



Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Oleh

Moch. Irfan Hakim *)

irfansatria129@gmail.com

Hadi Sunaryo **)

hadifeunisma@gmail.com

Khalikussabir *)**

khalikussabir@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

*Based on the research carried out with the aim of analyzing the effect of work motivation and work discipline on work productivity of BAUPK UNISMA Malang staff. The population in this study were 66 staffs of BAUPK UNISMA Malang. The sampling technique used is total sampling in which this technique uses the entire total population. The method of analysis used in this research several line analyzes are analyzed by hypothesis testing using the tests of *t* and *f*. In this study, it reveals the previously thought-provoking answers, that at the same time motivational performance and work ethic affect job productivity, job motivation affects job productivity, and job management affects job productivity.*

Keyword : Motivation Work, Work Discipline, Work Productivity

Latar Belakang

Produktivitas ditujukan untuk memanfaatkan sumber daya dengan sebaik-baiknya dan memaksimalkan produksi barang dan jasa. Efisiensi kerja memiliki dua kriteria: efisiensi, kualitas, kuantitas, dan waktu. Kriteria berikutnya adalah keefektifan membandingkan masukan dengan bagaimana pekerjaan dilakukan (Riyadi, 2019 : 49).

Motivasi kerja merupakan suatu proses dimana kebutuhan untuk memotivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu (Srijani, 2015: 38). Telah dilaporkan bahwa “motivasi seorang karyawan berpengaruh besar terhadap hasil kerja yang dapat dicapai dalam pekerjaannya” (Siswanto, 2005: 273). Pekerjaan produktif yang dapat dicapai dengan produk yang muncul. Seorang karyawan akan dapat bekerja dengan produktivitas yang tinggi jika dia mempunyai alasan yang kuat. Keduanya adalah motivasi internal dan eksternal.

Produktivitas karyawan Biro Administrasi, UMUM, Personalia, dan Keuangan (BAUPK) Universitas Islam Malang memiliki perbedaan dan dapat di tinjau dari data historis laporan bulanan karyawan itu sendiri. Setiap karyawan diharuskan untuk memberikan laporan Produktivitas Kerja setiap bulannya demi mengetahui seberapa produktifnya

karyawan tersebut. Sehubungan dengan hal ini peneliti melakukan penelitian terhadap staf BAUPK.

Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan dalam Pebriyati (2015: 28), Pembangkitan hubungan antara hasil nyata dan hasil aktual (barang dan jasa). Produktivitas karyawan menurut Gaol (2014: 686) merupakan pencapaian karyawan di tempat kerja. Di sisi lain, produktivitas adalah penggunaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif. Produktivitas yang tinggi merupakan gambaran karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya dan akan memenuhi segala kewajibannya sebagai karyawan.

Motivasi Kerja

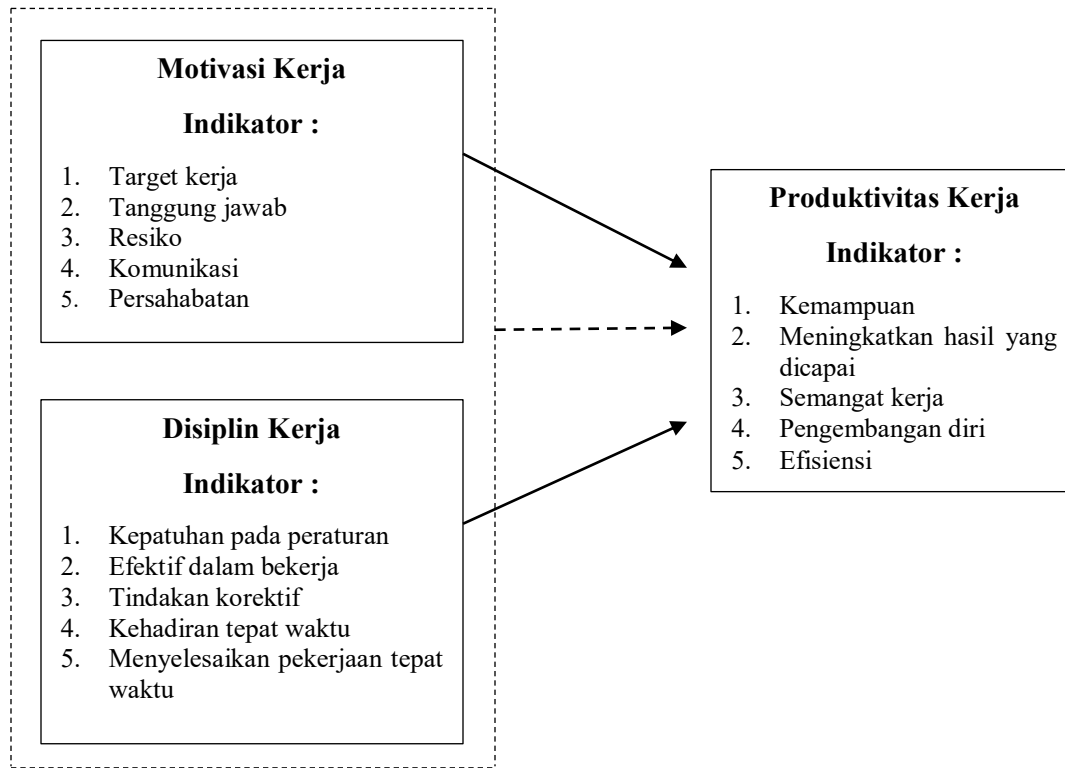
Motif (motivasi) berasal dari bahasa latin yaitu “movere” yang artinya motivasi. Dorongan ini diberikan kepada masyarakat, terutama bawahan atau pengikut mereka. Berkaitan dengan hal tersebut, maka yang dimaksud dengan motivasi tersebut adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong semangat kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras, memberikan segala kemampuan, dan keterampilannya dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai pemberian dorongan yang melahirkan kegairahan. Seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif serta terintegrasi dengan segala upaya untuk meraih kepuasan (hasibuan, 2016: 142).

Motivasi adalah sebuah proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan rangkaian kegiatan yang menuju pencapaian tertentu. Bila kebutuhan terpenuhi maka akan diraih pula sebuah kepuasan. Motivasi yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu (Fachreza, 2018: 124).

Disiplin Kerja

Menurut (Rivai & Sagala, 2013: 825) etos kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga bersedia untuk mengubah perilakunya dan menambah pengetahuan pribadi agar dapat mematuhi semua peraturan dan ketentuan perusahaan. Priyono, dkk (2015: 212) memaparkan bahwa disiplin bekerja sebagai sikap mental itu tercermin dalam perilaku individu, kelompok atau komunitas dalam bentuk kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah, norma, dan aturan yang berlaku.

Kerangka konsep ini dilatar belakangi dengan memperhatikan hipotesa penelitian dengan variabel yang diamati untuk memudahkan penelitian, berikut adalah hipotesis :



Hipotesis dari Penelitian ini adalah Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersamaan maupun secara individual.

Metode Penelitian

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, yaitu mendefinisikan secara jelas tujuan penelitian, merencanakan metode yang akan digunakan, serta melihat dan mengumpulkan data sebagai bahan pelaporan. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui apa saja pengaruh dari Variabel Independen yaitu Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Produk.

Penelitian ini dilakukan pada staf BAUPK UNISMA Malang, terletak di Jalan MT. Haryono No. 193 Dinoyo, Kota Malang. Penelitian ini dimulai pada bulan Mei 2020 sampai dengan September 2020. Menurut data yang di dapat dari BAUPK UNISMA Malang pada Juli 2020 staf yang bekerja di kantor pusat sebanyak 66 orang.

Menurut Noor (2015: 156) sampel jenuh atau keseluruhan sampel adalah sampel yang mewakili total populasi, biasanya dibuat bila populasi dianggap kurang dari atau kurang dari 100. Maka dalam penelitian ini menggunakan 66 responden dikarenakan Staf BAUPK UNISMA Malang yang bekerja di kantor pusat sebanyak 66 orang.

Definisi Konsep Variabel

Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2016: 56), produktivitas kerja secara umum diartikan sebagai hubungan antara pengeluaran (barang dan jasa) dengan pemasukan (tenaga kerja, bahan baku, dan uang).

Motivasi Kerja

Motivasi bisa diartikan sebagai bekal tenaga pendorong yang membuat Anda bahagia. Seseorang yang mau bekerja sama, sukses, dan terlibat dalam segala upaya untuk menemukan kepuasan (Hasibuan, 2016: 142).

Disiplin Kerja

Priyono, dkk (2015: 212) menjelaskan bahwa disiplin bertindak sebagai sikap yang tercermin dalam tindakan atau perilaku individu, kelompok atau komunitas dengan cara yang sesuai dengan norma atau standar pemerintah, norma dan aturan yang melayani tujuan tertentu.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. menurut Supomo, (2014:146) “data primer adalah data yang di peroleh peneliti secara langsung di lapangan seperti kegiatan wawancara dan pengamatan langsung di lapangan”. Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri penelitiannya, seperti sejarah organisasi, struktur organisasi, literatur dari berbagai penulis, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

Pembahasan

BAUPK merupakan komponen kepemimpinan pembantu di bidang Administrasi Umum, Sumber Daya Manusia, Dalam Negeri, Sumber Daya Manusia, Keuangan dan Sumber Daya Manusia dan Prasarana, Inventarisasi dan Keamanan Aset, yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Pembantu Rektor 2 Administrasi, Umum dan Keuangan.

Jumlah responden laki-laki terlihat lebih banyak 73,8(%) daripada total responden perempuan 26,2(%). Hasil penyebaran angket sebanyak 66 angket, yang tidak kembali sebanyak 1 angket, jadi angket yang kembali dan dapat diolah sebanyak . Hal ini menunjukkan partisipasi responden tinggi terhadap penelitian ini dengan tingkat presentase 98,5%. Dalam penelitian ini berumur >30 tahun (43%), sedangkan yang terkecil >50 tahun (3%). Dilihat dari segi umur menggambarkan bahwa staf BAUPK UNISMA Malang rata-rata usia >30 tahun, hal ini menggambarkan karyawan usia >30 tahun memiliki kematangan dalam bertindak dan memiliki tingkat komitmen yang tinggi.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Metode Analisis

Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji dapat dijelaskan bahwasanya di dalam penelitian ini sudah lolos Uji Instrumen, Uji Normalitas dan Uji Asumsi Klasik.

Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = 1,766 + 0,114X_1 + 0,664X_2 + e$$

Dari persamaan diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- Konstanta (a) bernilai positif, hal ini mengindikasikan bahwa apabila dalam model regresi tidak menggunakan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja, maka produktivitas kerja bernilai positif.
- Nilai koefisien regresi (b_1) variabel Motivasi Kerja menunjukkan nilai positif. Sehingga variabel berpengaruh positif terhadap variabel Produktivitas Kerja, dan hal ini berarti jika meningkat maka nilai variabel Produktivitas Kerja akan ikut meningkat.
- Nilai koefisien regresi (b_2) variabel disiplin kerja menunjukkan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan skor variabel Disiplin Kerja meningkat maka nilai variabel Produktivitas Kerja akan meningkat.

Uji Hipotesis

Uji F

Berdasarkan hasil uji F didapatkan probabilitas kurang signifikan yang signifikan, dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, artinya semua elemen independen yang digunakan dalam model secara simultan dapat menentukan variabel dependen.

Uji t

Berdasarkan hasil uji dasar penentu hasil uji t bisa digunakan dengan salah satu cara yaitu berdasarkan t hitung dan berdasarkan nilai signifikan. Dilihat pada hasil tingkat probabilitasnya bahwa tingkat signifikan dari variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dari probabilitas sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima dengan demikian variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dinyatakan berpengaruh.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil uji koefisien R^2 bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa semua variabel variabel terikat memiliki pengaruh terhadap variabel yang didukung oleh variabel lainnya. *Standart Error of Estimase* (SEE) semakin sedikit nilai SEE, maka semakin cepat untuk memperkirakan variabel bebas.

Pembahasan Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan variabel Produktivitas Kerja dengan indikator kemampuan, meningkatkan hasil kerja, semangat kerja, pengembangan diri, dan efisiensi yang mendapat skor tertinggi pada indikator Kemampuan dengan pernyataan “Saya merasa bahwa pekerjaan saya selama ini sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan organisasi” dan yang mendapat skor terendah pada indikator pengembangan diri dengan pernyataan “Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu melampaui target organisasi”.

Berdasarkan variabel Motivasi Kerja dengan indikator target kerja, tanggung jawab, resiko, komunikasi, dan persahabatan yang mendapat skor tertinggi pada indikator resiko pada pernyataan “Saya siap menghadapi resiko pekerjaan saya” dan yang mendapat skor terendah pada indikator tanggung jawab pada pernyataan “Saya bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan saya”.

Berdasarkan variabel Disiplin Kerja dengan indikator kepatuhan pada peraturan, efektif dalam bekerja, tindakan korektif, kehadiran tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yang mendapat skor tertinggi pada indikator tindakan korektif pada pernyataan “Sebelum bekerja saya melakukan pemeriksaan terhadap peralatan yang akan digunakan” dan yang mendapat skor terendah pada indikator kepatuhan pada peraturan pada pernyataan “Saya bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan Organisasi”.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja

Dengan hasil ini maka dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja. Penelitian ini mendukung penelitian dari (Erisna, 2017), bahwa Promosi Karir dan Manajemen Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produksi Pekerjaan. Perilaku tersebut dapat terjadi saat karyawan lebih berkomitmen pada organisasi dan saat karyawan puas dengan organisasi atau pekerjaan mereka. Hal ini dapat menyebabkan aparatur melakukan hal-hal yang baik untuk meningkatkan kualitas pegawai BAUPK UNISMA Malang.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Ini seperti pernyataan “Saya siap menghadapi resiko pekerjaan saya”. Mewujudkan visi dan misi dari perusahaan juga dibutuhkan sikap yang positif oleh pegawai. Maka dari itu organisasi harus menyadari akan pentingnya Produktivitas Kerja serta menerapkan beberapa faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap sikap kerja karyawan demi mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri.

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh produktivitas karyawannya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya, dengan harapan akan tercapai tujuan perusahaan. Untuk terus meningkatkan produktivitas pegawai di BAUPK UNISMA Malang diperlukan motivasi kerja. Kehadiran motivasi yang lebih tinggi akan menumbuhkan rasa loyalitas pada organisasi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Purnama (2008: 71-82) bahwa inspirasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produksi Cv kerja. Epsilon Bandung. Dalam penelitian ini, promosi jabatan berpengaruh positif dan tidak penting, karena staf dalam penelitian ini cenderung memberikan respon yang netral atau tidak responsif dengan rasa tanggung jawab penuh atas pekerjaannya. Karyawan juga cenderung merespons dengan identifikasi sebelum tugas.

Motivasi karyawan berdampak besar pada produktivitas yang dapat dicapai di tempat kerja. Seorang karyawan akan dapat bekerja dengan produktivitas yang tinggi jika dia mempunyai alasan yang kuat. Keduanya adalah motivasi internal dan eksternal.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas karyawan. Hal ini sesuai dengan item pernyataan “Sebelum bekerja saya melakukan pemeriksaan terhadap peralatan yang akan digunakan”. Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erisna (2017) dan Iriani, dkk (2020) menyatakan bahwa Disiplin Kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BAUPK UNISMA Malang. Artinya semakin tinggi Disiplin Kerja karyawan di tempat kerja maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas di tempat kerja, berbeda dengan saat komitmen karyawan rendah maka produktivitas karyawan juga semakin rendah. Penelitian ini juga diperkuat dengan Iriani, dkk (2020), dalam penelitiannya Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Pabrik Kue Pia AE Jaya Kota Batu. Maka dapat dikatakan bahwa karyawan akan menambah Produktivitas Kerja apabila Motivasi Kerja yang telah diharapkan dapat terpenuhi didukung oleh Disiplin Kerja dengan persamaan tujuan organisasi dan selalu melakukan yang terbaik untuk kesuksesan organisasi.

Simpulan, Batasan Penelitian Dan Saran

Simpulan

Simpulan dari hasil analisis data menggunakan program aplikasi SPSS yang dilakukan pada Karyawan BAUPK UNISMA Malang mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan BAUPK UNISMA Malang” Berdasarkan hasil pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Produktivitas Kerja dengan indikator kemampuan, meningkatkan hasil kerja, semangat kerja, pengembangan diri dan efisiensi direfleksikan oleh indikator tertinggi yakni meningkatkan hasil kerja dan terendah yakni pengembangan diri.
Motivasi Kerja dengan indikator target kerja, tanggung jawab, resiko, komunikasi dan persahabatan direfleksikan oleh indikator tertinggi yakni resiko dan yang terendah yakni target kerja.
Disiplin Kerja dengan indikator kepatuhan pada peraturan, efektif dalam bekerja, tindakan korektif, kehadiran tepat waktu, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu direfleksikan oleh indikator tertinggi yakni tindakan korektif dan terendah yakni

- kepatuhan pada peraturan. Variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan BAUPK UNISMA Malang.
2. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja staf BAUPK UNISMA Malang.
 3. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan BAUPK UNISMA Malang.

Keterbatasan

Namun penelitian yang dilakukan adalah penelitian ilmiah yang masih terbatas yaitu sampel yang digunakan hanya pada penelitian oleh staf BAUPK UNISMA Malang yang bertugas di Kantor Pusat UNISMA Malang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan batasan yang dikemukakan di atas, penelitian ini dapat memberikan temuan dan rekomendasi sebagai berikut:

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada kelompok-kelompok yang terlibat dalam pengembangan produk, sehingga staf BAUPK UNISMA Malang perlu menerapkan strategi dengan melihat beberapa faktor yang dapat meningkatkan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja ke jenjang yang lebih tinggi.
- b. Untuk banyak simpatisan
 1. Dapat memperluas dan menambah populasi dan sampel penelitian untuk mendapatkan hasil yang memuaskan.
 2. Dapat menambahkan variabel lain seperti keterampilan kerja, komitmen organisasi dan lama kerja untuk lebih mendefinisikan produktivitas kerja di luar motivasi dan perilaku.

Daftar Pustaka

- Erisna, Majar. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bintang Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Manajemen. Universitas Bandar Lampung.
- Fachreza, dkk. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dan Dampaknya pada Produktivitas Kerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *J. Magister Manaj. Fak. Ekon. dan Bisnis Unsyiah*. vol. 2, no. 1, pp. 115.
- Gaol, Jummy L. *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2014. Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.



- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hermawan Noor, 2015, *Pengaruh Return On Assets, Leverage, Corporate Governance dan Sales Growth Terhadap Tax Efficiency Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di BEI Tahun 2009-2012*, Universitas Negeri Semarang : Skripsi.
- Iriani, Nur Ida dkk. 2020. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pabrik Kue Pia AE Jaya Kota Batu). *Jurnal Manajemen Bisnis (JMB)*. Vol. 33, No. 1
- Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Purnama. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Cv. Epsilon Bandung. *Jurnal Strategic*. Vol. 7 No. 14.
- Pebriyanti, D. (2015). Efektivitas Model Pembelajaran Perubahan Konseptual untuk Mengatasi Miskonsepsi Fisika Pada Siswa Kelas X SMAN 1 Praya Barat Tahun Pelajaran 2012/2013. *Jurnal Pendidikan Fisika dan Teknologi*. 1 (1): 92-96
- Priyono, et al. 2015. Determinan Kejadian Stunting pada Anak Balita Usia 12-36 Bulan di Wilayah Kerja Puskesmas Randuagung Kabupaten Lumajang (Determinants of Stunting among Children Aged 12-36 Months in Community Health Center of Randuagung, Lumajang Distric). *e-Jurnal Pustaka Kesehatan*. vol. 3 (no. 2) Mei 2015.
- Rivai, Veith Zal, dan Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Riyadi. 2019. <https://www.kajianpustaka.com/2019/11/produktivitas-kerja-pengertian-aspek-pengukuran-dan-faktor-yang-mempengaruhi.html>. Di akses pada 26 Juni 2020, 01:31

Moch. Irfan Hakim*) Adalah Alumni FEB Unisma
Hadi Sunaryo**) Adalah dosen tetap FEB Unisma
Khalikussabir***) Adalah dosen tetap FEB Unisma