

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN UD. SANTOSO KEDIRI

Dinda Indriana¹⁾, Rike Kusuma Wardhani²⁾, Diana Ambarwati³⁾,
*Author e-mail : ¹⁾ dindaindrianna17@gmail.com, ²⁾ rikenasya@gmail.com,
³⁾ dianaambar88@gmail.com*

^{1), 2), 3)} Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Islam Kediri

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work motivation and Work Discipline on UD Employee Productivity. Santoso Kediri. As for The variables of this research are Work Motivation (X1), Work Discipline (X2) and Employee Productivity (Y). This research uses quantitative methods using data collection techniques in the form of interviews, observations, studies literature and questionnaires. Meanwhile, the analysis used is a validity test, test reliability, coefficient of determination test, multiple linear regression test, t test and F test. Sampling in this research used purposive sampling with the consideration of all UD employees. Santoso Kediri, numbering 32 person.

The results of this research used the SPSS 22.0 program The significant level is 5% or 0.05 with result (1) partially working motivation has a significant effect on employee productivity with a significant value $0.021 < 0.05$ which means H_{a1} is accepted and H_{o1} is rejected. (2) partially Discipline Work has a significant effect on employee productivity and value significant $0.000 < 0.05$ which means H_{a2} is accepted and H_{o2} is rejected. (3) according to Simultaneous Work Motivation and Work Discipline have a significant effect on Employee Productivity with a significant value of $0.000 < 0.05$ which means H_{a3} accepted and H_{o3} rejected

Keywords: *Workin Motivation, Disciplin Work, Employee Productivity*

PENDAHULUAN

Di era saat ini sebuah organisasi membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan dalam rangka pencapaian tujuannya secara efektif dan efisien. Tersedianya sumber daya yang profesional telah menjadi kebutuhan strategis perusahaan atau organisasi. Kebutuhan ini didasari oleh pemahaman bahwa manusia adalah penentu atas semua kinerja organisasi. Sumber daya manusia adalah aset paling penting untuk menggerakkan dan mengintegrasikan sumber daya lainnya untuk menuju pencapaian tujuan secara keseluruhan. Pada dasarnya karyawan merupakan salah satu sumber daya manusia yang penting keberadaannya pada setiap sendi operasional perusahaan.

Sumber daya manusia adalah aset utama penggerak operasional perusahaan maka dari itu setiap perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia yang profesional, terpercaya, tekun, dan memiliki kompetensi yang baik adalah kunci bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Usaha untuk mewujudkan sumber daya manusia yang profesional bagi sebuah perusahaan tidaklah mudah. Salah satu faktor pemicu kerja yang profesional dan optimal dari karyawan adalah adanya produktivitas karyawan. Namun, terdapat beberapa hambatan yang bisa mempengaruhi produktivitas karyawan sehingga kinerja karyawan tidak akan maksimal. Hambatan tersebut bisa muncul dari faktor organisasi maupun dari dalam diri karyawan sendiri.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara kegiatan (Handoko, 2014:249). Motivasi menjadi faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Dorongan tersebut bisa berasal dari sosok seorang pemimpin dan terdapat fakta yang menarik yaitu studi menunjukkan bahwa hubungan baik antara karyawan dan atasan sangat mempengaruhi motivasi karyawan. Untuk itu motivasi sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja yang dimana karyawan yang selalu diberikan motivasi akan beres terdorong untuk menyelesaikan tanggung jawab sebagai karyawan, sehingga dengan diberikannya motivasi yang baik maka produktivitas karyawan juga akan meningkat dengan baik.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2012:193). Adanya disiplin kerja yang baik maka karyawan akan mematuhi peraturan perusahaan sehingga dalam bekerja karyawan akan berada dalam pengawasan dan tidak akan melanggar aturan kerja. Disiplin kerja menjadi kunci dalam meningkatkan

produktivitas kerja, karena karyawan yang disiplin dan taat terhadap aturan kerja maka karyawan tersebut akan berkerja sesuai dengan aturan perusahaan sehingga karyawan akan bekerja sesuai dengan jam yang ditentukan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan (Sutrisno, 2016:104). 3 Produktivitas karyawan yang baik sangat dibutuhkan oleh organisasi, karena dengan memiliki produktivitas yang baik maka tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Produktivitas kerja yang baik akan berpengaruh terhadap hasil kerja perusahaan sehingga akan membawa dampak positif bagi perusahaan karena dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat dan pemerintah terhadap perusahaan yang bersangkutan. UD. Santoso Kediri merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa dekorasi acara pernikahan dan catering makanan yang lumayan besar.

UD. Santoso Kediri sudah cukup terkenal di Kota Kediri karena banyak orang yang sudah mempercayakan jasa dekorasinya kepada UD. Santoso Kediri. Untuk menjaga kepercayaan masyarakat terhadap UD. Santoso Kediri maka UD. Santoso Kediri perlu meningkatkan produktivitas kerja karyawannya agar dapat melayani konsumen UD. Santoso Kediri dengan baik. Namun akhir-akhir ini banyak ditemui karyawan UD. Santoso Kediri yang produktivitas kerjanya menurun.

Menurunnya produktivitas karyawan disebabkan kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan UD. Santoso Kediri kepada karyawannya terkait kebutuhan fisiologis yang menurut beberapa karyawan yaitu upah yang diberikan masih kurang untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan, terkait kebutuhan rasa aman yaitu tidak adanya asuransi jaminan kesehatan yang diberikan untuk karyawan, terkait kebutuhan sosial yaitu adanya hubungan yang kurang harmonis antar karyawan yang membuat karyawan sering tidak bisa diajak bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan, terkait kebutuhan akan penghargaan yaitu karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian serta efektifitas kerja karyawan kurang diperhatikan oleh pimpinan. Untuk disiplin kerja sendiri banyak karyawan yang kurang mentaati aturan terhadap waktu yang dimana masih ditemui beberapa karyawan yang datang terlambat dan ditemui juga beberapa karyawan yang kurang sopan dalam bertingkah laku saat bekerja, serta ada beberapa karyawan yang bekerja dengan tidak memperhatikan tanggung jawab kerjanya, selain itu juga ditemui karyawan yang

melanggar aturan kerja dengan tidak ijin apabila tidak masuk kerja sehingga membuat perusahaan kebingungan dalam mengisi kekosongan posisi karyawan dalam bekerja.

Selain itu banyaknya karyawan yang sering tidak masuk kerja dan datang terlambat dalam bekerja. Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan UD. Santoso Kediri”**.

RESEARCH METHODS

Jenis penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif, hal ini dikarenakan penelitian ini membutuhkan hasil statistik berupa hasil uji spss. Lokasi yang menjadi tempat penelitian ini adalah UD. Santoso Kediri yang berlokasi di Jl. Sunan Ampel 3 No. 8 Desa Rejomulyo, Kota Kediri. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan UD. Santoso Kediri sejumlah 32 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan pustaka atau literatur. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

RESULT AND DISCUSSIONS

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Sig.	Valiitas	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,001	0,05	Valid
	X _{1.2}	0,000	0,05	Valid
	X _{1.3}	0,000	0,05	Valid
	X _{1.4}	0,000	0,05	Valid
	X _{1.5}	0,001	0,05	Valid
	X _{1.6}	0,003	0,05	Valid
	X _{1.7}	0,000	0,05	Valid
	X _{1.8}	0,000	0,05	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,001	0,05	Valid
	X _{2.2}	0,000	0,05	Valid
	X _{2.3}	0,000	0,05	Valid
	X _{2.4}	0,000	0,05	Valid
	X _{2.5}	0,001	0,05	Valid
	X _{2.6}	0,006	0,05	Valid
	X _{2.7}	0,000	0,05	Valid
	X _{2.8}	0,000	0,05	Valid
Produktivitas Karyawan (Y)	Y ₁	0,000	0,05	Valid
	Y ₂	0,000	0,05	Valid
	Y ₃	0,009	0,05	Valid
	Y ₄	0,000	0,05	Valid

	Y ₅	0,001	0,05	Valid
	Y ₆	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data Diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas instrumen penelitian dari variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dengan masing-masing pernyataan mendapatkan nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga setiap item pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Standart Reliabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	0,60	0,731	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,60	0,742	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,60	0,669	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 2 diatas diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach's* variabel motivasi kerja, isiplin kerja, dan produktivitas karyawan lebih dari 0,60 sehingga indikator atau kuisisioner ketiga variabel tersebut reliabel atau layak sebagai alat ukur variabel.

Uji Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji analisis regresi linier berganda. Analisis regresi dikembangkan untuk mengestimasi pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independen.

Tabel 3. Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Regresi (B)	Keterangan
Motivasi Kerja	0,377	H ₁ diterima
Disiplin Kerja	0,331	H ₂ diterima
Konstanta (a)		1,413
Nilai Koefisien Determinasi R ²		0,811

F _{hitung}	62,394
Signifikansi F	0,000
Y	Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah, 2024.

Berdasarkan hasil perhitungan yang tersaji dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y=1,413 + 0,377X_1+0,331X_2$$

Dapat dijelaskan mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 1,413 diartikan bahwa apabila motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) nilainya tetap, maka kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 1,413.
- 2) Koefisien regresi motivasi kerja (X_1) sebesar 0,377 yang bernilai positif dan searah, sehingga ketika motivasi kerja naik 1 satuan, maka nilai variabel kinerja karyawan juga naik sebesar 0,377.
- 3) Koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,331 yang bernilai positif dan searah, sehingga ketika disiplin kerja naik 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan juga naik sebesar 0,377.

Uji T

Tabel 4. Hasil Uji T

Pengaruh antar Variabel	Signifikan
Variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan	0,019
Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	0,043

Sumber : Data Diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 4 diatas maka dapat dijelaskan secara rinci mengenai pengaruh parsial antar variabel :

- 1) Berdasarkan hasil pada tabel 4 diatas, maka diketahui nilai Sig.-t untuk motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0,019 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan jika motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Santoso Kediri.

2) Berdasarkan hasil pada tabel 4 diatas, maka diketahui nilai Sig.-t untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0,043 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan jika disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Santoso Kediri.

Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F

Pengaruh antar variabel	Signifikan
Variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan	0,000

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji pada tabel 5 diatas, maka diketahui jika nilai Signifikansi untuk variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD. Santoso Kediri.

Koefisien Determinasi R^2

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
0,901	0,811	0,798

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024.

Berdasarkan hasil ada tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasiterlihat pada *R Square* sebesar 0,811. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 81,1% dan sisanya sebesar 19,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini, misanya lingkungan kerja, beban kerja, stress kerja, dan masih banyak lagi. Hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dikatakan kuat apabila nilai *R Square* $> 0,50$ tau $>50\%$. Sehingga variabel motivasi kerja dan disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan lebih dari tolak ukur yang telah ditentukan.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan pada karyawan UD. Santoso Kediri. Tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap

Produktivitas Karyawan, maka dapat dikemukakan beberapa hal yang merupakan kesimpulan dari penelitian ini, yaitu :

- 1) Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada UD. Santoso Kediri.
- 2) Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada UD. Santoso Kediri.
- 3) Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan pada UD. Santoso Kediri

REFERENCES

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hariandja. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widiasarana.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayati, Nur Wahyu. (2013). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Industri Genteng SHT di Desa Giwangretno Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen. *Jurnal OIKONOMIA*, Vol. 2 No. 4 Desember 2013. (Online). Tersedia: <http://ejournal.umpwr.ac.id/index.php/oikonomia/article/view/1922> [22 Mei 2021].
- Iriani, Nur Ida. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Kue Pia AE Jaya Kota Batu). *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 33 No. 1 Juni 2020 (Online). Tersedia: <https://ejournal.stieibbi.ac.id/index.php/jmb/article/view/71> [22 Mei 2021].
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2013. Perilaku Organisasi. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Santomi, Ni Putu Cindiana Claudia. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales di Honda Denpasar Agung. Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7 No. 10 Desember 2018. (Online). Tersedia: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/39840/25901> [22 Mei 2021].
- Siagian, P. Sondang. 2010. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Cetakan Kedua. Jakarta: Rineka Cipta. Sunarsi, Denok. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi. Jurnal Semarak, Volume 1 69 No. 1 Februari 2018. (Online). Tersedia: <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/smk/article/view/1247> [22 Mei 2021].
- Sunyoto, Danang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Suryadewi, Made Dani. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Lila Buana Wisata. Jurnal Manajemen, Vol. 9 No. 9 Oktober 2020 (Online). Tersedia: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/62020> [22 Mei 2021].
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke-5. Jakarta: Pranada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B. Bandung: Alfabeta.