

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

¹Christian Kuswibowo

¹ Politeknik APP Jakarta, Jagakarsa-Jakarta Selatan 12630, Indonesia
e-mail: christiankuswibowo@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Aditama Graha Lestasi. Metode yang digunakan untuk penelitian ini adalah Probability Sampling (Simple Random Sampling). Untuk melakukan uji validitas dalam penelitian ini penulis menggunakan alat bantu perhitungan statistik yang dihasilkan oleh program SEM PLS (Partial Least Square) 3.0 dan data primer yang digunakan dengan memberikan bentuk kuesioner kepada 86 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja menunjukkan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dilihat dari pengujian hipotesis dimana motivasi kerja memiliki t-statistik sebesar 3.427, disiplin kerja memiliki t-statistik sebesar 5.708. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Aditama Graha Lestari..

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja

Abstract

This study aims to analyze the effect of work motivation and work discipline on work productivity of employees of PT Aditama Graha Lestasi. The method used for this research is Probability Sampling (Simple Random Sampling). To test the validity in this study the authors used statistical calculation tools generated by the SEM PLS (Partial Least Square) 3.0 program and primary data used by providing a questionnaire form to 86 employees. The results showed that work motivation and work discipline showed a positive and significant impact on work productivity seen from testing the hypothesis where work motivation has a t-statistic of 3,427, work discipline has a t-statistic of 5,708. This shows that good work motivation and work discipline will increase the work productivity of PT Aditama Graha Lestari employees.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Work Productivity

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi yang mengalami perkembangan diharapkan akan mampu menciptakan produktivitas yang tinggi karena tingkat produktivitas organisasi itu sendiri yang akan menentukan tingkat keberhasilan suatu organisasi. kontribusi terbesar dalam usaha meningkatkan produktivitas organisasi adalah dengan kemampuan sumber daya manusia atau tenaga kerjanya, dengan demikian organisasi perlu meningkatkan produktivitas kerja karyawan semaksimal mungkin, produktivitas mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis dan system. Sebagai konsep ekonomis, produktivitas berkenaan dengan usaha atas kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan manusia dan masyarakat pada umumnya (Khalisnawati, 2016). Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang berkompoten dan berdaya saing tinggi (Usman, 2016).

Keberhasilan perusahaan salah satunya ditandai dengan meningkatnya produktivitas. Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan. Produktivitas sangat tergantung pada motivasi perusahaan dan akan tercapai bila terdapat motivasi yang tinggi dan moral yang baik dari sumber daya manusianya. Motivasi ini akan tercermin dalam etos kerja yang akan memengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan (Hamalia, 2018).

Motivasi adalah salah satu faktor yang penting dan berpengaruh terhadap produktivitas, namun apa yang diharapkan oleh karyawan tidak sesuai dengan apa yang dirasakan dan itu yang menyebabkan mereka tidak termotivasi untuk bekerja tentunya karena gaji mereka sangat kecil dibandingkan dengan upah minimum regional (UMR), selain itu mereka juga ingin bekerja di tempat yang aman dan nyaman. Menurut Hasibuan (2015) Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai produktivitas kerja. Motivasi adalah sesuatu yang diberikan kepada atau untuk seseorang untuk memotivasi orang tersebut, yang meliputi imbalan-imbalan seperti gaji yang dinaikkan, penghargaan promosi, dan hukuman seperti tindakan disiplin (Amstrong, 2012)

Penelitian dilakukan di PT Aditama Graha Lestari, yang bergerak dibidang trading dan manufacturing, perusahaan mengalami beberapa masalah terkait kurangnya motivasi kerja pada karyawan dan pelanggaran-pelanggaran kedisiplinan yang menurunkan produktivitas kerja karyawan diantaranya ialah banyak karyawan yang terlambat masuk kantor dan pulang kerja sebelum jam kerja berakhir, meninggalkan jam kerja tanpa izin untuk kepentingan pribadi, menggunakan fasilitas/alat-alat kantor tidak sesuai kegunaanya (kepentingan pribadi). Banyak upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawannya, namun masih banyak kendala yang dihadapi perusahaan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan, itu dikarenakan kurangnya pengawasan oleh atasan, serta kurangnya rasa tanggung jawab karyawan atas pekerjaan, hal itu juga di pengaruhi kurang ketersediaannya fasilitas yang ada dan kurang maksimalnya penggunaan ketersediaannya fasilitas yang menunjang perkerjaan. Sehingga hal itu berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dan berdampak langsung terhadap perusahaan.

Menurut Hasibuan (2015) kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan operatif MSDM yang terpenting karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Lasnoto (2019) disiplin kerja merupakan suatu sikap taat dan patuh serta tunduk pada aturan yang dilandasi oleh kesadaran dari diri pribadi tanpa ada paksaan dari luar. Dengan disiplin kerja pegawai dapat lebih tanggung jawab terhadap tugasnya sehingga kinerjanya akan lebih baik, pegawai yang memiliki disiplin kerja akan memiliki kinerja yang lebih baik yang dapat membangun produktivitas pegawai tersebut.

Perumusan Masalah

Berdasarkan pendahuluan pada uraian diatas, terdapat beberapa permasalahan dalam penelitian ini, diantaranya adalah: apakah Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Aditama Graha Lestari dan apakah Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Aditama Graha Lestari. Adapun untuk tujuan penelitian itu sendiri diantaranya adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Aditama Graha Lestari serta untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Aditama Graha Lestari.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni sampai Oktober 2020. Penelitian ini dilakukan di PT Aditama Graha Lestari yang berlokasi di Jurumudi Baru, Benda, Tangerang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif kausal. Menurut Sugiyono (2017) hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat.

Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *likert*. Menurut Sugiyono (2017) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Populasi

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi dalam penelitian ini tepatnya di PT Aditama Graha Lestari yaitu berjumlah 110 karyawan.

Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *Probability Sampling* yang artinya setiap unsur populasi mempunyai kemungkinan yang sama untuk dipilih melalui perhitungan secara sistematis. Penentuan jumlah sampel dapat dilakukan dengan cara perhitungan statistik yaitu dengan menggunakan Rumus Slovin. Rumus tersebut digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya yaitu sebanyak 110 karyawan. Untuk tingkat presisi yang ditetapkan dalam penentuan sampel adalah 5 %, berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus Slovin didapatkan hasil sampel yang berjumlah 86 karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan survei secara langsung pada obyek penelitian, yaitu karyawan PT Aditama Graha Lestari. Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya

Metode Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh reponden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variable dan jenis reponden, menyajikan tiap data

variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Analisis Deskripsi

		Jenis Kelamin			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Comulative Percent</i>
Valid	Wanita	63	73.2	73.2	73.2
	Pria	23	26.8	26.8	100.0
	Total	86	100.0	100.0	
		Usia			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Comulative Percent</i>
Valid	20-25 tahun	18	21.0	21.0	21.0
	25-30 tahun	36	41.8	41.8	62.8
	30-40 tahun	23	26.7	26.7	89.5
	>40 tahun	9	10.5	10.5	100.0
	Total	86	100.0	100.0	
		Pendidikan			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Comulative Percent</i>
Valid	SMA/SMK	54	62.8	62.8	62.8
	D3	10	11.7	11.7	74.5
	S1	15	17.4	17.4	91.9
	S2	7	8.1	8.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

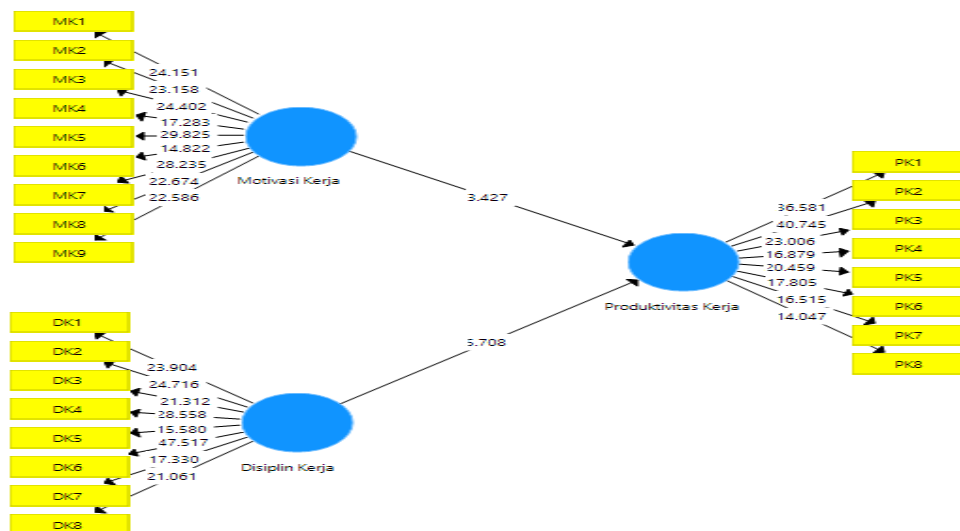
Berdasarkan data pada Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa dari 86 responden yang memiliki jumlah tertinggi adalah responden dengan jenis kelamin wanita sebesar 73.2%. memiliki jumlah tertinggi dengan responden usia diantara 25-30 tahun yaitu sebesar 41.8%. dan memiliki jumlah tertinggi dengan responden berdasarkan pendidikan adalah SMA sebesar 62.8%.

Menurut Ghozali (2014) uji validitas bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r-tabel dengan nilai r-hitung untuk degree of freedom (df) = n-2, dimana n adalah jumlah sampel. Dalam penelitian ini nilai n adalah 24, maka (df) = 24 - 2 = 22 dan taraf sigifikansi 95% (0,0) di dapat r-tabel dua sisi adalah 0,3438. Jika r-hitung > r-tabel maka pernyataan dikatakan valid, sebaliknya jilai nilai r-hitung lebih kecil dari nilai r-tabel maka butir pernyataan tidak valid sehingga tidak dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya, berdasarkan hasil pengujian validitas yang peneliti lakukan diketahui bahwa keseluruhan item variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja mempunyai r-hitung > r-tabel yaitu pada taraf signifikansi 95% (0,05) dan n - 2 = 24 - 2 = 22, diperoleh r-tabel = 0,3438. Maka dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja adalah valid.

Untuk Uji Reliabilitas sendiri, menurut Ghozali (2013), uji reliabilitas dilakukan dengan melihat *Cronbach's Alpha*. Jika koefisien *cronbach's alpha* lebih besar atau sama dengan 0,60 maka instrument dikatakan reliabel, sebaliknya jika koefisien *cronbach's alpha* lebih kecil dari 0,60 maka instrument dikatakan tidak reliabel. Instrumen yang reliabel berarti jawaban responden terhadap masing-masing konstruk adalah konsisten dan

konstruk dapat diandalkan. Dalam penelitian ini nilai koefisien *cronbach's alpha masing-masing* adalah 0,927, 0,862, 0,907 dan 0,908 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel. Adapun untuk Uji Analisis Partial Least Square sebagai berikut:

Gambar 1. PLS Algoritma



Sumber: Output PLS, 2020

Gambar 2. Patch Coefficients

Path Coefficients

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values
Disiplin Kerja -> Produktivitas Kerja	0.594	0.590	0.104	5.708	0.000
Motivasi Kerja -> Produktivitas Kerja	0.365	0.371	0.107	3.427	0.001

Sumber: Output, 2020

Pembahasan

1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil *T-Statistic* sebesar 5.708, nilai *original sample* sebesar 0,594 dari nilai *P. Values* 0.000. Nilai *T-statistic* lebih besar dari nilai *T-table* 1,96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, dan pada nilai *P. Values* menunjukkan kurang dari 0.05. dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan menurut penelitian Sari (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Dimana deskripsi motivasi kerja merupakan sebuah semangat karyawan dalam bekerja. Kemudian penelitian Heriyanto dan Hamalia (2015) juga

menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

Sebanding dengan hasil penelitian Laksmiari (2019) bahwa deskripsi motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Dimana motivasi kerja berkaitan erat dengan kinerja karyawan, motivasi kerja akan lebih tinggi ketika karyawan memiliki produktivitas yang tinggi dan karyawan tersebut selalu bersemangat dalam bekerja.

2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil *T-Statistic* sebesar 3.427, nilai *original sample* sebesar 0,365, dari nilai *P. Values* 0.001. Nilai *T-statistic* lebih besar dari nilai *T-table* 1,96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, dan pada nilai *P. Values* menunjukkan kurang dari 0.05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima yaitu disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan menurut penelitian Usman (2016), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Dimana deskripsi disiplin kerja merupakan sebuah tanggung jawab karyawan dalam bekerja. Kemudian penelitian Lasnoto (2019) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja

Sebanding dengan hasil penelitian Khalisnawati (2016) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Dimana disiplin kerja berkaitan erat dengan produktivitas kerja, disiplin kerja akan lebih tinggi ketika karyawan memiliki produktivitas yang tinggi dan karyawan tersebut bersedia untuk bertanggung jawab sam bekerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

- 1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan motivasi sangat berperan terhadap produktivitas kerja, karna semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan semakin tinggi produktivitas kerja.
- 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan servant disiplin kerja sangat berperan terhadap produktivitas kerja, karna semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan semakin tinggi produktivitas kerja.

Saran

- 1) Saran untuk PT Aditama Graha Lestari
 - a) Perusahaan harus memberikan dukungan kepada karyawan dan memberikan reward bagi karyawan yang berprestasi sehingga karyawan akan termotivasi dengan target yang diberikan perusahaan.
 - b) Perusahaan harus memberikan teguran atau peringatan untuk karyawan, jika melanggar peraturan SOP kembali maka berikan sanksi-sanksi yang tegas bagi karyawan tersebut.
- 2) Saran untuk peneliti selanjutnya

Fokus kepada variable-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti komitmen organisasi dan kerjasama yang telah dilakukan oleh para ahli dan peneliti terdahulu

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hair, Jr.J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M., Sartetd, M. (2014). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, SAGE Publications, Callifornia
- Hamalia.(2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada PT Bandung). *Jurnal Politeknik PIKSI Gamesha Bandung*. Vol.14 No.2.77-86.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sari.(2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol.2 no.3.
- Khaslinawati. (2016) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Administrani Publik*.Vo.2.No.2. 256-270.
- Laksimiaro.(2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan The Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*. Vo.11 No.1. 2599-1418
- Lasnoto.(2019).Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Peluah Uwang Indonesia Di Samarinda. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.Vol.4. No.2. 261-268.
- Sari.(2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol.2 no.3.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, cetakan ke-26*. Bandung: Alfabeta
- Usman.(2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT ALLO JAYA Di Bontang. Vol.4. No.3.911-922.