
**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. MAKMUR
JAYA ABADI (MJA) KOTA BIMA**

Oleh

Katarina¹⁾ & Firmansyah Kusumayadi²⁾

^{1,2}Jurusan Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Jl. Wolter Monginsidi Komplek Tolobali Kota Bima

Email: [1katarina17.stiebima@gmail.com](mailto:katarina17.stiebima@gmail.com) & [2firmaryah90.stiebima@gmail.com](mailto:firmaryah90.stiebima@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Makmur Jaya Abadi Kota Bima. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian berjumlah 48 orang karyawan dengan sampel sejumlah 48 orang responden menggunakan sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji T, dan uji F dengan diolah menggunakan program Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Makmur Jaya Abadi Kota Bima.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja & Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Untuk bersaing secara kompetitif dalam era globalisasi ini, maka perusahaan membutuhkan karyawan yang cakap dan berkualitas yang dapat memberi dukungan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, serta memiliki sikap mental yang baik, mempunyai semangat kerja yang tinggi sehingga dapat memanfaatkan dan mengendalikan sumber daya lainnya. Semangat kerja yang tinggi tercermin pula dalam motivasi kerja yang berarti mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan suatu tujuan dalam perusahaan. Mengingat kedudukan karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting, maka karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Dalam kegiatan diperusahaan seringkali pihak manajemen menemukan kesulitan dalam mengatur para karyawan. Permasalahan ini mencakup bagaimana mengoptimalkan motivasi kerja dan

disiplin kerja yang tinggi, yang tentunya dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang (Chukwuna dan Obiefuna, 2014). Menurut Indah Puji Hartatik (2014) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan instansi serta norma norma social yang berlaku. Sinungan (2009), mendefinisikan produktivitas kerja sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

Bagi karyawan, tingkat produktivitas kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti peningkatan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya.

Hal yang penting bagi pemimpin perusahaan adalah memotivasi para karyawannya agar mereka dapat menjadi karyawan yang produktif dan efektif dalam pekerjaan. Upaya memotivasi karyawan dapat menyebabkan karyawan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga tanggung jawabnya untuk meningkatkan produksi semakin besar.

Seorang karyawan yang baik pasti akan terus termotivasi dan memberikan kontribusi untuk keberhasilan perusahaan. Semakin tinggi motivasi yang diberikan seorang karyawan demi untuk pencapaian peningkatan perusahaannya, maka akan semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Untuk menciptakan produktivitas kerja karyawan tidak mudah, banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya adalah motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan pada perusahaan. Faktor lain yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah disiplin kerja. Faktor disiplin kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam terciptanya produktivitas kerja yang tinggi. Setiap perusahaan memiliki manajemen yang dilengkapi dengan peraturan dan ketentuan kerja yang jelas untuk dilaksanakan oleh seluruh karyawan dari tingkat bawah sampai atas. Sebagai karyawan, setiap tindakan dan perbuatan yang dilakukan harus sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada CV Makmur Jaya Abadi Kota Bima ditemukan beberapa masalah terkait motivasi kerja yang menurun seperti lalai dalam pekerjaan, kurang bergairah dalam bekerja, gaji yang masih dirasakan minim. Selain itu disiplin kerja masih ditemukan beberapa masalah diantaranya masih terdapat karyawan yang melanggar aturan jam tata tertib yang sudah ditentukan oleh perusahaan, Hal ini dikarenakan kurangnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas yang dibebankan kepadanya sehingga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, selain itu masih

ditemukan beberapa karyawan yang terkadang telat datang dan pulang sebelum waktunya.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik mengambil judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Makmur Jaya Abadi Kota Bima.

LANDASAN TEORI

1. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* adalah keadaan dari pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Menurut Pamela dan Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Menurut Anoraga, (2009) Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Adapun indikator motivasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadilah, et al (2013:5) sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab
2. Prestasi Kerja
3. Peluang Untuk Maju.
4. Pengakuan Atas Kinerja.
5. Pekerjaan yang menantang

2. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2009,212) Kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Sutrisno, (2009:94) 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 untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma social yang berlaku.

Adapun indicator disiplin kerja menurut Hasibuan (2013:194) yaitu :

1. Selalu datang dan pulang tepat pada waktunya
2. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik
3. Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma norma yang berlaku
3. Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber sumber riil yang semakin sedikit. produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan baranf dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan yang dilakukan setiap minggu dalam periode tertentu.

Indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2009) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat Kerja
4. Pengembangan Diri
5. Mutu
6. Efisien

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu untuk membentuk hubungan antara motivasi kerja (X1), Disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y). Asosiatif yaitu penelitian yang ingin mencapai penjelasan dalam bentuk hubungan sebab akibat antar beberapa konsep atau beberapa variable atau atau beberapa strategi yang dikembangkan dalam manajemen. Penelitian ini diarahkan untuk menggambarkan adanya hubungan sebab akibat antara beberapa situasi yang digambarkan dalam variabel, dan atas dasar itu ditariklah sebuah kesimpulan umum (Sugiyono 2008:12). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Makmur Jaya abadi Kota Bima sebanyak 48 responden. Adapun sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan sebanyak 48 orang dengan tehknik sampling

Jenuh pada karyawan tetap pada CV Makmur Jaya Abadi Kota Bima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Validitas Dan Reliabilitas

Uji Validitas Pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai corrected item-total correlation > 0,300 (r-tabel). Hasil uji validitas ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan kuesioner setiap variabel penelitian yang digunakan dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha > 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja adalah reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.125	2.526		1.237	.223
Motivasi	.369	.069	.408	5.326	.000
Disiplin	.634	.080	.603	7.881	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan output SPSS versi 20 pada tabel 1.1 diatas didapat hasil persamaan regresi yaitu sebagai berikut: $Y = 3,125 + 0,369X1 + 0,634X2$.

1. Konstanta = 3,125 , yang berarti tanpa dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 3,125 satuan.
2. X1 (variabel motivasi kerja) = 0,369 yang artinya disetiap kenaikan variabel bebas X1 (motivasi kerja) satu satuan, maka akan mengakibatkan naiknya variabel terikat Y (produktivitas kerja) sebesar 0,369 satuan.
3. X2 (variabel disiplin kerja) = 0,634 pada setiap naiknya variabel bebas disiplin kerja (X2) satu satuan, maka akan mengakibatkan naiknya variabel terikat produktivitas kerja (Y) sebesar 0,634.

3. Uji Koefisien Korelasi Berganda

Dari tabel 1.2 dibawah ini dapat diketahui nilai koefisien korelasi (R) variabel motivasi kerja dan disiplin sebesar 0,919. Maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan positif yang sangat kuat antara motivasi kerja dan disiplin terhadap produktivitas Kerja karyawan sebesar 91,9%.

Tabel 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 ^a	.845	.838	1.899

a. Predictors: (Constant), Displin, Motivasi

4. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil dari tabel 1.2 diatas menunjukkan koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,845 itu menunjukkan bahwa motivasi (X1), variabel disiplin (X2) mempengaruhi variabel produktivitas (Y) sebesar 84,5% dan untuk 15,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Tabel 3

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	883.566	2	441.783	122.531	.000 ^b
Residual	162.247	45	3.605		
Total	1045.813	47			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Motivasi , Disiplin.

5. Uji t (Parsial)

Tabel 1.4

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3.125	2.526		1.237	.223
Motivasi	.369	.069	.408	5.326	.000
Displin	.634	.080	.603	7.881	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan tabel 1.4 diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Variabel motivasi dengan t hitung > t tabel (5,326 > 2,014) dan nilai sig 0,000 < 0,05 artinya Ho ditolak dan H1 diterima yang berarti ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada CV. Makmur Jaya Abadi.
- Variabel disiplin kerja dengan t hitung > t tabel (7,881 > 2,014) dan nilai sig 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan H2 diterima yang berarti ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada CV. Makmur Jaya Abadi.

6. Uji f (Simultan)

Tabel 5

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	883.566	2	441.783	122.531	.000 ^b
Residual	162.247	45	3.605		
Total	1045.813	47			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Displin, Motivasi

Dari hasil uji f di dapat f hitung sebesar 122.531 dengan nilai f tabel adalah 3,20 sehingga nilai f hitung > f tabel atau 122.531 > 3,20 dan tingkat signifikasi 0,000 < 0,05 maka Ho di tolak dan H3 diterima. Dapat

disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersamaan (simultan) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Makmur Jaya Abadi Kota Bima.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil pengujian statistic ,motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada CV Makmur Jaya Abadi Kota Bima.Peningkatan motivasi kerja yang dilakukan baik melalui pelatihan-pelatihan ataupun kompensasi yang berbasis kinerja telah menciptakan dorongan yang positif bagi karjawan.
2. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada CV Makmur Jaya Abadi Kota Bima .Hal ini menunjukkan jika karyawan meningkatkan disiplin kerjanya ,maka akan menunjang pencapaian produktivitas kerja yang lebih baik bagi perusahaan.
3. Berdasarkan Uji F yang dilakukan,ditemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama sama atau simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada CV Makmur Jaya Abadi Kota Bima .Hal ini ditandai oleh peningkatan motivasi dan disiplin kerja di CV Makmur Jaya Abadi Kota Bima akan meningkatkan produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdul Aziz, 2010, Pengaruh motivasi ,disiplin dan ethos kerja terhadap produktivitas pegawai (Studi kasus di unit kerja Bekri PT.Perkebunan Nusantara VII Lampung) Tesis : Universistas Indonesia, Jakarta.
- [2] Anoraga. 2009. Psikologi Kerja. Jakarta : Rineka Cipta.
- [3] Budi Setiyawan dan Waridin, 2006, Pengaruh Disiplin Pegawai Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang, JRBI, Vol 2, Hal : 181-198.
- [4] Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. Journal of Managerial Studies and Research 2 (7).
- [5] Darma Tintri dan Fitriatin, 2009, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
- [6] Fitriyanto Nugroho ,2012, Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Industri Kerajinan Topeng Di Dusun Bobung Putat Patuk Kabupaten Gunungkidul, Skripsi, Yogyakarta Fakultas Ekonomi Universitas Negeri, Yogyakarta.
- [7] Hasibuan, Malayu, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Edisi Keempat, Badan Penerti - Universitas Diponegoro.
- [8] Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- [9] Ibriati Kartika Alimuddin, 2012, Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (studi kasus pada PT. Telkom Indonesia,Tbk Cabang Makasar), Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Makasar.
- [10] Mangkunegara, 2009. Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- [11] Pamela, A.O., & Oloko (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. Journal of Human Resource Studies 5 (2).
- [12] Sinungan, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- [13] Sugiono, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Instansi, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- [14] Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN