSS dinyatakan valid karena Corrected item-total correlation diatas (0,3) dan variabel dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach alpha diatas (0,6) data dinyatakan normal karena nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari (0,05) dan dinyatakan tidak terjadi Multikolinearitas karena nilai Tolerance diatas (0,1). Dari hasil Uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

Kata Kunci: motivasi dan disiplin terhadap produktivitas

PENDAHULUAN

Motivasi kerja sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen, karena karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi, akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya dibandingkan dengan karyawan yang tidak termotivasi. Semakin tinggi semangat dan motivasi kerja karyawan dalam bekerja maka produktivitas akan semakin tinggi. Motivasi menurut Hasibuan (2007:92) "Motivasi berasal dari kata latin "MOVERE" yang berarti "DORONGAN

atau DAYA PENGGERAK". Motivasi ini perlu ditumbuhkan kepada para bawahan atau pengikut". Pengertian Motivasi menurut Sedarmayanti (2009:66) adalah "Suatu daya pendorong (Driving force) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu, misalnya: seseorang menginginkan pangkatnya naik atau gajinya naik, maka ia akan berusaha melakukan perbuatan yang mendapatkan keinginan tersebut".

Menurut Hasibuan (2007:99) terdapat tiga alat motivasi yaitu:

1. **Materiil Insentif**
Alat motivasi yang diberikan itu berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar, jadi materiil insentif itu seperti memberikan kebutuhan ekonomis misalnya: kendaraan dan rumah
2. **Nonmateriil Insentif**
Alat motivasi yang diberikan itu berupa barang atau benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan secara rohani saja. Misalnya: mendali, piagam, dan bintang jasa.
3. **Kombinasi materiil dan Nonmateriil Insentif**
Alat motivasi yang diberikan berupa materiil (uang dan barang) dan nonmateriil (mendali dan piagam)

Menurut Hasibuan (2008:150) terdapat dua jenis motivasi yaitu:

1. **Motivasi Positif**
Manajer memotivasi bawahannya dengan cara memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi baik. Dengan cara motivasi positif ini, semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik baik saja.
2. **Motivasi Negatif**
Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada pegawai yang pekerjaannya kurang baik. Dengan cara motivasi negatif ini, semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, akan tetapi untuk jangka panjang akan berakibat kurang baik.

Menurut Hasibuan (2008:149) terdapat dua metode motivasi yaitu:

1. **Metode Langsung (direct motivation)**
Motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.
2. **Motivasi Tidak Langsung (indirect motivation)**
Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja pegawai, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, dan suasana lingkungan

kerja yang baik dan nyaman. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan sehingga produktivitas kerja meningkat.

Faktor yang memengaruhi Motivasi Menurut Sunyoto (2012:13-17)

1. **Promosi**
Kemajuan seorang 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.
2. **Prestasi kerja**
Tolak ukur pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerja, dapatkah dia menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.
3. **Pekerjaan itu sendiri**
Akhir dari suatu tanggung jawab dalam pengembangan karir terletak pada masing masing pekerjaan. Semua pihak seperti pimpinan ataupun atasan langsung, hanya berperan memberikan bantuan. Artinya ini semua tergantung pada karyawan itu sendiri, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan pengembangan potensi diri itu atau tidak. Berbagai kesempatan tersebut seperti keikutsertaan dalam program pelatihan.
4. **Penghargaan**
Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasi kerja, pengakuan atas keahlian, hal tersebut perlu dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja bagi para karyawan
5. **Tanggung jawab**
Tanggung jawab atas tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh karyawan, namun disisi lain para karyawan juga harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik dan penuh tanggung jawab sesuai dengan bidang pekerjaannya masing masing

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan perusahaan kepada karyawan yang memang memiliki suatu keahlian tertentu dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal ini dapat memotivasi para karyawan yang memiliki keahlian khusus untuk lebih berprestasi lebih baik.

7. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas tugas yang diberikan perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga karyawan bahwa mereka telah mampu bertanggung jawab pada tugas yang telah diberikan perusahaan kepadanya. Dengan demikian perusahaan akan percaya bahwa para karyawan memiliki kemampuan yang baik, dan hal tersebut akan memicu pihak perusahaan untuk mempertahankan karyawannya untuk tidak pindah ke tempat lain.

Yang harus dipahami perusahaan adalah, bahwa orang mau bekerja keras karena mereka ingin memenuhi kebutuhan hidupnya,

Disiplin kerja adalah sikap seorang karyawan untuk menaati segala peraturan yang ada pada perusahaan tersebut. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam diri karyawan itu sendiri, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri kepada keputusan, peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. Disiplin kerja sering dikaitkan dengan sanksi atau hukuman. Seperti pemotongan gaji pada karyawan yang terlambat masuk kerja, karyawan yang melakukan tindakan indisipliner. Hukuman diberikan yang bertujuan agar karyawan tidak mengulangi perbuatan yang dapat merugikan perusahaan.

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:122) mengatakan bahwa:

"Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan aturan perusahaan.

Semakin disiplin karyawan tersebut, maka akan semakin tinggi produktivitas kerja".

Menurut Sondang P. Siagian (2008:305) mengatakan bahwa

"Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut"

Menurut Fathoni (2006:172) "Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang paling penting, karena semakin disiplin seorang karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin dapat diartikan dengan karyawan yang datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku".

Menurut Hariandja(2007:300-302) ada tiga jenis pendisiplinan yaitu

1. Disiplin Preventif

Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga tidak terjadi pelanggaran. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata mata karena dipaksa oleh manajemen.

2. Disiplin Korektif

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). Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing. Sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik, dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah.

3. Disiplin Progresif

Perusahaan bisa menerapkan suatu kebijakan disiplin progresif, yang berarti memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang ulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif, sebelum hukuman hukuman yang lebih serius dilaksanakan. contoh dari disiplin progresif adalah:

A. Teguran secara lisan

B. Teguran secara tertulis

- C. Skorsing satu minggu atau lebih lama
- D. Skorsing satu bulan atau lebih lama
- E. Turun pangkat
- F. Pemecatan

Faktor yang memengaruhi tingkat disiplin karyawan Menurut Fathoni (2006:174-177)

1. Kepuasan kerja

Jika rasa puas akan pekerjaan yang digelutinya maka kedisiplinan karyawan akan baik, sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerejaannya, maka kedisiplinan karyawan akan rendah. Adapun faktor faktor kepuasan kerja yaitu:

- A. Balas jasa yang adil dan layak
- B. Penempatan kerja yang tepat sesuai dengan keahlian
- C. Berat ringannya pekerjaan
- D. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- E. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- F. Sikap pimpinan
- G. Sikap pekerjaan yang monoton atau tidak

2. Stres karyawan

Stres kerja timbul akibat kepuasan kerja yang tidak terwujud. Stres kerja perlu sedini mungkin diatasi oleh pimpinan, agar hal hal yang merugikan perusahaan tidak terjadi. Adapun faktor stres karyawan yaitu:

- A. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- B. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak wajar
- C. Waktu dan peralatan kerja yang kurang
- D. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
- E. Balas jasa yang terlalu rendah
- F. Masalah keluarga seperti anak, istri, dan menantu.

3. Frustrasi

Stres kerja yang tidak terselesaikan dengan baik, akan menyebabkan timbulnya rasa frustrasi. Frustrasi akan menimbulkan perilaku yang aneh. Frustrasi adalah keadaan emosional, ketegangan pikiran dan perilaku yang tidak terkendali dari seseorang, serta bertindak aneh yang dapat membahayakan dirinya ataupun orang lain.

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Sutrisno (2013:89)

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi: Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan
2. Adanya tindakan keteladanan pimpinan dalam perusahaan: Keteladanan para pemimpin sangatlah penting, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pemimpin dapat menegakkan disiplin untuk dirinya dan bagaimana pemimpin mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan peraturan disiplin yang telah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan: Para karyawan akan disiplin bila ada aturan aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin yang dibuat hanya berdasarkan selera pimpinan saja atau berlaku pada orang tertentu saja, jangan berharap karyawan akan mematuhi peraturan tersebut. Disiplin akan dapat ditegakkan jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama.
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan: Bila ada karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja, pimpinan harus berani mengambil tindakan sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan, maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan tidak akan mengulangi kesalahannya.
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin: Dalam kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan, perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Orang yang paling tepat untuk melaksanakan pengawasan adalah atasan langsung kepada pegawai yang bersangkutan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan: Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lainnya. Karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi dan pekerjaan yang menantang, karyawan juga membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri. Keluhandaan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar

- kepada karyawannya, akan menciptakan disiplin yang baik.
7. Diciptakannya kebiasaan kebiasaan yang mendukung tindakan disiplin Kebiasaan positif tersebut antara lain:
 - A. Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan
 - B. Melontarkan pujian sesuai tempat dan waktunya, sehingga karyawan akan turut bangga dengan pujian tersebut
 - C. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka
 - D. Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

“Produktivitas individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja yang maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kualitas, kuantitas dalam satuan waktu tertentu”. Sedarmayanti (2009:60)

Faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2009:72-76) antara lain:

1. Sikap mental
Berupa motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja
2. Pendidikan
Pada umumnya orang yang memiliki pendidikan yang tinggi, akan memiliki wawasan yang luas, terutama pengahyatan akan pentingnya produktivitas
3. Keterampilan
Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja, serta menggunakan fasilitas kerja yang baik.
4. Manajemen
Arti menejemen adalah sitem yang diterapkan oleh pemimpin, untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya. Apabila menejemennya tepat maka akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat mendorong karyawannya melakukan tindakan yang produktif
5. Tingkat penghasilan
Apabila tingkat penghasilan memadai, maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja, dan kemampuan yang dimiliki dapat digunakan

6. Gizi dan kesehatan
Apabila karyawan telah dipenuhi masalah gizinya, dan bertubuh sehat, maka akan lebih kuat dan bersemangat dalam bekerja. Hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja
7. Jaminan sosial
Jaminan sosial yang diberikan perusahaan dimaksudkan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Apabila jaminan sosial pegawai terpenuhi maka akan menimbulkan kesenangan dalam bekerja
8. Lingkungan dan iklim kerja
Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan dengan lebih baik, menuju kearah peningkatan produktivitas
9. Sarana produksi
Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.
10. Teknologi
Apabila teknologi yang dipakai tepat dan kualitasnya lebih bagus maka akan memungkinkan
 - A. Penyelesaian proses produksi dapat dilakukan dengan tepat waktu
 - B. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu
 - C. Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa
11. Kesempatan berprestasi
Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karir atau pengembangan potensi pribadi yang nantinya bermanfaat baik bagi dirinya maupun perusahaan. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi untuk meningkatkan produktivitas kerja. Ciri ciri karyawan yang produktif Menurut Umar (2008:26) adalah sebagai berikut:
 1. Cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat
 2. kompeten secara profesional
 3. kreatif dan inovatif
 4. Memahami pekerjaan
 5. belajar dengan cerdas, menggunakan logika, efisien, dan tidak mudah meyerah.

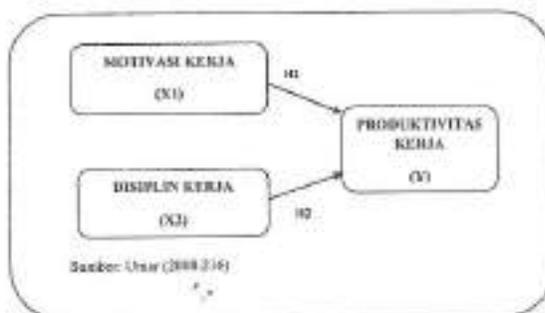
Motivasi merupakan pendorong karyawan dapat bekerja dengan giat dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang termotivasi kerja dan disiplin dalam melaksanakan tugasnya produktivitas akan meningkat.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di depan, maka penulis mengidentifikasi masalah, dan membuat perumusan masalahnya sebagai berikut: Apakah Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Cikal Jaya Permai?

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran tentang topik yang akan dibahas adalah bahwa terdapat pengaruh variabel yang terdiri dari Motivasi kerja (X1), Disiplin kerja (X2), terhadap Produktivitas kerja (Y). Dengan kerangka sebagai berikut:



- H1: Di duga Variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan
- H2: Di duga Variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Data

Data yang digunakan adalah jenis data primer diperoleh langsung dari sumbernya dilakukan dengan cara mengumpulkan hasil jawaban dari penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Cikal Jaya Permai, dan data sekunder merupakan gambaran umum perusahaan dan data jumlah karyawan di PT Cikal Jaya Permai.

Sumber data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dari kuesioner yang di sebarakan dan observasi dengan melakukan pengamatan langsung pada PT Cikal Jaya Permai.

Skala Pengukuran

Menurut Jonathan Sarwono (2006:94) Skala ordinal merupakan "Skala yang memberikan informasi tentang jumlah relatif karakteristik berbeda yang dimiliki oleh obyek atau individu tertentu. Dimana responden mendapat kesempatan untuk memilih jawaban pada setiap pertanyaan dengan 5 tingkatan jawaban dengan pilihan Sangat Tidak Setuju (STS) = 1, Tidak Setuju (TS) = 2, Ragu Ragu (Netral) (RR) = 3, Setuju (S) = 4, Sangat Setuju (SS) = 5.

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi

Populasi yang akan diteliti adalah seluruh karyawan PT Cikal Jaya Permai, langsung dari karyawan yang ada di PT Cikal Jaya Permai Menurut Nanang Martono (2011:74) "populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian, atau keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti".

Sampel

Sampel yang diambil minimal sebanyak 80 responden. Untuk menentukan jumlah responden tersebut adalah jumlah pertanyaan dalam kuesioner yang berjumlah 16 pertanyaan dikali 5. (16 pertanyaan x 5 = 80) Rumus perhitungan sampel ini didapatkan oleh peneliti dalam buku Husein Umar (2007 : 69). Sedangkan teknik sampling yang akan digunakan adalah teknik Purposive Sampling. Kuesioner akan diberikan pada setiap karyawan yang ada di PT Cikal Jaya Permai dan akan diberikan minimal 80 orang.

Operasionalisasi variabel

Menurut Nanang Martono (2011:57), mendefinisikan:

1. Variabel Bebas (Independent)
Variabel yang memengaruhi variabel lain, atau menghasilkan akibat pada vari-

abel yang lain, yang pada umumnya berada dalam urutan tata waktu yang terjadi lebih dulu. Keberadaan variabel kuantitatif merupakan variabel yang menjelaskan terjadinya fokus atau topik penelitian, variabel ini biasanya disimbolkan dengan variabel X.

2. Variabel Terikat (Dependent)

Variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Keberadaan variabel ini dalam penelitian kuantitatif adalah sebagai variabel yang dijelaskan dalam fokus atau topik penelitian, variabel ini biasanya disimbolkan dengan variabel Y.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Independent Motivasi Kerja (X1)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran	Sumber Data
Motivasi kerja (X1)	Motivasi kerja adalah bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi (Sanyoto 2012:11)	1. Gaji	Skala Ordinal	Kuesioner dan Observasi
		2. Bonus		
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumberdaya manusia yang paling penting, karena semakin disiplin karyawan itu dalam bekerja maka semakin tinggi produktivitas kerjanya (Fathoni 2006:172)	3. Bimbingan atasan	Skala Ordinal	Kuesioner dan Observasi
		4. Jaminan keselamatan kerja		
		5. Penghargaan		
		6. Promosi jabatan		
		1. Disiplin terhadap waktu		
		2. Disiplin terhadap tata tertib		
		3. Sanksi hukuman		
		4. Keteladanan pimpinan		
		5. Ketegasan pimpinan		

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel Dependent Produktivitas Kerja (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran	Sumber data
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas Kerja merupakan perbandingan dari efektifitas (kinerja) dengan efisiensi (Tenagakerja) yang mencakup kualitas, kuantitas, dalam satuan waktu tertentu (Sedarmayanti 2009:60)	1. Ketepatan waktu dalam bekerja	Skala Ordinal	Kuesioner dan Observasi
		2. Ketelitian dalam bekerja		
		3. Bimbingan atasan		
		4. Sungguh-sungguh		
		5. Inisiatif		

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

jenis kelamin, yang ditunjukkan pada tabel 3 beserta dengan diagram lingkaran sebagai berikut:

Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden dapat dibedakan berdasarkan

Tabel 3 : Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH	PERSENTASE
1	LAKI LAKI	36	36%
2	PEREMPUAN	64	64%
		100	100%

Sumber : Data Primer yang diolah dengan Microsoft Excel

Berdasarkan tabel 3 di atas, diketahui responden laki-laki berjumlah 36 orang dengan jumlah persentase sebesar 36%, sedangkan responden perempuan berjumlah 64 orang dengan persentasenya sebesar 64%.

Berdasarkan Usia

Responden dapat dibedakan berdasarkan usia, yang ditunjukkan pada tabel 4, beserta diagram lingkaran sebagai berikut:

Table 4. : Berdasarkan Usia

USIA	JUMLAH	PRESENTASE
<20	2	2%
20-25	51	51%
26-30	28	28%
>30	19	19%
	100%	100%

Sumber: Data Primer yang diolah dengan Microsoft Excel

Berdasarkan tabel 4. di atas, diketahui responden dengan usia dibawah 20 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase sebesar 2%, responden dengan usia 20 sampai dengan 25 tahun berjumlah 51 orang dengan persentase sebesar 51%, responden dengan usia 26 sampai dengan 30 tahun berjumlah 28 orang dengan persentase 28%, dan responden dengan usia diatas 30 tahun

berjumlah 19 tahun dengan persentase sebesar 19%.

Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Responden dalam penelitian ini juga memiliki karakteristik yang dapat dibedakan berdasarkan pendidikan terakhir, yang ditunjukkan pada tabel 5 beserta diagram lingkaran sebagai berikut:

Table 5 : Berdasarkan Pendidikan Terakhir

PENDIDIKAN	JUMLAH	PERSENTASE
SMA	23	23%
D3	55	55%
S1	22	22%
	100	100%

Sumber : Data Primer yang diolah dengan Microsoft Excel

Berdasarkan tabel 5 di atas, diketahui bahwa responden yang tingkat pendidikan terakhir SMA berjumlah 23 orang dengan persentase sebesar 23%, responden yang tingkat pendidikan terakhirnya D3 berjumlah 55 orang dengan persentase sebesar 55%, dan responden yang tingkat pendidikan terakhirnya S1 berjumlah 22 orang dengan persentase sebesar 22%

Deskriptif Variabel

Jumlah variable yang digunakan 2 Variabel bebas adalah Motivasi kerja (X1), dan Disiplin kerja (X2), Variabel terikat adalah Produktivitas kerja (Y)

Uji Validitas

Uji validitas atas setiap butir/item pertanyaan untuk membuktikan apakah item-item tersebut benar-benar telah mengungkapkan faktor atau indikator yang diteliti.

Table 6 : Uji Validitas Motivasi Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MK1	18,2800	10,648	,431	,683
MK2	18,4100	10,265	,435	,681
MK3	19,0500	9,765	,468	,670
MK4	18,6400	10,273	,380	,698
MK5	18,4700	9,545	,629	,626
MK6	18,9500	9,604	,390	,701

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel Motivasi Kerja, dapat kita lihat bahwa nilai Corrected Item-Total Correlation

atau r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,195, maka semua indikator Motivasi dapat disimpulkan valid. (Ghozali, 2002).

Table 7: Uji Validitas Disiplin Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DK1	14,0700	8,046	,530	,674
DK2	13,6500	8,351	,571	,662
DK3	13,5000	8,657	,514	,683
DK4	13,7600	8,285	,485	,692
DK5	13,8200	8,513	,396	,729

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap variabel Disiplin Kerja, dapat kita lihat bahwa nilai Corrected Item-Total Correlation

atau r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,195, maka semua indikator disiplin dapat disimpulkan valid. (Ghozali, 2002)

Table 8 : Uji Validitas Produktivitas Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PK1	15,6900	6,701	,262	,707
PK2	15,4400	5,582	,615	,549
PK3	15,2700	6,543	,411	,641
PK4	15,1400	6,243	,545	,592
PK5	15,6600	5,681	,408	,650

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap variabel Produktivitas Kerja, dapat kita lihat pada nilai Corrected Item-Total Correlation atau r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,195 maka semua indikator produktivitas kerja dapat disimpulkan valid. (Ghozali, 2002).

Uji Reliabilitas

Suatu Variabel dapat diketahui tingkat realibilitasnya dengan cara Uji Realibilitas. Dan untuk mengetahui suatu data dapat dikatakan realibel adalah jika nilai Alpha pada kolom Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,7. (Ghozali (2002)

Tabel 9. Uji Realibilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,715	6

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS

Tabel 10. Uji Realibilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,734	5

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS

Tabel 11. Uji Realibilitas Variabel Produktivitas Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,681	5

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil uji realibilitas pada tabel 9, 10, dan 11 dalam SPSS terhadap semua variabel dalam kuesioner menunjukkan nilai Reliability

Uji Normalitas

Pengujian Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual berdistribusi

normal. Uji normalitas perlu dilakukan karena dalam uji T dan uji F diasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Pengujian normalitas bukan dilakukan pada variable yang ada, tetapi pada residualnya.

Ujnormalitas dengan metode Kolmogorov Smirnov. Uji Kolmogorov Smirnov adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku. Penerapan pada uji Kolmogorov Smirnov adalah jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) di atas 0,05 atau 5% berarti data dapat dikatakan normal, dan hasil nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah $0,965 > 0,05$

Table 12 : Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^a	Mean	,000000
	Std. Deviation	2,21955436
Most Extreme Differences	Absolute	,050
	Positive	,044
	Negative	-,050
Kolmogorov-Smirnov Z		,498
Asymp. Sig. (2-tailed)		,965

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable independent. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antar variable independent.

Tabel 13 : Uji Multikolenieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Total MK	,786	1,273
Total DK	,786	1,273

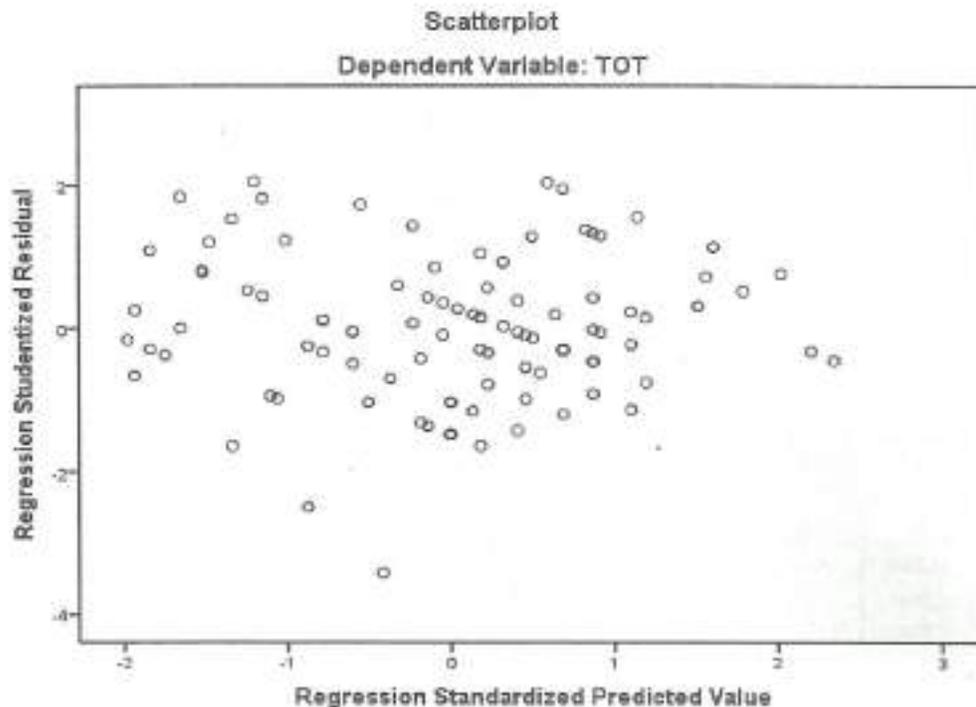
Berdasarkan hasil Uji Multikolinieritas pada tabel 13, dapat dilihat pada hasil Tolerance MK 0,786 dan DK 0,786 diatas 0,1 dan Variance Inflation Factor (VIF) MK 1,273 dan DK 1,273 tidak melebihi 5 artinya tidak terdapat masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap,

maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan SPSS dan hasilnya ditampilkan pada tabel 14 sebagai berikut:

Table 14. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS

Uji Heteroskedastisitas pada tabel 14, hasilnya dapat dilihat dari sebaran plot. Sebaran plot terlihat menyebar, berarti data dalam penelitian ini tidak terdapat masalah.

Uji F

Uji F untuk mengetahui apakah kedua variabel independen dapat digunakan untuk

memprediksi variabel dependen. Uji F ini dilakukan dengan membandingkan F_h (F-hitung) dengan nilai F_t (F-tabel) pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Apabila nilai F hitung > nilai F table, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sebaliknya apabila nilai F hitung < nilai F table, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Table 15. Uji F (Serempak)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	393,284	2	196,642	39,109	,000 ^b
	Residual	487,716	97	5,028		
	Total	881,000	99			

a. Predictors: (Constant), Total_DK, Total_MK

b. Dependent Variable: Total_PK

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,668 ^a	,446	,435	2,24232

a. Predictors: (Constant), Total_DK, Total_MK

b. Dependent Variable: Total_PK

Tampilan output SPSS menunjukkan nilai Adjusted R square 44,6% berarti variabel Produktivitas Kerja yang dapat dijelaskan oleh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sebesar 44,6% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model ini.

untuk menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Apabila nilai t hitung > nilai t table, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Sebaliknya apabila nilai t hitung < nilai t table, maka H0 diterima dan H1 ditolak

Uji T (Parsial)

Uji statistik t atau uji signifikansi parsial,

Table 16 : Uji T (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,368	1,483		4,294	,000		
	Total_MK	,366	,069	,453	5,320	,000	,786	1,273
	Total_DK	,276	,073	,324	3,800	,000	,786	1,273

a. Dependent Variable: Total_PK

Setelah melihat hasil dari pengujian secara parsial (uji-t) pada table 16, diketahui bahwa variable Motivasi dan Disiplin berpengaruh secara positif signifikan terhadap Produktivitas. Hal ini disebabkan nilai t hitung Variabel Motivasi Kerja sebesar 5,320 > t tabel sebesar 1,660, Disiplin Kerja sebesar 3,800 > t tabel sebesar

1,660 dan nilai Sig (0,000 > 0,05) maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya Variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja.

Regresi Linier Berganda

Table 17 : Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6,368	1,483	
	Total_MK	,366	,069	,453
	Total_DK	,276	,073	,324

a. Dependent Variable: Total_PK

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS

Persamaan garis regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 6,368 + 0,366X_1 + 0,276X_2$$

Setelah melihat hasil dari pengujian Regresi Linear Berganda pada table 17, diata diketahui bahwa hasil regresi linear berganda MK sebesar 0,366 dan DK sebesar 0,276.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Analisis data dilakukan secara statistik dengan menggunakan aplikasi program SPSS versi 19, untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Berikut merupakan penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel antara lain sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian (H1) diatas telah membuktikan terdapat pengaruh positif antara Motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara Variabel motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Cikal jaya Permai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian (H2) diatas telah membuktikan terdapat pengaruh positif antara Disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara Variabel Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Cikal jaya permai.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS pada bab IV yang berkaitan dengan pengaruh Motivasi dan disiplin Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Cikal Jaya Permai, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variable Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas. Hal ini disebabkan nilai t hitung untuk Variabel Motivasi Kerja sebesar 5,320 dan nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,660, selain itu nilai Sig

sebesar 0,000 atau kurang dari asumsi alpha, maka H0 ditolak dan Ha diterima

2. Variable Disiplin berpengaruh terhadap Produktivitas. Hal ini disebabkan nilai t hitung untuk Variabel Disiplin Kerja sebesar 3,800 dan nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,660. Selain itu nilai Sig sebesar 0,000 atau kurang dari asumsi alpha, maka H0 ditolak dan Ha diterima

DAFTAR RUJUKAN

- Fathoni, Abdulrahmat. (2006). "Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia" Rineka Cipta, Jakarta.
- Ghozali, H. Imam (2002). "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19" Universitas Diponegoro, Semarang
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2007). "Manajemen Sumber daya manusia". PT Grasindo, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S. P. (2007). "Organisasi & Motivasi". Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2008). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkuprawira, Sjafr. Hubeis, Aida Vitayala. (2007). "Manajemen Mutu Sumberdaya Manusia". Ghalia Indonesia, Ciawi-Bogor.
- Martono, Nanang. (2011). "Metode penelitian kuantitatif: analisis isi dan analisis data sekunder". PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Sarwono, Jonathan. (2006). "Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif". Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sarwono, Jonathan. Martadiredjo, Tutty. (2008) "Riset Bisnis untuk Pengambilan Keputusan". CV Andi Offsed, Yogyakarta.
- Sedarmayanti. (2009). "Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja". CV MandarMaju, Bandung.
- Siagian, Sondang P. (2008). "Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi aksara.
- Suryoto, Danang. (2012). "Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia". CAPS, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edi. (2013). "Menejemen Sumber Daya Manusia". Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

- Umar, Husein. (2005). "Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi". PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Umar, Husein. (2008). "Desain Penelitian Msdm dan Perilaku Karyawan: paradigma Positivistik dan berbasis pemecahan masalah". PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Priyatno, Duwi. (2012). "Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS". CV Andi Offset, Yogyakarta.
- Yuniarsih, Suwanto. (2009). "Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan isu penelitian". Alfabeta, Bandung.