

Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Di PT. L I

M. Ardiva Arga P.S¹, Heru Baskoro²

Universitas Muhammadiyah Gresik

Email: Argaardiva@gmail.com

Abstract

Human Resources (HR) is a central factor in an organization, which has an important role in the company as a driving factor, planning and controlling in all company activities. It should be noted and the creation of an effective and efficient work, organization. This study aims to determine the effect of Discipline and Motivation on Work Productivity at PT. Latexco Indonesia. This type of research used is quantitative research. The sampling technique used a saturated sample with a total sample of 80 respondents. The population used in this research is all employees of PT. Latexco Indonesia. The data analysis technique used in this study is a multiple linear method. From the calculation results show that Discipline (X1) and Motivation (X2) have a significant effect on Productivity (Y) at PT. Latexco Indonesia .

Keywords: Discipline, Motivation, and Work Productivity.

Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi, yang memiliki peranan penting dalam perusahaan sebagai faktor penggerak, perencanaan dan pengendalian dalam seluruh aktivitas perusahaan. Perlu diperhatikan dan terciptanya kerja yang efektif dan efisien, organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Produktivitas kerja pada PT. Latexco Indonesia. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 80 responden. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Latexco Indonesia. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode linear berganda. Dari hasil perhitungan menunjukkan Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas (Y) di PT. Latexco Indonesia .

Kata kunci: Disiplin, Motivasi, dan Produktivitas Kerja.

LATAR BELAKANG

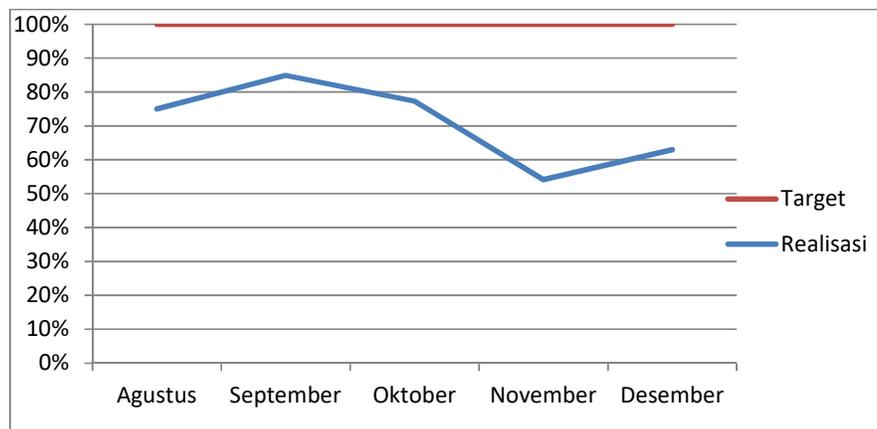
Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya. Sumber daya manusia saat ini memiliki pengaruh besar pada sebuah perusahaan dimana sekarang berada pada perubahan lingkungan bisnis yang sulit untuk diprediksi dan tidak lagi berada pada lingkungan bisnis yang stabil. Perusahaan harus fleksibel tidak lagi bersikap kaku (*organizational rigidity*). Kegiatan bisnis tidak lagi di jalankan berdasarkan aturan saja, melainkan juga dikendalikan oleh misi dan nilai, memerlukan kemampuan sumber daya manusia yang dapat diandalkan, memiliki wawasan, kreatifitas, pengetahuan, dan misi yang sama dengan misi perusahaan.

Sumber daya manusia di anggap sebagai hal sangat penting, karena dengan adanya sumber daya manusia perusahaan mampu bersaing secara kompetitif di dalam era globalisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang di anggap sangat penting maka perusahaan membutuhkan karyawan yang cekatan dan berkualitas yang dapat memberikan dukungan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. hal yang penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah tingkat kedisiplinan karyawan, Adapun di beberapa pabrik produksi di Jawa timur tepatnya di Gresik mereka benar – benar sangat memperhatikan tingkat kedisiplinan perusahaan, seperti datang tepat waktu sesuai SOP dan pulang sesuai jam yang telah di tentukan oleh perusahaan. dengan adanya tingkat kedisiplinan yang ada di perusahaan maka perusahaan bisa menilai dan mengeluarkan hasil penilaian suatu karyawan secara kualitas dan kuantitas produktivitas yang di capai.

faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah motivasi kerja karyawan. Setiap aktivitas karyawan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk di motivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan di mana yang di anggap penting bagi seseorang

belum tentu penting bagi orang lain. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Seperti contohnya di PT. L I , perusahaan tersebut memberikan motivasi karyawan dengan memberikan promosi jabatan per 5 tahun setelah masa kerjanya. Motivasi menurut Mangkunegara (2017;93) merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Pemberian motivasi dalam perusahaan sangat penting untuk karyawan karena motivasi dapat mendorong karyawan untuk lebih terpacu dalam bekerja serta semangat untuk memberikan kontribusi pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Menurut Baharudin dan Nur (2012;67) mengemukakan dengan terbentuknya motivasi yang kuat maka akan dapat membuahkan hasil atau produktivitas yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya (Kadarisman, 2012:278).

PT. L I adalah perusahaan yang bergerak dibidang produksi Kasur. Yang terletak di Jl. Mayjend Sungkono. 5 Blok D1- 6, Desa Segoromadu, Kec. Kebomas, Kab. Gresik, Jawa Timur 61123. PT. Latexco Indonesia selalu memberikan sebuah kualitas pelayanan dengan mutu terbaiknya kepada setiap konsumennya. Akan tetapi, seiring dengan berjalannya waktu, produktivitas pada PT. L I mengalami berbagai kendala sehingga mempengaruhi performa perusahaan. Perusahaan mengalami penurunan dalam pencapaian target dimana beberapa karyawan tidak mampu mencapai standar yang telah ditentukan perusahaan yang dilihat dari hasil target perusahaan, Menurut Sedarmayanti (2018:260) produktivitas merupakan hasil kerja seorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Produktivitas merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu strategi organisasi. Berikut ini gambar yang menunjukkan hasil produksi barang yang dilakukan oleh PT. L I sebagai berikut:



Gambar .1 Realisasi produktivitas kerja karyawan PT. L I

Berdasarkan gambar 1 data bisa dilihat dimana grafik produktivitas pada PT L I. Pada bulan Juli sampai bulan Desember belum bisa mencapai target *Produksi* yang sudah di tetapkan sehingga setiap bulannya mengalami penurunan. Pada bulan Agustus presentase penurunan 82%, bulan September sebesar 78%, bulan Oktober sebesar 59%, bulan November 62%, dan Desember sebesar 55%. Data tersebut menunjukkan bahwa terjadi penurunan Produktivitas karyawan bagian Tenaga Kerja departemen A dan B masih rendah dan terus mengalami penurunan. Hal ini terlihat pada menurunnya penyelesaian produksi pengolahan mesin reborn selama 5 bulan terakhir tahun 2022.

Kepala bidang Produksi PT. L I mengatakan bahwa selama bulan terakhir tahun 2022 perusahaan mengalami penurunan pada produktivitas karyawan, kuantitas karyawan yang masih dinilai kurang untuk menyelesaikan tugas pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, ditemukan rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan karyawan yaitu ada beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal, semangat kerja yang menurun, yang dalam keseluruhan ini akan menghambat produktivitas karyawan di perusahaan, karyawan menjadi hal yang sangat penting untuk menyampaikan visi, misi dan tujuan perusahaan.

Produktivitas karyawan pada PT. L I dirasa sangat rendah. karyawan PT. L I yang tidak saling percaya satu sama lainnya dan tidak saling mendukung sehingga sering terjadi salah paham antara pihak satu dengan pihak lainnya. Akibatnya membuat proses kemajuan perusahaan menjadi lambat. produktivitas adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara

illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi ,2018:83)

menurut Wirawan (2018:5) menyebutkan bahwa Produktivitas merupakan singkatan dari energi kerja yang padanannya dalam Bahasa Inggris adalah performance. Produktivitas adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator - indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat di duga bahwa produktivitas merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Produktivitas juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Produktivitas yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi. Melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Permasalahan yang sering dialami perusahaan yang berkaitan dengan SDM adalah kedisiplinan, begitu juga pada perusahaan yang bergerak produksi kasur di PT. L I yang mengalami permasalahan pada kedisiplinan karyawan. Masalah kedisiplinan yaitu keterlambatan kerja. Menurut Hasibuan (2019;193) Seorang pegawai dikatakan disiplin apabila memenuhi tiga faktor yaitu, mentaati waktu kerja, melakukan pekerjaan dengan baik, serta mematuhi semua peraturan dan norma sosial. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Nitisemito (2015;205) adalah kesejahteraan karyawan, ancaman, teladan pimpinan, ketegasan, tujuan dan kemampuan karyawan. Kondisi karyawan saat ini pada PT. Latexco Indonesia masih adanya karyawan yang datang terlambat masuk kerja dan masih adanya sebagian karyawan ketidakhadiran kerja. Berikut data absensi karyawan pada PT. Latexco Indonesia bulan Agustus - Desember 2022.

Tabel .2
Absensi Karyawan PT. L I
Bulan Agustus – Desember 2022

No.	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Yang terlambat	Presentase
1.	Agustus 2022	80 Karyawan	12 Karyawan	11,8%
2.	September 2022	80 Karyawan	6 Karyawan	5,9%
3.	Oktober 2022	80 Karyawan	10 Karyawan	9,8%
4.	November 2022	80 Karyawan	9 Karyawan	8,8%
5.	Desember 2022	80 Karyawan	8 Karyawan	7,8%

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa rata-rata persentase disiplin kerja karyawan PT. L I masih cukup rendah. Permasalahan yang dialami oleh PT. L I adalah ketidakdisiplinan dalam hal absensi, yaitu keterlambatan karyawan mengalami kenaikan yang cukup tinggi. Tingginya tingkat keterlambatan karyawan membuktikan bahwa karyawan kurang disiplin dalam hal masuk kerja. Maka dari itu hal tersebut dapat mempengaruhi sikap karyawan dalam bekerja. Adapun hasil pengamatan saat pra observasi menunjukkan bahwa beberapa karyawan pada PT. L I terlambat bekerja. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara umum karyawan pada PT. L I memiliki semangat kerja yang rendah. Pelanggaran kedisiplinan tersebut dalam daftar absensi dikarenakan kurangnya ketegasan pimpinan karena dalam perusahaan pemimpin lah yang berperan serta dibutuhkan agar tercapainya tujuan perusahaan.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah motivasi kerja karyawan. Setiap karyawan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk

dimotivasi dengan memberikan apa yang terjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan ke arah yang dikehendaki organisasi.

Produktivitas karyawan yang baik sangat diperlukannya motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi agar perusahaan bisa berkembang. Menurut Sudarmanto (2018) menyatakan bahwa banyak faktor-faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki produktivitas unggul sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi dan faktor yang dapat menentukan produktivitas individu dalam berbagai literatur di dalam pekerjaan.

Motivasi menurut Mangkunegara (2017;93) merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Pemberian motivasi dalam perusahaan sangat penting untuk karyawan karena motivasi dapat mendorong karyawan untuk lebih terpacu dalam bekerja serta semangat untuk memberikan kontribusi pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Menurut Baharudin dan Nur (2012;67) dengan terbentuknya motivasi yang kuat maka akan dapat membuahkan hasil atau Produktivitas yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya (Kadarisman, 2012:278).

Menurut Marwansyah (2014:208) pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya. PT L I terus berupaya untuk mensejahterakan karyawannya agar dapat bekerja lebih baik dari sebelumnya. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mensejahterakan karyawan dengan memberikan pengembangan karir atau promosi jabatan. Berikut Tabel 1.2 data motivasi berupa pengembangan karir karyawan di PT. L I, Sebagai berikut:

Tabel .3
Data Motivasi berupa Pengembangan Karir Karyawan
Tahun 2021 - 2022
Di PT. L I

DATA MOTIVASI (PENGEMBANGAN KARIR)	
Tahun 2020	2 Orang karyawan yang diangkat menjadi <i>Manager Operasional</i> .
Tahun 2022	2 Orang karyawan yang diangkat menjadi <i>Manager Operasional</i> .

Berdasarkan data pada tabel 3 yang diberikan PT. L I, untuk reward di PT. Latexco Indonesia belum ada penerapan melainkan di PT L I sendiri menggunakan system motivasi kerja berupa pengembangan karir/promosi jabatan. Pengembangan Karir atau promosi jabatan dilakukan setiap 2 tahun sekali, dengan persyaratan memiliki masa kerja diatas 5 tahun, memiliki prestasi kerja dan memiliki Produktivitas yang baik. Pada tahun 2020 sejumlah 2 orang karyawan yang diangkat menjadi *Manager Operasional departemen A (bagian oprasional type Kasur A great)*. Namun pada tahun 2021 mengalami penurunan dalam pengembangan karir, yaitu berjumlah 2 orang karyawan yang diangkat menjadi *Manager Operasional departemen B (bagian oprasional type Kasur B great)*. Hal ini menyebabkan karyawan menjadi kurang termotivasi (pengembangan karir atau promosi jabatan) bisa berakibat pada Produktivitas karyawan menurun. Bentuk motivasi kerja yang harusnya diberikan perusahaan pada karyawannya sebagai hasil dari prestasi kerjanya adalah promosi jabatan. Promosi jabatan menurut Hasibuan (2019:173) merupakan proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi, yang biasanya diikuti oleh tugas, tanggung jawab, wewenang, dan penghasilan yang juga lebih tinggi dari jabatan yang didudukinya sebelumnya.

KAJIAN TEORITIS

Sumber daya manusia menjadi faktor penting bagi setiap perusahaan. Sumber daya manusia yang memiliki kualitas unggul akan menentukan tingkat keberhasilan atau kegagalan dalam persaingan suatu bisnis. Oleh karenanya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia telah menjadi keharusan yang dilakukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan dalam berbagai aspek manajemen Atmaja & ratnawati (2018).

Sutrisno (2017:100) produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Busro (2018:340) produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktubahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya

Hasibuan (2019:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sutrisno (2019:87) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku

Menurut Robbins (2016 ; 201) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap terhadap produktivitas pada karyawan PT Latexco Indonesia dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, karena analisis data dalam penelitian ini menggunakan data statistik yang akan diolah dan dianalisis untuk diambil sebuah keputusan.

Menurut Fatihudin, (2015) Penelitian kuantitatif merupakan salah satu metode penelitian yang menggunakan pendekatan obyektif yang mencakup pengumpulan dan analisis data dengan menggunakan metode pengujian statistik. Penelitian kuantitatif adalah teknik yang digunakan dan diarahkan untuk menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan dengan cara menguji hipotesis yang diajukan. Penelitian kuantitatif juga bisa disebut dengan penelitian kausalitas, yaitu suatu penelitian dengan hubungan yang bersifat sebab akibat dan terdiri dari variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2016).

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Fatihudin, (2015) adalah keseluruhan unsur atau elemen yang akan dijadikan sebagai sumber yang akan diteliti. Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Latexco Indonesia. Metode yang digunakan dalam pengambilan jumlah sampel penelitian adalah teknik *non probability sampling* atau sampel non acak yaitu sampel jenuh atau sampel yang diambil dengan tujuan tertentu. Pengambilan sampel dengan teknik ini memiliki tujuan agar responden dipilih berdasarkan karakteristik yang dibutuhkan oleh penelitian. Pada penelitian ini pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga dapat diartikan bahwa jumlah populasi kurang dari 100 maka sampel diambil keseluruhan pada penelitian ini sebanyak 80 karyawan PT Latexco Indonesia.

Jenis dan Sumber Data

Pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini berupa penelitian dengan mengumpulkan data primer dan data sekunder. Data Primer menurut Sugiyono, (2016), adalah suatu sumber data langsung yang memberikan informasi data kepada para pengumpul data. Biasanya, perolehan data primer melalui survei lapangan, yang menggunakan metode pengumpulan orisinalitas data yang dikumpulkan sumber asli untuk tujuan tertentu. Data Sekunder menurut Fatihudin, (2015) merupakan jenis data yang dikumpulkan secara tidak langsung oleh peneliti, serta menggunakan sumber lain, misalnya data institusi atau lembaga lain, dimana lembaga dapat dipertanggung jawabkan secara hukum dan legalitasnya.

Teknik pengumpulan data didapat melalui pengisian kuisisioner yang diberikan pada karyawan PT Latexco Indonesia, serta data pendukung lainnya yang diperoleh dari perusahaan seperti data karyawan, Adapun Kuesioner dapat disebut sebagai teknik

pengumpulan data penelitian yang dilakukan dengan metode menyebarkan seperangkat pernyataan atau pertanyaan secara tertulis kepada responden penelitian untuk dijawabnya dengan apa adanya (Sugiyono, 2016). Kuesioner ini menggunakan skala Likert 1-5, dimana responden diberikan kebebasan untuk menentukan pendapat sesuai dengan yang dialami terhadap indikator pada kuisisioner. Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini merupakan interval dari sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1, tidak setuju (TS) dengan skor 2, netral (N) dengan skor 3, setuju (S) dengan skor 4, sangat setuju (SS) dengan skor 5.

Identifikasi Variabel

Fatihudin, (2015) menjelaskan tentang variabel yaitu suatu gejala yang mempunyai nilai bervariasi. Istilah variabel juga dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang dapat menjadi perihal pengamatan penelitian, dimana semua faktor tersebut bisa saja memiliki variasi kontinum (besar-kecil) atau diskrit (jenis/macam). Variabel juga berarti lambang dari segala bilangan-bilangan tertentu. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan ada tiga, yaitu dua variabel bebas (independen) dan satu variabel terikat (dependen).

Definisi Operasional Variabel

Untuk memahami pengukuran variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, maka diperlukan penjabaran dari definisi operasional masing-masing variabel yang digunakan. Adapun definisi operasional adalah pernyataan tentang pendefinisian konsep penelitian termasuk penetapan cara dan satuan variabelnya, sebagai berikut:

Variabel X1 Disiplin, definisi operasionalnya adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun indikator Disiplin yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Sikap disiplin
2. Teladan kepemimpinan.
3. Balas Jasa.

Variabel X2 Motivasi, definisi operasionalnya adalah mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.. Adapun indikator motivasi yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan
2. Prestasi yang ingin di capai
3. Pengembangan diri

Variabel Y Produktivitas kerja, definisi operasionalnya adalah sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas dan kuantitas dalam waktu kerja untuk mencapai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi. Adapun indikator produktivitas yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
4. Inisiatif
5. Ketelitian
6. Kejujuran
7. Kreativitas

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif, penelitian kuantitatif disebut sebagai teknik penelitian yang diarahkan untuk menjawab suatu rumusan masalah serta menguji hipotesis penelitian yang diajukan. Karena data yang digunakan adalah data kuantitatif, maka teknik analisis datanya menggunakan metode statistik (Fatihudin, 2015). Penelitian ini menggunakan program *Statistical Package of Social Science (SPSS)* untuk menganalisis dan menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas pada karyawan PT Latexco Indonesia dengan menggunakan teknik regresi linier berganda.

Analisa regresi adalah prosedur dalam konsep statistik yang bertujuan untuk menganalisa hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Jika variabel bebas yang diuji terdapat dua atau lebih, maka teknik analisis menggunakan analisa regresi linier berganda. Dengan demikian, dapat diketahui besaran pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis regresi linier berganda dapat dinyatakan valid jika nilai signifikansi tiap variabel yaitu $<0,5$ (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah teknik regresi linier berganda dengan model regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Produktivitas
- β_0 = Konstanta
- β_1 , dan β_2 = Koefisien Regresi X1-X2
- X1 = Disiplin
- X2 = Motivasi
- e = Standar Error/Kesalahan
- i = Cross Section

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Kualitas Data Instrumen Penelitian

Uji validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan instrumen penelitian. Setiap item pernyataan atau pertanyaan yang dilakukan uji validitas dengan menggunakan *Corrected Item - Total Correlation* dengan alat bantu SPSS. Dalam uji validitas dikatakan kuisioner itu valid jika r hitung > r tabel pada nilai signifikasi 5%. Sebaliknya, item pernyataan dikatakan tidak valid jika t hitung < t tabel pada nilai signifikasi 5%. Setelah diolah dengan menggunakan SPSS 22 hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r hitung	r tabel 0,10 (10%)	Ket
Variabel Disiplin (X1)			
1	0,919	0,219	Valid
2	0,919	0,219	Valid
3	0,663	0,219	Valid
Variabel Motivasi (X2)			
1	0,885	0,219	Valid
2	0,639	0,219	Valid
3	0,895	0,219	Valid
Variabel Produktivitas (Y)			
1	0,526	0,219	Valid
2	0,628	0,219	Valid
3	0,745	0,219	Valid
4	0,485	0,219	Valid
5	0,648	0,219	Valid
6	0,734	0,219	Valid
7	0,632	0,219	Valid

Sumber: Data primer penelitian yang diolah

Berasaskan tabel 4 hasil uji validitas, dapat diperhatikan bahwasanya, secara totalitas item soal di variabel Disiplin (X1), Motivasi (X2), dan Produktivitas (Y) dapat dikatakan valid, karena semua item pernyataan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tersebut dapat diandalkan. Pada penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan alat ukur yaitu *Cronbach Alpha*. Uji signifikan dilakukan pada $\alpha = 10\%$ atau 0,10. Hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Kritis	Keterangan
X1	0,775	0.7	Reliabel
X2	0,775	0.7	Reliabel
Y	0,735	0.7	Reliabel

Sumber: Data primer penelitian yang diolah

Dari hasil data diatas yang dapat dilihat pada tabel 2, variabel Disiplin (X1), Motivasi (X2), dan Produktivitas (Y) dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* X1, X2 dan Y lebih besar dari 0.7.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tujuan dilakukan Uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah sebaran (distribusi) data penelitian mencapai tingkat yang normal. Data dapat disebut terdistribusi normal apabila r hitung $>$ (0,5). Sebaliknya, apabila r hitung $<$ (0,5) data dapat dikatakan tidak terdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji kolmogorov smirnov terhadap residual regresi menggunakan program SPSS diperoleh sebagai data sebagai berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.57655954
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.059
	Negative	-.071
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{e,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer penelitian yang diolah

Gambar 1. Uji Normalitas

Dari hasil gambar 1. Dapat diperhatikan nilai Asymp Sig. (2-tailed) yang dihasilkan dari uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai 0,200. nilai ini memiliki nilai lebih dari =0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Melihat adanya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji statistik. Uji statistik yang dipilih adalah Uji Glejser, dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas melalui Uji Glejser adalah apabila hasil sig. > a = 0,05, maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2017;139).

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel		Signifikan
X1	Disiplin	0.906
X2	Motivasi	0.552

Sumber: Data primer penelitian yang diolah

Dari Tabel 6. dapat diketahui bahwa nilai sig > 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen) pada model regresi. Seharusnya tidak terdapat korelasi antara variabel independen jika Model regresi hendak disebut sebagai model yang baik. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dalam regresi dapat dilihat dari (1) Nilai *Tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). Adapun nilai

Cutoff yang dipakai secara umum untuk menunjukkan adanya multikolinieritas pada model adalah nilai *tolerance* <0,10 atau sama dengan nilai VIF >10. Apabila nilainya *tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10 maka multikolinieritas tidak terjadi pada model regresi (Ghozali, 2018).

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel		VIF
X1	Disiplin	1.645
X2	Motivasi	1.645

Sumber: Data primer penelitian yang diolah

Pada tabel 7. Hasil perhitungan multikolinieritas dengan melihat nilai VIF, dapat diketahui bahwasanya variabel Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) memiliki nilai VIF dibawah 10. Sehingga hasil uji multikolinieritas menunjukkan tidak ada masalah multikolinieritas antara variabel dependen dikarenakan nilai VIF dibawah angka 10.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian Parsial (Uji T)

Dalam metode regresi linier berganda, salah satu uji yang digunakan untuk menilai sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial adalah Uji-t. Biasanya Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dan t tabel pada taraf 10%. ketentuan uji signifikansi yang dilakukan adalah, jika t hitung < t tabel, maka Ho ditolak, sedangkan Hi diterima. Artinya, bahwasanya Disiplin dan Motivasi memiliki pengaruh terhadap Produktivitas. Akan tetapi Sebaliknya, jika t hitung > t tabel, maka Ho diterima dan Hi ditolak, sehingga memiliki arti bahwa tidak terdapat hubungan yang mempengaruhi antara Disiplin dan Motivasi memiliki pengaruh terhadap Produktivitas. Hasil pengolahan data statistik menggunakan SPSS sebagaimana berikut :

Tabel 8. Hasil Uji T

Variabel	T	
X1	Disiplin	4.453
X2	Motivasi	2.546

Sumber: Data primer penelitian yang diolah

1) Uji parsial antara variabel Disiplin (X1) terhadap Produktivitas (Y).

Hipotesis

H0: secara parsial variabel Disiplin (X1) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas (Y).

H1: secara parsial variabel Disiplin (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas (Y)

Nilai $t_{hitung} = 4,453$

Nilai $t_{tabel} = 1,991$

(dapat dilihat pada lampiran tabel t dengan $df = 78$ pada tingkat signifikan 0,5

Kesimpulannya, variabel Disiplin (X1) berpengaruh pada Produktivitas (Y) secara parsial karena nilai $t_{hitung}(4,453) > t_{tabel}(1,991)$ sehingga H1 diterima dan H0 ditolak.

2) Uji parsial antara variabel Motivasi (X2) terhadap Produktivitas (Y)

Hipotesis

H0: secara parsial variabel Motivasi (X2) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas (Y).

H1: secara parsial variabel Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas (Y).

Nilai $t_{hitung} = 2,546$

Nilai $t_{tabel} = 1,991$

(dapat dilihat pada lampiran tabel t dengan $df = 78$ pada tingkat signifikan 0,5

Kesimpulannya, variabel Disiplin (X2) berpengaruh pada Produktivitas (Y) secara parsial karena nilai $t_{hitung}(2,546) > t_{tabel}(1,991)$ sehingga H1 diterima dan H0 ditolak.

3) Variabel Dominan

Berdasarkan nilai Koefisien regresi yang dilakukan pada kedua variabel bebas pada hasil uji t, dapat diartikan bahwasanya variabel yang dominan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas (Y) adalah Variabel Disiplin (X1). Hal ini dapat dilihat melalui nilai koefisien

regresinya yang lebih besar, yaitu 4,453, sedangkan variabel Motivasi (X2) hanya sebanyak 2,546.

Regresi Linier Berganda

Sebagaimana yang **telah** dijelaskan pada bagian metodologi penelitian, bahwasanya teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda yang bertujuan guna mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Produktivitas pada karyawan PT Lactexco Indonesia. Adapun Hasil

perhitungan yang dilakukan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil sebagaimana berikut:

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.808	1.832		5.899	.000
	Motivasi	.827	.186	.477	4.453	.000
	Disiplin	.481	.189	.272	2.546	.013

Sumber: Data primer penelitian yang diolah

1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Adapun persamaan regresi linier sederhana ditunjukkan sebagaimana berikut:

$$Y = 10,808 + 0,827X_1 + 0,481X_2 + e$$

Interpretasi dari model regresi di atas adalah sebagai berikut :

- a) Konstanta (a) sebesar 10,808 menjelaskan bahwasanya apabila variabel bebas = 0 maka variabel terikat sebesar 10,808
- b) Nilai koefisien Disiplin (b) sebesar 0,827 menjelaskan bahwasanya apabila nilai Disiplin naik, maka akan menaikkan Produktivitas sebesar 0,827 dengan asumsi variabel bebas lain konstan.
- c) Nilai koefisien Motivasi (b) sebesar 0,481 menjelaskan bahwasanya apabila nilai Motivasi naik, maka akan menaikkan Produktivitas sebesar 0,481 dengan asumsi variabel bebas lain konstan.

2. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Untuk menguji kuat atau tidaknya hubungan antara variabel Disiplin dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Latexco Indonesia, maka digunakanlah nilai koefisien korelasi (R), dan untuk menguji besarnya sumbangan pengaruh variable Disiplin dan Motivasi terhadap naik turunnya variabel Produktivitas maka digunakanlah nilai koefisien determinasi (R²). Berikut hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS:

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 ^a	.464	.450	2.610

Sumber: Data primer penelitian yang diolah

Berdasarkan tabel 10. hasil analisis regresi linier berganda, dapat diperhatikan bahwasanya nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,681, dimana hal ini dapat menunjukkan adanya hubungan yang positif antara disiplin dan motivasi dengan produktivitas. Sehingga apabila tingkat disiplin dan motivasi, maka produktivitas dapat diminimalisir. Begitu pula sebaliknya, apabila tingkat disiplin dan motivasi kurang baik, maka produktivitas karyawan juga akan mengalami peningkatan. Nilai tersebut menunjukkan bahwasanya hubungan variabel motivasi dan disiplin dengan variabel produktivitas adalah 0,681.

Nilai koefisien determinasi berganda (R²) adalah sebesar 0,464. Artinya disiplin dan motivasi sebagai variabel bebas dapat memberi pengaruh variabel terikat yaitu produktivitas sebesar 0,464 atau sebesar 46,4 %, yang artinya, produktivitas dapat dijelaskan oleh variabel disiplin dan motivasi. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian sebanyak sebesar 53,6 %.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas

Sebagaimana yang telah tertera pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin (X1) memiliki pengaruh terhadap Produktivitas (Y) secara parsial pada karyawan Latexco Indonesia. Hal ini tentunya dibuktikan dengan pengujian hipotesis (uji-t), yang didapatkan hasil perhitungan nilai t hitung untuk variabel Motivasi adalah 4,453 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,991 dengan signifikan $0,000 < 0,5$. Sehingga, hal ini dapat diartikan bahwa variabel Disiplin (X1) dapat mempengaruhi variabel Produktivitas (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, semakin tinggi Disiplin yang dirasakan oleh karyawan maka akan meningkatkan Produktivitas karyawan tersebut. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nainggolan & Sudjiman (2022), dimana hasil pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap produktivitas karyawan.. Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan tersebut memiliki

disiplin kerja yang tinggi. Untuk mengusahakan selalu terbinanya sikap disiplin kerja yang tinggi, maka diperlukan peraturan dan hukuman dalam perusahaan tersebut. Disiplin kerja adalah salah satu syarat untuk dapat membantu karyawan bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan produktivitas kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas

Sebagaimana yang telah tertera pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi (X2) memiliki pengaruh terhadap Produktivitas (Y) secara parsial pada karyawan PT Latexco Indonesia. Hal ini tentunya dibuktikan dengan pengujian hipotesis (uji-t), yang didapatkan hasil perhitungan nilai t hitung untuk variabel Motivasi adalah 2,546 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,991 dengan signifikan $0,013 < 0,5$. Sehingga, hal ini dapat diartikan bahwa variabel Motivasi (X2) dapat mempengaruhi variabel Produktivitas (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, semakin baik motivasi yang dirasakan oleh karyawan maka akan meminimalisir tingkat produktivitas karyawan tersebut. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Adrian (2020), dimana pada penelitian tersebut menunjukkan Motivasi berpengaruh signifikan (positif) terhadap produktivitas karyawan. Motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi individu timbul karena adanya kebutuhan dalam diri seseorang yang dituntut adanya pemuasan dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang terpenuhi maka akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Dengan adanya motivasi baik dari setiap karyawan maka produktivitas kerja dari karyawan akan meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Disiplin yang dirasakan oleh karyawan PT Latexco Indonesia perlu diatasi dengan baik agar tingkat produktivitas dapat bertambah, karena memiliki pengaruh yang kuat.
2. Motivasi sangat penting dilakukan oleh PT Latexco Indonesia agar tingkat produktivitas dapat bertambah.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan tersebut, maka ada beberapa saran yang peneliti sampaikan sebagai berikut:

1. Hasil disiplin kerja yang menunjukkan hasil positif signifikan perlu ditingkatkan lagi karena akan memiliki dampak bagi peningkatan produktivitas kerja. Dilihat dari hasil disiplin kerja apabila karyawan yang memiliki disiplin kerja yang buruk maka harus diberikan pengarahan dan pengawasan langsung dari atasan. Sanksi atau hukuman dapat diberlakukan apabila diperlukan bagi karyawan yang melanggar disiplin.
2. Pihak Perusahaan perlu memberikan suatu perhatian yang lebih karena karyawan merasa tingkat perhatian yang diberikan oleh perusahaan atas hasil kerja mereka belum terlalu tinggi atau sedang, padahal perhatian dari perusahaan atau seorang pemimpin sangat di butuhkan oleh karyawan. Oleh karena itu peneliti menyarankan agar pihak perusahaan dapat lebih meningkatkan tingkat perhatian atas motivasi dan disiplin kerja karyawan dengan mengadakan program penilaian karyawan secara periodic sehingga karyawan dapat mengetahui sejauh mana prestasi kerja mereka apakah telah sesuai dengan standar perusahaan atau tidak
3. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi yang akan melakukan penelitian dengan pembahasan sejenis atau melakukan penelitian lebih lanjut, khususnya mengenai teori tentang manajemen sumber daya manusia, terutama penelitian yang terkait dengan Motivasi Disiplin, dan Produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Mangkunegara, 2017. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Bandung: PT. RemajaRosdakarya.
- Afandi, P. (2018). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Adrian, S. R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Cipta Selera Semesta. *Strategic: Journal of Management Sciences*, 2(1), 18-24.
- Atmaja, H. E., & ratnawati, shinta. (2018). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*, 2(1), 21–34. <https://doi.org/10.31002/rn.v2i1.818>
- Baharudin dan Esa Nur Wahyuni, 2012. “*Teori Belajar Dan Pembelajaran*”, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Fatihudin, D. (2015). *Metode Penelitian untuk Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi dari Teori ke Praktek*. Zifatama Publisher.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. “*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*”. Jakarta : Rajawali Pers.
- Marwansyah . 2014. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Edisi kedua . Bandung : ALFABETA,CV.
- Nitisemito. Alex S, 2015. “*Manajemen Personalia*”. Edisi kedua, Ghalia Indonesia.
- Nainggolan, A., & Sudjiman, P. E. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan The Plaza Residences. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 3(09), 138-148
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sudarmanto. 2018.“*Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*”, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono, P. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT. Alfabeta.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

Wirawan.(2018). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia TeoriAplikasi dan Penelitian.Jakarta. Penerbit: SalembaEmpat.