

## Analisis Motivasi dan Disiplin Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja pada PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang

Mohammad Imam Arifin<sup>1</sup> Rendra Wirawan<sup>2</sup> Musringah<sup>3</sup>  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Gama Lumajang  
[imam.arifin060295@gmail.com](mailto:imam.arifin060295@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh produktivitas kerja yang terdiri dari motivasi, dan disiplin karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja pada PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang. Populasi dalam penelitian ini adalah PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang pada khususnya bagian barecore MBJ (Mustika Bahana Jaya). Populasi ini bersifat heterogen yang dapat dilihat dari beragamnya usia dan jenis kelamin dengan jumlah 99 responden dengan teknik pengambilan sampel *Nonprobability sampling*. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi dan disiplin karyawan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Secara simultan motivasi, dan disiplin karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang. koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,065. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hal ini berarti 6,5% produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu motivasi, dan disiplin karyawan, sedangkan sisanya yaitu 93,5% produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel lain yang tidak diteliti antara lain kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, bahan baku, dan lain sebagainya.

**Kata kunci : Motivasi dan Disiplin Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja**

### Abstract

*This study aims to determine the effect of work productivity consisting of motivation, and employee discipline in improving work productivity at PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang. The population in this research is PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang in particular barecore MBJ (Mustika Bahana Jaya). This population is heterogeneous which can be seen from various age and gender with the amount of 99 respondents with sampling technique Nonprobability sampling. This research use multiple linear regression analysis method. The results of this study indicate that partially motivation and employee discipline have no effect on work productivity. Simultaneously motivation, and employee discipline have a significant positive effect on work productivity PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang. coefficient of determination (R Square) obtained by 0,065. The results of this study indicate that this means 6.5% work productivity can be explained by independent variables of motivation, and employee discipline, while the remaining 93.5% work productivity is influenced by other variables not examined in this study. Other variables that are not examined include leadership, work environment, job satisfaction, raw materials, and so forth*

**Keywords: Employee Motivation and Discipline In Increasing Work Productivity In Increasing Work Productivity**

### PENDAHULUAN

Globalisasi dunia usaha semakin pesat, banyak perusahaan baru yang sebab itu diharapkan perusahaan dapat memenuhi tuntutan beroperasi seefektif dan seefisien mungkin agar dapat bertahan menghadapi persaingan. Tajamnya kompetisi perusahaan

berkembang dan tumbuh menjadi suatu perusahaan yang besar dan kuat.. Semakin besar suatu perusahaan maka semakin kompleks pula masalah yang dihadapi dalam manajemen. Manajemen sumber daya manusia adalah bermunculan sehingga mendorong perusahaan untuk berkompetisi lebih aktif dalam mengelola manajemen untuk memperoleh keuntungan yang maksimal, mempertahankan kelangsungan hidup usaha dan meningkatkan kemampuan karyawan. Oleh salah satu bagian yang sangat penting dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan, pada hakikatnya sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi yang menitik beratkan pada basis kinerja karyawan tentunya dapat membantu organisasi dalam menciptakan berbagai tujuan yang telah direncanakan.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, budget dan lingkungan kerja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) sebagai pengelola faktor-faktor produksi. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi yang merupakan masukan (input) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (output). Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan karyawan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan terampil dan ahli. Apabila dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman, motivasi dan kedisiplinan, karyawan akan menjadi lebih matang. Pengolahan sumber daya manusia inilah yang disebut manajemen SDM.

Upaya peningkatan produktivitas kerja dapat dilakukan dengan memotivasi karyawan. Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktivitas. (a) Robbins (2003:156), "Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus-menerus individu menuju pencapaian tujuan" dalam (Wibowo, 2016:378). Intensitas menunjukkan seberapa keras orang berusaha. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka. (b) "Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan 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 social yang berlaku. Sehingga seseorang yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya" (Rivai & Sagala, 2009:825). (c) "Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada" (Tohardi, 2002:100). Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemaren dan hari esok lebih baik hari ini. Dewan Produktivitas Nasional menjelaskan bahwa, "Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan sebagai hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input)" (Mulyadi, 2015:242). Karena setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda sehingga pimpinan harus mengerti dan memahami kebutuhan serta keinginan para anggotanya. Penelitian sebelumnya yang terkait dengan pengaruh motivasi dan disiplin karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dilakukan oleh:

Wahyu Hidayati, (2011), tentang judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Industri Genteng Sht Di Desa Giwangretno Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen, Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa motivasi

mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Disiplin mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas dan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja

Trihudyatmanto, (2016), dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Berdasarkan analisis data diketahui bahwa secara parsial maupun simultan, variabel motivasi kerja dan kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Industri Karoseri Bak Truck “Sakera” Magelang.

Melihat beberapa pentingnya motivasi dan memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda, dan bisa memberikan disiplin terhadap karyawan agar bisa semangat dalam bekerja sehingga produktivitas dan tujuan perusahaan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Dengan keingin tahuan saya dimana disiplin karyawan mempengaruhi dalam kinerja untuk memperoleh hasil produksi yang bagus dan berkuaitas, namun untuk saat ini perusahaan sedang mengalami penurunan hasil dalam suatu produk sehingga saya termotivasi untuk meneliti disiplin karyawan dalam giat bekerja untuk memenuhi target yang di berikan oleh perusahaan serta motivasi kepada seluruh karyawan agar produktivitas kinerja dapat memperoleh hasil yang baik.

## KAJIAN PUSTAKA

### Motivasi

Geenberg dan Baron (2003:190 dalam Wibowo, 2007:379), berpendapat bahwa “Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintanance*) perilaku manusia menuju pada pencapain tujuan”. Kreitner dan Kinick (2001:205 dalam Wibowo, 2007:379), “Motivasi merupakan proses psikologi membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*”.

Mathis dan Jackson (2006 dalam Bangun, 2012:312), mengatakan bahwa “Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan”. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Berdasarkan menurut para ahli diatas bahwa motivasi membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada seseorang yang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam memperoleh untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

“Motivasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi”. Motivasi itu merupakan suatu kekuatan substansi yang dapat kita amati, yang dapat kita lakukan ialah mengidentifikasi. Menurut Ridwan (2002:66), bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Upah / Gaji yang layak, yang dapat diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar mutu hidup.
2. Pemberian insentif, yang diukur melalui pemberian bonus sewaktu-waktu, rangsangan kerja, prestasi kerja.
3. Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai, dalam hal ini diukur dengan seleksi sesuai kebutuhan, memperhatikan kemampuan, memperhatikan pendidikan, memperhatikan pengalaman, memberikan pekerjaan sesuai kemampuan.
4. Menimbulkan rasa aman di masa depan, seperti indikator penyelenggaraan jaminan hari tua, pembayaran pensiun pemberian perumahan.
5. Memperhatikan lingkungan tempat kerja, yang diukur melalui tempat kerja yang nyaman, cukup cahaya, jauh dari populasi dan berbahaya.
6. Memperhatikan kesempatan untuk maju, yang diukur dengan memberikan upaya pengembangan, kursus, diklat.

## Disiplin

Disiplin menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI,2014), disiplin berakti tata tertib, ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib), mengusahakan supaya menaati (mematuhi) tata tertib. Menurut Mondy (2014:358 dalam Wahjono, 2015:184), “Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Pendisiplinan bisa jadi menjadi istilah pengganti untuk hukuman ataupun pada orang lain. Jadi, disiplin bertujuan untuk mempertahankan kinerja unggul”.

Disiplin pada hakikatnya bisa dibentuk, bisa dilatih. Medisiplinkan diri dengan melatih diri mungkin saja harus melalui beberapa hal yang tidak menyenangkan atau bertentangan dengan kesenangan hidup seseorang suatu waktu, namun sangat berguna untuk jangka panjang. Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa latin “disibel” yang berakti pengitung. Seiring perkembangan zaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “dicipline” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Disiplin adalah bidang ilmu yang memiliki objek, sistem, metode tertentu dan tata tertib (Alex MA, 2013:119).

Berdasarkan beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu alat yang digunakan para menejer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2011), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan, sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, seseorang akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Veithzal (2005:444), menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti, dalam:

1. Kehadiran.  
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja.  
Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja.  
Hal ini dapat melihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi.  
Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis.  
Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

## Produktivitas

Menurut Blecher (1987:3), “Produktivitas adalah hubungn antara keluarga atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan”. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikkan produktifitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau ouput yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu (Wibowo, 2007:93).

Dewan Produktivitas Nasional menjelaskan bahwa: Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (ouput) dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan (input). Produktivitas berkaitan efensiensi yang berkaitan dan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaan atau bagaiman pekerjaan tersebut dilaksanakan (Mulyadi, 2015:242).

Berdasarkan para ahli bahwa produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan, sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (ouput) dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan (input). upayah membandingkan input dengan realisasi penggunaan atau bagaiman pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Produktivitas merupakan hal yang penting bagi para karyawan di perusahaan. Adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksanan secara efisien dan efektif, sehingga pada akhirnya dapat mencapai tujuan sesuai yang sudah ditetapkan. Unutk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, antara lain sebagai berikut (Sutrisno, 2015:104) :

1. Kemampuan  
Mempunyai kemampuan unutk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai  
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan terebut.
3. Semangat kerja  
Ini merupakan uasaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri  
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan apa yang akan dihadapi
5. Mutu  
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kaulitas kerja seorang pegawai.
6. Efisiensi  
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan dengan sumber daya yang digunakan.

### **Hipotesis**

Berdasarkan tinjauan pustaka dan perumusan masalah yang telah dipaparkan, maka hipotesis penelitian ini adalah:

- H1 : Tidak terdapat pengaruh motivasi, disiplin karyawan yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.
- H2 : Tidak terdapat pengaruh motivasi, disiplin karyawan yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan kausal. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang bersifat kausal, dimana hubungan yang diteliti bersifat sebab akibat. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai kecamatan di Kabupaten Lumajang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuisisioner, Observasi. Sebelum dilakukan analisis dan uji pengaruh, maka terhadap kuesioner perlu dilakukan uji validitas dan realibilitas. Selanjutnya akan dilakukan analisis dan uji pengaruh yang menggunakan asumsi dasar regresi linier berganda bahwa data harus berdistribusi normal, terbebas dari Multikolonieritass (Multicolonearity) dan Heterokedasitas (Heterokedasity).

### Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan analisis regresi linier berganda kemudian dilakukan pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variable independen terhadap variable dependent, baik secara parsial maupun simultan.

### HASIL dan PEMBAHASAN

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

**Tabel 1. Regresi Linier Berganda**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	19.308	2.374		8.122	.000		
MOTIVASI	.119	.063	.187	1.875	.062	.999	1.000
KEDISIPLINAN	.159	.088	.179	1.800	.074	.999	1.000

a. Dependent Variable:  
PRODUKTIVITAS

Sumber data: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS

Model persamaan regresi dari tabel 4.22 dapat dituliskan dalam bentuk persamaan regresi *Unstandardized coefficients* adalah sebagai berikut:

$$Y = 19,308 + 0,119X_1 + 0,159X_2$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai *constant* sebesar 19,308 menunjukkan bahwa nilai keputusan pembelian akan sama dengan 19,308 jika nilai motivasi ( $X_1$ ), dan disiplin ( $X_2$ ) sama dengan 0.
- Koefisien motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,119 (positif menunjukkan hubungan searah) menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 (satu) nilai motivasi akan menaikkan produktivitas sebesar 0,119 dan sebaliknya setiap penurunan 1 (satu) nilai motivasi akan menurunkan produktivitas sebesar 0,119, dengan asumsi variabel independen lainnya yaitu disiplin ( $X_2$ ) konstan atau tetap.
- Koefisien disiplin ( $X_2$ ) sebesar 0,159 (positif menunjukkan hubungan searah) menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 (satu) nilai harga akan menurunkan produktivitas sebesar 0,159 dan sebaliknya setiap penurunan 1 (satu) nilai harga akan menaikkan

produktivitas sebesar 0,159, dengan asumsi variabel independen lainnya yaitu motivasi ( $X_1$ ) konstan atau tetap.

### Hasil Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.308	2.374		8.134	.000		
	MOTIVASI	.119	.063	.187	1.889	.062	.999	1.001
	KEDISIPLINAN	.159	.088	.179	1.809	.074	.999	1.001

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara parsial variabel independen (motivasi, dan disiplin) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja). Hasil pengolahan SPSS untuk uji t dapat dilihat pada tabel 4.20 berikut ini:

Untuk melakukan pengujian t terhadap masing-masing variabel independen, maka diperlukan hasil t tabel. Hasil t tabel pada tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan  $(n - 2) = 99 - 2 = 97$ , maka diperoleh t tabel =  $\pm 1,98472$ .

Hasil uji t pada variabel  $X_1$  yaitu motivasi diperoleh nilai t hitung = 1,889 dengan signifikansi 0,062. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh t tabel sebesar  $\pm 1,98472$ . Ini berarti t hitung  $1,889 < t$  tabel (1,98472), yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan tingkat signifikansi 0,062 yang berada di atas batas signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh motivasi yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada bare core MJB PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang.

Hasil uji t pada variabel  $X_2$  yaitu disiplin diperoleh nilai t hitung = 1,809 dengan signifikansi 0,074. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh t tabel sebesar  $\pm 1,98472$ . Ini berarti t hitung  $1,809 < t$  tabel (1,98472), yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan tingkat signifikansi 0,074 yang berada di atas batas signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh disiplin yang signifikan terhadap produktivitas kerja bare core MJB PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang.

### Hasil Uji F

**Tabel 2. Uji F ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.393	2	11.696	3.323	.040 <sup>a</sup>
	Residual	337.900	96	3.520		
	Total	361.293	98			

a. Predictors: (Constant), KEDISIPLINAN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu motivasi (X1), dan disiplin (X2) yang signifikan secara simultan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y).

Untuk melakukan pengujian F terhadap variabel penelitian, maka diperlukan hasil F tabel. Hasil F tabel pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dengan derajat kebebasan ( $n - k - 1$ ) =  $99 - 2 - 1 = 96$ , maka diperoleh F tabel = 3,09.

Hasil uji F pada variabel penelitian diperoleh nilai F hitung = 3,323 dengan tingkat signifikansi 0,040. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05, diperoleh F tabel sebesar 3,09. Ini berarti F hitung > F tabel, yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan tingkat signifikansi 0,040 yang berada di atas batas signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi, dan disiplin karyawan yang signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pada bare core MBJ PT. Mustika Bahan Jaya Lumajang.

**Tabel 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.254 <sup>a</sup>	.065	.045	1.87611	1.473

a. Predictors: (Constant), KEDISIPLINAN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,065. Hal ini berarti 6,5% produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu motivasi, dan disiplin karyawan, sedangkan sisanya yaitu 93,5% produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel lain yang tidak diteliti antara lain kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, bahan baku, dan lain sebagainya.

### Pembahasan

Secara keseluruhan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini sebagian besar menyatakan persetujuannya. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan kesetujuan yang tinggi dari para responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Dari hasil tersebut diperoleh bahwa variabel independen yaitu motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, disiplin karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada bare core MBJ PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang. Hasil pengujian hipotesis atas pengaruh motivasi karyawan terhadap produktivitas kerja menunjukkan tidak adanya pengaruh variabel motivasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Mustika Bahan Jaya bagian Bare core MBJ Lumajng.

Dari hasil tanggapan responden terhadap variabel motivasi bahwa, sebagian besar karyawan PT. Mustika Bahana Jaya bagian Bare core MBJ menanggapi dari: (1). hasil upah/gaji yang di peroleh sebagian besar menilai setuju yang berarti untuk kesenjangan menafkahi keluarga sudah mencukupi karena kebanyakan para pekerja atau karyawan bare core MBJ sudah mempunyai keluarga sendiri sebagaimana selaku orang tua untuk memberi kelangsungan hidup terhadap istri dan anaknya. Di tambah dari (2). penghasilan atau adanya insentif bagi karyawan yang bekerja keras untuk memberikan pencapaian target yang di inginkan dari pihak perusahaan, hal ini akan memberikan produktivitas yang baik sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi dan dengan hasil kerja pencapaian yang sangat memuaskan bagi perusahaan. Untuk hasil tanggapan responden dalam (3). penempatan pegawai karyawan PT. Mustika Bahana Jaya bagian Bare core MBJ, kebanyakan karyawan menanggapi sesuai dan setuju dengan apa yang di berikan oleh

perusahaan kepada karyawan yang bekerja di sini, dan mereka juga (4). merasa aman dan nyaman ketika melakukan dan memulai bekerja di tempat yang di berikan oleh perusahaan. (5). Sebagian besar karyawan juga merasa situasi dan lingkungan bekerja juga sangat baik dan menyenangkan di tinjau dari lingkungan karyawan yang baik dalam menanggapi respon para karyawan satu ke yang lainnya komunikasi yang baik juga akan memberikan suatu kenyamanan dan menyenangkan dalam situasi seperti ini akan memberi dampak baik dalam memberikan suatu pencapaian produktivitas yang di berikan oleh perusahaan. (6). Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk maju dalam meningkatkan karir, Perusahaan juga memberikan kesempatan kepada para semua karyawan/ karyawati PT.Mustika Bahana Jaya untuk maju dan meningkatkan karir atas kemampuan karyawan yang mempunyai pengalaman yang baik di dalam bidang lain agar supaya lebih maju mengembangkan kemampuan atas pengalaman yang di peroleh selama bekerja di perusahaan ini.

Hasil pengujian hipotesis atas analisis pengaruh Motivasi Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja menunjukkan bahwa hasil penelitian motivasi dan disiplin ini bertentangan dengan penelitian terdahulu, antara lain penelitian yang di lakukan oleh Wahyu Hidayati, (2011), Rumondor (2013), Hamali, (2014), Trihudiyatmanto, (2016) Feni Pertiwi (2017). Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Jadi penelitian yang saya lakukan ini tidak mendukung dari semua hasil penelitian terdahulu.

Hasil pengujian hipotesis atas pengaruh disiplin karyawan terhadap produktivitas kerja menunjukkan tidak adanya pengaruh variabel disiplin karyawan terhadap produktivitas kerja pada PT.Mustika Bahana Jaya bagian Bare core Lumajang.

Disiplin adalah suatu alat yang di gunakan para manajemen perusahaan untuk meningkatkan kesadaran suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku di dalam suatu perusahaan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada PT.Mustka Bahana Jaya bagian Bare core MBJ memberikan tanggapan sangat setuju terhadap variabel Disiplin Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja. (1). Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang sangat di perhatikan oleh perusahaan untk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Ada beberapa cara yang di lakukan perusahaan untuk mendisiplinkan karyawannya dengan memberlakukan absensi dengan sidik jari atau finger print, agar memudahkan para karyawan personalia untuk mengolah data lebih detail dan optimal dalam meminimalisir adanya kecurangan yang terjadi saat abseni. (2). Dan dengan memberlakukan apel mars mustika dan berdoa bersama yang di lakukan setiap awal masuk bel berbunyi, sebagaimana kita selaku karyawan harus taat kepada penegakan atau kebijakan yang telah di lakukan oleh perusahaan agar supaya bias memberikan mendisiplinkan untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang sudah melalui SOP (standard operating procedures). (3). Selalu mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab, tidak (4). pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah di berikan disini juga termasuk disiplin yang merupakan termasuk di berlakukan norma-norma yang di berikan oleh perusahaan kepada setiap karyawan agar seseorang karyawan atau karyawati memiliki tanggung rasa dalam memiliki tanggung jawab yang besar di dalam sebuah pekerjaan. (5). Ketika karyawan memulai bekerja dengan bersungguh sungguh maka akan muncul sebuah hasil pencapaian tujuan yang juga dapat di artikan dengan produktivitas kerja yang dapat memberikan hasil keja yang baik, baik untuk karir dan baik untuk pencapaian perusahaan.

Hasil pengujian hipotesis atas analisis pengaruh Disiplin Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja menunjukkan bahwa hasil penelitian motivasi dan disiplin ini bertentangan dengan penelitian terdahulu, antara lain penelitian yang di lakukan oleh Ratna, (2017), Kojo & Dotulong, (2016), Sony Adi Pamungkas, Rhodiyah (2011). Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa Disiplin Karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Jadi penelitian yang saya lakukan ini tidak mendukung dari semua hasil penelitian terdahulu.

Hasil pengujian variabel yang terdiri dari motivasi, dan disiplin karyawan secara simultan atau bersama-sama terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa secara simultan variabel yang terdiri dari motivasi, dan disiplin karyawan terdapat pengaruh signifikan dengan nilai rendah terhadap produktivitas kerja. Pada dasarnya motivasi sangat diperlukan oleh produktivitas agar dapat mencapai tujuan yang di inginkan oleh perusahaan dan di dukung oleh disiplin yang dapat memberikan sebuah dorongan untuk karyawan agar taat dan sesuai dengan SOP (*standard operating prrocedures*). Yang dapat di uraikan absensi dengan memakai sidik jari atau *finger print* akan mempengaruhi gaji/ upah yang kita dapatkan dalam sehari jika kita melanggar peraturan tersebut maka ada konsekuensi atau peringatan dan untuk gaji pas hari itu tidak akan di bayar oleh perusahaan.

Disiplin karyawan merupakan salah satu unsur yang sangat penting bagi perusahaan dalam mengembangkan karakteristik seorang karyawan karna juga untuk membantu perusahaan menjadi berkembang dan maju. Akan tetapi Jika gaji dan tunjangan yang diterima karyawan jumlahnya memuaskan, maka hal ini akan membuat karyawan lebih semangat bekerja karena ia merasa dirinya dihargai dengan baik oleh perusahaan. Sebaliknya, jika gaji yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang harus diselesaikan oleh karyawan, jangan kaget bila karyawan makin lama kerjanya karena ia merasa tidak dihargai dengan pantas.

Dari pembahasan di atas bisa diambil kesimpulan bahwa dari variabel independen yang terdiri dari motivasi (X1), dan disiplin karyawan (X2). Variabel dalam penelitian ini tidak mengetahui adanya pengaruh terhadap variabel dependen produktivitas kerja (Y) pada PT.Mustika Bahan Jaya Lumajang. Akan tetapi jika di uji secara bersama-sama atau uji simultan (uji F) terdapat pengaruh positif didalam uji ketiga variabel.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Hasil pengujian hipotesis pertama dengan menggunakan metode regresi linier berganda menyatakan bahwa secara parsial Motivasi tidak ada pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT Mustika Bahana Jaya bagian Bare Core MBJ.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua dengan menggunakan metode regresi linier berganda menyatakan bahwa secara parsial Disiplin Karyawan tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT Mustika Bahana Jaya bagian Bare Core MBJ.
3. Hasil pengujian variabel yang terdiri dari motivasi, dan disiplin karyawan secara simultan atau bersama-sama terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa secara simultan variabel yang terdiri dari motivasi, dan disiplin karyawan terdapat berpengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut :

- a. Pihak PT Mustika Bahana Jaya harus mampu memotivasi karyawannya supaya kinerjanya lebih bagus didalam melihat adanya motivasi yang dialami karyawan PT Mustika Bahana Jaya bagian Bare core MBJ.
- b. Pihak PT Mustika Bahana Jaya harus selalu tetap menerapkann kedisiplinan yang sepadan dengan kinerja karyawan agar karyawan pada PT Mustika Bahana Jaya bagian Bare core MBJ dapat melakukan dan mematuhi peraturan dalam perusahaan yang saat ini sedang di jalankan.

## DAFTAR PUSTAKA

Deddy, M. (2015). *perilaku organsasi dan kepemimpinan pelayanan* (Kesatu). Bandung: ALFABETA.

Ridwan, H. (2002). *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.

- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (kedua). Jakarta: Rajawali pers.
- Trihudyatmanto, M. (n.d.). PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN Article History : Industri Karoseri Bak Truck “ Sakera ” Magelang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang Industri Karoseri Kabupaten Magelang khususnya dan Propinsi Industri Karoseri Bak Truck “ Sakera ” se, (2017), 64–73.
- Veithzal, R. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik* (Edisi 1). Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Wahyu Hidayati, N. (2013). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan industri genteng sht di desa giwangretno kecamatan sruweng kabupaten kebumen.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Kelima). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.