**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA DENGAN PRODUKSTIFITAS KERJA KARYAWAN**

**Zulfah**

**Abstrak**

Penelitianini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja, disipilin kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

Hipotesis yang diuji (1) terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan produktifitas kerja karyawan (2) terdapat hubungan yang positif antara disipilin kerja dengan produktifitas kerja karyawan (3) terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan produktifitas kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan dengan metode survei, alat pengumpul dat ayang digunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden dengan metode simpel rendom sampling, sampel sebanyak 50 orang dari populasi sebanyak 250 orang karyawan.

Instrumen penelitian motivasi kerja, disiplin kerja dan produktifitas kerja sebelumnya dilakukan uji validalitas dengan menggunakan Korelasi Product Moment, kehandalan diuji dengan menggunakan Alpha Cronbach. Hasil uji coba menunjukan bahwa motivasi kerja = 0,88 disiplin kerja = 0,88 dan prokduktifitas kerja = 0,89. Analisa data menggunakan korelasi dan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 10.

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: pertama terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja (X1) dengan produktifotas kerja (Y) dengan koefisien korelasi r1 = 0,535, signifikan (α) = 0,05. Kedua terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja (X) dengan produktifitas kerja (Y) dengan koefisien korelasi r = 0,620, signifikan ()= 0,05. Ketiga terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan persamaan regresi Y = 8,548 + 0,405X + 0,472, dan koefisien determinasi R = 0,682 pada 0,05. Hasil penelitian ini diharapkan berguna dalam menentukan atau menetapkan kebijakan dan peraturan, terutama yang menyangkut sumber daya manusia, agar dapat diambil langkah-langkah perbaikan bagi perusahaan secara keseluruhan.

**Kata kunci** : Produktifitas, Motivasi, Efektivitas, Efisien

1. **Pendahuluan**

Dalam menyongsong pasar bebas dewasa ini, suatu perusahaan di tuntut untuk selalu meningkatkan efisiensi disegala bidang serta perbaikan-perbaikan produksinya. Upaya meningkatkan efisiensi dan kualitas ini, karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan asset utama suatu perusahaan menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang cakap,mampu dan terampil belum menjamin produktivitas kerja yang baik, apabil amoral kerja dan kedisiplinannya rendah.

Kedispilinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karen atanpa adanya maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial.

Tugas daripada manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya pengelola unsur manusia dengan potensi yang dimiliknya selektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (satisfield) dan memuaskan (satisfaetory) bagi perusahaan. Jadi manusia adalah pusat segalanya bagi suatu organisasi. Manusia bis amenjadi pusat persoalan perusahaan manakala tidak dikembangkan dan tidak ditingkatkan potesi-potensinya, sebaliknya manusia merupakan pusat segala keberhasilan organisasi manakala segala dayanya dikembangkan secara wajar dan menyakinkan.

Kebutuhan manusia yang terpenuhi secara wajar dengan sendirinya akan memberikan kontribusinya bagi keberhasilan perusahaan. Berangkat dari pendapat bahwa setiap perusahaan ingin melestarikan keberadaanya, logis untuk mengansumsikan bahwa organisasi akan berusaha untuk menyelenggaran semua fungsi perusahaan dengan tingkat efeisiensi, efektifitas dan produktivitas yang tinggi.

**Tujuan Penelitian**

Tujuan diadakan penelitian ini untuk mendapatkan beberapa hal yaitu :

1. Mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitad kerja karyawan
2. Mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan
3. Mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan produktivitas kerja karyawan

**Tinjauan pustaka**

**Produktivitas**

Beberapa pandangan tentang produktivitas timbul pada awal abad 20-an, dimana produktivitas merupakan hubungan antara keluaran atau hasil-hasil produksi yang dicapai dengan masukan atau sumber-sumber yang digunakan untuk menghasilkan produksi.

Faktor-faktor produksi inilah yang kemudian memberikan pengaruh kepada pengertian produktivitas selanjutnya J.Ravianto (1985) meringkas pengertian produktivitas dari apa yang dicetuskan.

Oleh dewan produktivitas nasional yaitu :

1. Produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini
2. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antar hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumebr daya yang dipergunakan
3. Produksi dan produktivitas merupakan dua hal yang berbeda. Peningkatan produksi menunjukkan pertambahan jumlah hasil yang dicapai, sedangkan peningkatan produktivitas mengandung pengertian pertambahan hasil dan perbaikan cara pencapaian produksi tersebut.

Untuk tingkat perusahaan E.E Adam Jr, mengusulkan definisi produktivitas sebagai berikut : “Produktivitas adalah konsep sistematis yang berkaitan dengan konversi masukan menajdi keluaran dari sistem yang berada pada suatu keadaan tertentu”. Paul Mali menyatakan hubungan antara produktivitas, efektivitas dan efisiensi sebagia berikut :

**Produktivitas**

Dari berbagai pendapat tersebut maka dapat ditarik kesumpulan bahwa produktivitas adalah output dibagi dengan input. Produktivitas dipengaruhi beberapa faktor yang merupakan kombinasi antara efektivitas dan efisiensi. Efektivitas berkaitan dengan hasil kerja sedangkan efisiensi berkaitan dengan pemanfaatan sumber, maka jika efektivitas beroroentasi pada hasil yang lebih baik, efisiensi berorientasi pada hasil yang menghadapi masalah-masalah yang berkaitan dengan kenaikan biaya produksi ataupun promosi karena produktivitas merupakan penyangga yang tidak tampak bagi penanggulangan kenaikan biaya.

**Faktor yang mempengaruhi produktivitas**

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut balai pengembangan produktivitas daerah, ada beberapa faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja antara lain :

1. Sikap kerja, seperti : kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (shift work) dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim
2. Tingkat ketrampilan yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta ketrampilan dalam teknik industri
3. Hubungan tenaga kerja dengan pimpinan perusahaan yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan perusahaan dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu
4. Manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efeisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas
5. Efisiensi tenaga kerja, seperti : perencanaan tenag akerja dan tambahan tugas
6. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dan berusaha dan nerada dalam jalur yang benar dan berusaha
7. Sikap mental berupa: motivasi kerja, disipilin kerja etika kerja
8. Pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas.

**Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah ketaatan melaksanakan atiran-atiran yang diwajibkan atau diharapkan oleh perusahaan agar setiap tenaga kerja dalapat melaksanakan pekerjaannya dengan tertib dan lancar.

T. Hani Handoko (1998) membedakan disiplin kedalam dua tipe kegiatan, yaitu:

1. Disipilin preventif, adalah merupakan aktivitas atau kegiatan yang dilaksanakan guna mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
2. Disipilin korektif, adalah aktivitas atau kegiatanyang dilakukan untuk menangani suatu pelanggaran terhadap aturan-aturan, sehingga tidak terjadi lagi pelanggaran-pelanggaran berikutnya.

Manusia sukses dalah manusia yang mampu mengatur, mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Maka erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disipilin. Mengingat eratnya hubungan disiplin dengan produktivitas maka disipilin mempunyai peran sentral dalam membentuk pola kerja dan etos kerja produktif.

**Motivasi**

Menurut Sondang P Siagian (1995 :140) Motivasi merupakan daya dorong dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu dengan kemampuan dan keterampilannya untuk mencapai tujuannya dan tujuan organisasi.

Motivasi bukanlah satu-satunya yang mempengaruhi tingkat prestasi seseorang, tetapi dapat pula dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Banyak istilah yang digunakan untuk menyebut motivasi (motivational) atau motif, anatara lain kebutuhan (need), desakan (urge), keinginan (wish), dan dorongan (drive). Dalam hal ini kan digunakan istilah motivasi yang diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi ayang ada pada seseorang merupakan kekuatan dorongan yang mewujudkan perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

**Hipotesis Penelitian**

1. Terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja denganproduktivitas kerja
2. Terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja
3. Terdapat hubungan yang positif secara bersama-sama antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja

**Metode Penelitian dan Analisis Data**

**Populasi, Sampel dan Samling**

Populasi penelitian ini adalah karyawan suatu perusahaan, pengumpulan data dilakukan melalui metode survei, alat pengumpul data yang digunakankuesioner yang dibagikan kepada responden dengan metode simpel rendom sampling. Sampel sebanyak 50 orang karyawan dari populasi sebanyak 250 orang karyawan.

Variable penelitian terdiri dari:

Variable independen yaitu: motivasi kerja, disipilin kerja variable dependen yaitu: produktivitas kerja.

**Uji Validas dan Uji Reliabilitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur atau item yang digunkan dapat megukur apa yang endak diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan Rumus Korelasi Product Moment sebagai berikut:

r xy = n ∑x1y1 – (∑x1) (∑ y1)

√n ∑x2 – (∑ x1) 2 √n∑y1 – (∑y1)2

Dengan taraf signifikan 5%, apabila hasil pernyataan lebih besar dari tabel, maka pernyataan tersebut valid. Berdasarkan uji valisitas yang dilakukan semua lat ukur atau item valid.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Rumus Koefisien Alpha Crombach sebagai berikut:

r 11 = ﴾ k ﴿ ﴾1 - ∑ob2﴿

( k – 1) (o2)

Dengan taraf signifikan 5%.. apabila nilai pernyataan lebih besar dari tabel, maka pernyataan tersebut reliebel. Berdasarkan uju reliabilitas yang dilakaukan semua alat ukur atau item reliabel.

**Metode Analisis**

Analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variae\bel secara statistik, yang selanjutnya dalam menganalisa data dan pengujian diguankan alat bantu SPSS sebagai berikut:

**Regresi Linier Berganda**

Bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Y = a + bX + bX+......+bX

Keterangan :

Y = Variabel Produktivitas Kerja

a = Konstanta / bilangan tetap

b = koefisien Regresi Motivasi kerja

X = Variabel Motivasi Kerja

b = koefisien Regresi Disiplin Kerja

X = Variabel Disiplin Kerja

**Koefisien Korelasi Bernada**

Koefisien korelasi berganda dihitung denga nrumus sebagai berikut:

r y1.2 =

Pengujian Hipotesisi

Uji Parsial (Uji t)

Rumusan sebagai berikut:

to = KKP √ n – m

√1 – (KKP) 2

Keterangan :

KKP : Koefisien Korelasi Parsial

N = Banyaknya Data

M = Banyaknya Variabel

Kriteria Pengujian :

Ho diterima apabila t.t tabel

Ho ditolak apabila t > t tabel

**Uji F** Rumus sebagai berikut :

F hit = R 2 lk

( 1 – R2) / (n – k – l)

Keterangan :

F = nilai hitung

R = Koefisien Korelasi Linier Berganda

k = Banyaknya Variable Bebas

n = Banyaknya Data

Kriteria Pengujian

Ho diterima apabila Fo F tabel

Ho ditolak apabila Fo > F tabel

**Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

Hipotesis pertama menyatakan : Hasil pertihungan diperoleh harga koefisien korelasi sebesar 0,535 hal ini menunjukan keeratan hubungan antara produktivitas kerja dengan motivasi kerja yang dihasilkan adalah 53,5%, terhitung untuk motivasi kerja sebesar 4,338 dan tabel 1,67. Oleh karena t > t – tabel (4,338 > 1,67), maka hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja dikatakan positif (p<0.05). hipotesis kedua menyatakan : Hasil perhitungan diperoleh harga koefisien korelasi sebesar 0,0620. Hal ini menunjukan bahwa keeratan hubungan antara produktivitas kerja kerja dengan disiplin kerja adalah 62,0%, t-hitung untuk disiplin kerja 5,424 da t-tabel 1,67. Oleh karena t>t-tabel (5,424 > 1,67), maka hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja dikatakan positif (p<0,05).

Hipotesis ketig amenyatakan : hasil perhitungan diperoleh F-hitung sebesar 50,433 dan F-hitung sebesar 50,433 dan F-tabel sebesar 3,18. Oleh karena Fo>F-tabel (50,433 > 3,18), maka hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan produktivitas kerja dikatakan positif (p>0.05).

**Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan sebagai berikut:**

**Y = 8,548 + 0,405 X + 0,472 X**

Dari persamaan regresi tersebut diatas besarnya konstanta 8,548 mengandung arti bahwa tanpa adanya motivasi kerja dan disiplin kerja, maka produktifitas kerja adalah 8,548 satuan. Hubungan antara motivasi kerja dengan produktifitas kerja jika disiplin kerja konstan adalah positif, atau setiap meningkatnya motivasi kerja sebesar satu unit, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,405 satuan. Hubungan antara disiplin erj adengan konstan adalah positif, atau setiap meningkatnya disiplin kerja satu satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,472 satuan.

**Kesimpulan**

1. Terdapat hubungan yang positif (r = 0,535) pada taraf signifikan 5% antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Hasil analisis menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja, berarti semakin meingkat motivasi kerja akan semakin meningkat pula produktivitas kerja
2. Terdapat hubungan yang positif (r = 0,602) pada taraf signifikan 5% antara disiplin kerja dengan produktifitas kerja. Hasil analisis menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja, berarti semakin tinggi disiplin kerja maka akan meningkat pula produktifitas kerja
3. Berdasarkan pengujian secara parsial diketahui hubunga nterbesar terhadap produktivitas kerja adalah disiplin kerja yaitu sebesar 62,0% sedangkan motivasi kerja sebesar 53,5%.

Terdapat tujuan yang positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan produktivitas kerja **sebesar 68,2%.** Hal ini menunjukan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap tinggi rendahnya produktivitas kerja, berarti semakin tinggi motivasi kerja dan disiplin kerja akan semakin meningkat pula produktifitas kerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

Djarwanto dan Subagyo Pangestu.1996. *Statistik Induktif*. Yogyakarta : BPFE

Flippo, EB. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Erlangga

Handoko hani.T.1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE

Husein Umar. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : GT. Gramedia

Iqbal hasan. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya*.

Jakarta: Ghalia Indonesia

LPPM, Petra. 1997. *Pemberdayaan Disiplin Teknik Industri*. Yogyakarta :

Andi Offset

Ravianto.J.1985. *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Jakarta : Lembaga

Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung :

Mandar Maju

Sinungan Muchdarsyah. 1995. *Produktivita*s. Jakarta : Bumi Aksara

Sondang P. Siagian. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : PT. Rieka

Cipta.

Suratman 1999. *Pembinaan Mental Fisik dan Disiplin*. Jakarta : Lembaga

Administrasi Negara