

# PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Empiris pada Industri Karoseri “Sakera” Magelang)

**M. Trihudiyatmanto<sup>a</sup>**

<sup>a</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sains Al Qur'an

## INFO ARTIKEL

### **Riwayat Artikel :**

Diterima : 24 Desember 2016

Disetujui : 31 Desember 2016

### **Kata Kunci :**

Motivasi, Kedisiplinan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan.

## ABSTRAK

*Sumber Daya Manusia merupakan asset terpenting di dalam suatu organisasi bisnis yang dapat dijadikan sebagai potensi yang nyata baik secara fisik maupun nonfisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia sangat berperan penting untuk mengatur pengelolaan Sumber Daya Manusia dan sumberdaya perusahaan agar memberikan hasil maksimal dan memiliki profesionalitas terbaik yang dapat diandalkan untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Setiap jajaran Manajemen Sumber Daya Manusia harus menciptakan Sumber Daya Manusia yang handal dan melakukan training, coaching dan motivation pada setiap karyawan agar mampu menjalankan tugas sebagaimana mestinya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya yang pada akhirnya akan menjadi salah satu kunci kemajuan dan keberhasilan dari sebuah perusahaan. Bahkan daya saing tinggi akan membuat karyawan siap dengan tantangan arus globalisasi dan membuat perusahaan mampu memanfaatkan peluang sebaik baiknya.*

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Industri Karoseri Bak Truck “Sakera” Magelang, baik secara parsial maupun simultan dengan menggunakan analisis data uji regresi linier berganda. 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. Secara simultan, pengaruh yang diberikan variabel motivasi kerja, kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 63,2%.*

*Dari kedua faktor (motivasi dan kedisiplinan kerja karyawan) yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, faktor motivasi adalah yang lebih berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan Industri Karoseri Bak Truck “Sakera” Magelang, hal ini dapat diamati pada koefisien regresi motivasi yang mempunyai nilai koefisien lebih besar dibanding koefisien regresi kedisiplinan kerja, yaitu sebesar 0,471 dengan signifikansi 0,000 sedangkan kedisiplinan kerja sebesar 0,333 dengan signifikansi 0,02 dimana secara umum dapat diartikan bahwa produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat secara positif dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan yang baik dan kedisiplinan kerja serta tanggung jawab yang mempuni dan rasa memiliki terhadap perusahaan yang tinggi.*

## ARTICLE INFO

### **Article History :**

Received : December 24, 2016

Accepted : December 31, 2016

### **Key words:**

motivation, work

discipline, employees productivity

## ABSTRACT

*Human Resources are the most important asset in a business organization that can serve as a real potential for both physical and nonphysical in realizing the existence of the organization. Human Resource Management is very important to regulate the management of Human Resources and resource companies to deliver maximum results and have the best professionalism that reliably achieving the goals and objectives of the company. Each line of Human Resources Management should create a Human Resources reliable and conduct training, coaching and motivation in every employee be able to perform tasks in a way which can increase work productivity of employees who will eventually become one of the key to progress and success of a company. Even the high competitiveness will make employees ready for the challenges of globalization and create a company able to take advantage of opportunities as much as you.*

*This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on labor productivity in industry Bak Truck Body "Sakera" Magelang, either partially or simultaneously using test data analysis of multiple linear regression. Based on data analysis known that partially and simultaneously, work motivation and discipline of work affect the productivity of employees working at Bak Truck Body Industry "Sakera" Magelang. Simultaneously, the effect of a given work motivation, work discipline on labor productivity amounted to 63.2%.*

*From these two factors (motivation and discipline of employees) that can affect the productivity of employees, motivating factors are more instrumental in increasing the productivity of employees Industry Body Bak Truck "Sakera" Magelang, it can be observed in the regression coefficient motivation that has a value coefficient more greater than the regression coefficient work discipline, which amounted to 0.471 with a significance of 0.000 while the work discipline of 0.333 with a significance of 0.02 which would generally mean that the employee's productivity will increase positively affected by good employee motivation and work discipline and responsibility qualified and ownership of the company is high.*

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Industri Karoseri Bak Truck “Sakera” Magelang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang Industri Karoseri Bak Truck untuk kebutuhan masyarakat di Kabupaten Magelang khususnya dan Propinsi Jawa Tengah pada umumnya. Kecenderungan keuntungan (*profit*) yang diperoleh Industri Karoseri Bak Truck “Sakera” selama lima tahun terakhir menunjukkan kenaikan, dimana rata-rata kenaikan keuntungan mengalami pertumbuhan 14,35 persen. Pemasaran yang menjadikan transaksi dilakukan Industri Karoseri Bak Truck “Sakera” meliputi berapa besar volume pendapatan yang diperoleh.

Inovasi yang dilakukan guna meningkatkan pangsa pasar diaplikasikan dengan menunjukkan kemampuan meningkatkan daya saing terhadap perusahaan-perusahaan sejenis di Kabupaten Magelang khususnya dan Propinsi Jawa Tengah pada umumnya. Pemilihan bahan-bahan berkualitas bagus, penambahan asesories macam-macam yang menjadikan produk bak truck dari Industri Karoseri Bak Truck “Sakera” sebagai barometer pemasaran dengan mendapat julukan dari pelanggan setianya “*Truck Gaul* “. Terbukti tidak hanya bak truck yang dikerjakan, tetapi juga menggarap variasi sehingga tampilan trucknya tampak lebih gaul. Alhasil setiap kali truck yang didandani dan diproduksi Industri Karoseri Bak Truck “Sakera” lewat, selalu menjadi lirikan pemilik truck lainnya untuk mendadani truck seperti itu.

Namun sejak berkembangnya perusahaan-perusahaan lain yang sejenis, pemasaran bak truck sakera mulai mendapatkan saingan. Keberadaan pesaing, menunjukkan masih banyak yang harus diperbaiki sehubungan dengan pengelolaan baik faktor manajemen operasi, manajemen keuangan dan peningkatan SDM. Kebijakan SDM dapat ditingkatkan dengan meninjau motivasi kerja para karyawannya. Motivasi kerja yang rendah mengakibatkan mutu pekerjaan yang rendah pula. Karyawan perusahaan akan bersifat pasif karena rendahnya motivasi kerja mereka. Masalah lain adalah kedisiplinan kerja mereka terhadap pekerjaan yang mengakibatkan kurangnya tanggung jawab dan kurang rasa

memiliki (*sense of belonging*). Sehingga pesanan yang ditugaskan asal dikerjakan saja, tidak berusaha menjaga kualitas pekerjaannya, kurang menjaga ketenangan kerja atau ketertiban maupun pelaksanaan keselamatan kerja.

Dalam rangka meningkatkan produktivitas, Industri Karoseri Bak Truck “Sakera” mengamati sejauhmana kemampuan pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Selama ini pekerja yang dimanfaatkan untuk melaksanakan pekerjaan tergantung dari jenis pekerjaannya, dimana pekerjaan yang memerlukan pekerja teknis, pengalaman menjadi hal yang pokok untuk dikerjakan agar kualitas pekerjaan dapat terjaga dengan baik.

Sejak akhir tahun 2012 sampai saat ini, tingkat produktivitas perusahaan tersebut relatif tidak mengalami perkembangan yang berarti, bahkan cenderung mengalami penurunan yang tercermin dari semakin rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawannya dari hari kehari. Manajemen bukan saja ingin karyawan mempunyai kemampuan, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau berdisiplin kuat, bekerja giat, dan berkeinginan untuk mencapai hasil terbaik. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak akan ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja giat dan disiplin.

### 1.2 Rumusan Masalah

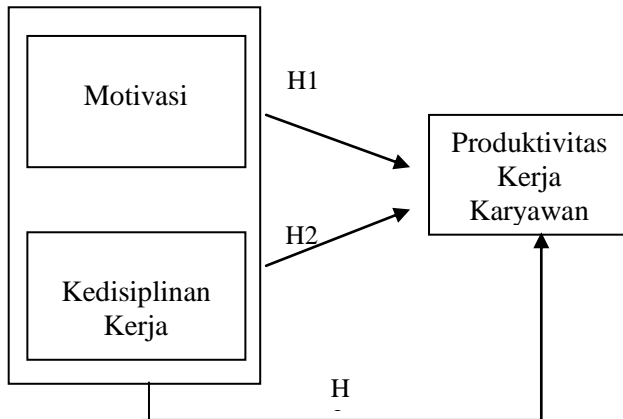
Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang terjadi maka dapat dirumuskan rumusan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh motivasi secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ?
2. Apakah ada pengaruh kedisiplinan kerja secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ?
3. Apakah ada pengaruh motivasi dan kedisiplinan kerja secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ?

### 1.3 Penyusunan Kerangka Berfikir

Peluang untuk melakukan peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat di identifikasikan melalui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain motivasi dan kedisiplinan kerja

karyawan. Terbatasnya kemampuan, waktu, sarana dan prasarana menjadikan peneliti hanya dapat mengidentifikasi faktor-faktor tersebut untuk mengetahui pengaruh faktor produktivitas kerja karyawan sehingga dapat disusun kerangka pikir sebagai berikut, seperti yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Berfikir

#### 1.4 Pengujian Hipotesis

Dari beberapa kriteria produktivitas kerja karyawan, motivasi dan kedisiplinan kerja yang ada pada identifikasi masalah kemudian dapat disusun hipotesis (*jawaban sementara*), sebagai berikut:

- H1 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan.
- H2 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.
- H3 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan.

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

### 2.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Industri Karoseri Bak Truck “Sakera” yang beralamat di Kecamatan Secang, Kabupaten Magelang, propinsi Jawa Tengah yang bergerak pada industri karoseri pembuatan bak truck di Kabupaten Magelang. Alasan pengambilan lokasi tersebut didasarkan atas pertimbangan

bahwa Industri Karoseri Bak Truck “Sakera” merupakan perusahaan industri karoseri bak truck yang cukup mapan dengan kompleksitas permasalahan yang cukup banyak karena banyaknya karyawan dan dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan yang berbeda-beda.

Disamping itu ingin mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan kedisiplinan kerja karyawannya terhadap peningkatan produktivitas kerja berkaitan dengan Sumber Daya Manusia yang ada. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberi kontribusi demi peningkatan produktivitas kerja karyawannya dan peningkatan produktivitas perusahaan.

### 2.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang akan didukung dengan analisis diskriptif. Data diambil dari seluruh karyawan Industri Karoseri Bak Truck “Sakera”, melalui kuesioner. Data diskriptif biasanya dikumpulkan dengan suatu survey kuesioner, wawancara, observasi, atau kombinasi dari metode-metode ini” Soehardi Sigit, (2000 ; 183).

“Survai ini juga untuk mengambil suatu generalisasi dari pengamatan yang tidak mendalam” Sugiyono, (1999). Di samping itu penelitian ini merupakan studi khusus pada Industri Karoseri Bak Truck “Sakera”, maka dilakukan pembahasan juga terhadap apa yang terjadi di perusahaan tersebut. Dalam kaitannya dengan pendekatan kewirausahaan, maka dicarikan solusi yang tepat dalam upaya peningkatan produktivitas kerja dari obyek yang diteliti.

### 2.3 Definisi Operasional

Dalam setiap penelitian sosial, maka konsep yang mempersoalkan hal-hal yang abstrak perlu dioperasionalisasikan untuk memperoleh kejelasan apabila dilakukan pengukuran secara empiris. “Dengan membaca definisi operasional suatu penelitian, maka diketahui pengukuran dari variabel-variabel yang digunakan” Sofian Effendi, (1993 ; 22).

Berdasarkan penelitian tersebut diatas, maka dibawah ini akan dijelaskan definisi konsep dan definisi operasionalisasi dari

variabel–variabel yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Motivasi  
Motivasi adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi seorang karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan, salah satunya adalah uang insentif, gaya kepemimpinan, dll. Pengaruh–pengaruh motivasi menurut Stoner and Freeman, (1999 ; 243) disebabkan oleh tiga karakteristik, yang menjadi alat ukur operasional yang meliputi : *karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja*.
2. Disiplin kerja karyawan  
“Merupakan kesadaran seorang karyawan untuk mentaati peraturan- peraturan dan norma-norma yang ada pada perusahaan” Malayu SP. Hasibuan, ( 1995 ; 212 ). Indikator–indikator kedisiplinan kerja karyawan yang menjadi alat ukur operasional meliputi : *Tingkat kehadiran, efektifitas kerja, efisiensi kerja, sikap kerja, tanggung jawab, disiplin kerja karyawan*.
3. Produktivitas kerja karyawan  
Adalah perbandingan seluruh keluaran dengan seluruh masukan yang digunakan dalam proses produksi. “Produktivitas dapat dikatakan mengalami peningkatan apabila tingkat produktivitas kerja bertambah dengan melihat hasil kerja karyawan yang dapat diukur dengan menggunakan observasi yang didalamnya mencakup aspek *kuantitas* maupun *kualitas*” Suyono Sastrowinoto, (1989).

## 2.4 Teknik Pengambilan Sampel

Untuk memenuhi kebutuhan penelitian, maka peneliti mengambil sampel dari populasi, dalam penelitian ini adalah pendapat responden yang merupakan karyawan Industri Karoseri Bak Truck “Sakera”, untuk lebih jelasnya dapat peneliti jelaskan seperti dibawah ini:

1. *Populasi*  
“Populasi adalah keseluruhan unit/individu dalam ruang lingkup yang ingin diteliti” Sugiarto, (2001 ; 2). Jumlah Populasi dari responden yang akan diteliti sebanyak 145 responden yang terdiri dari

unsur: pimpinan, administrasi dan pelaksana operasional dan seluruhnya dijadikan sampel dalam penelitian ini.

## 2. Sampel

“Sampel adalah sebagian individu yang diteliti/ diselidiki” Marzuki, (1995: 41). Melihat karakteristik dari populasi tersebut di atas, maka teknik pengambilan data dengan metode *Judgment sampling*, digunakannya metode tersebut karena peneliti dengan sengaja memilih semuanya untuk dijadikan sampel dan memandang bahwa mereka (individu–individu yang dipilih) mengerti tentang populasinya. “...*judgmental sampling* digunakan, jika peneliti mempunyai *judgement* pribadi dalam memilih individu–individu yang di sampel, dan peneliti memandang bahwa individu–individu yang dipilih tersebut mengetahui benar tentang populasinya” Soehardi Sigit, (2000 ; 89).

## 2.5 Sumber Data

Untuk memenuhi data yang digunakan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil data mengenai Industri Karoseri Bak Truck “Sakera” baik secara langsung (*data primer*) maupun tidak langsung (*data sekunder*) yang akan dijadikan bahan guna kepentingan penelitian, untuk lebih jelasnya dapat peneliti jelaskan seperti dibawah ini:

### 1. Data Primer

“Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung melalui observasi, wawancara dengan membagikan kuesioner” Husaini Usman dan Akbar, (2003 ; 20). Untuk kepentingan penelitian maka peneliti mengambil data langsung dari obyek yang dijadikan responden dengan wawancara terhadap para karyawan Industri Karoseri Bak Truck “Sakera“ menggunakan kuesioner bersifat terbuka dan dilakukan berdasarkan pedoman wawancara untuk semua karyawan Industri Karoseri Bak Truck “Sakera“ yang dijadikan responden.

### 2. Data Sekunder

“Data sekunder adalah data yang diperoleh dari obyek penelitian tentang profil perusahaan secara umum dan data–data lain yang berkaitan dengan topik penelitian” Husaini Usman dan Akbar, (2003 ; 20). Data sekunder digunakan untuk mendeskripsikan kondisi riil obyek yang diteliti. Dalam penelitian ini

diambil data-data yang berbentuk profil perusahaan melalui *buletin niaga* yang terbit pada 2012 dan mengulas tentang profil Industri Karoseri Bak Truck “Sakera” dan struktur organisasi yang ada pada perusahaan tersebut.

**2.6 Metode Pengumpulan Data**

Adapun metode atau teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan Questioner, adalah cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi, kemudian jawaban responden di skor dengan menggunakan skala linkert dengan penilaian 5, 4, 3, 2, dan 1. Sugiyono, (2002 ; 73)

“Skala likert digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidak setujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu objek. Skala likert biasanya memiliki 5 atau 7 katagori dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju””. Istijanto (2006 ; 81).

**3. ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN**

**3.1 Analisa Data**

**3.1.1. Analisa Regresi Berganda**

Analisis regresi linier berganda (*multiple linier regression*) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent ( X ) terhadap variabel dependent ( Y ). Hasil dari pengolahan menunjukkan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

Tabel 1. Coefficients(a)

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

**Regesi Berganda**

Dari tabel *Coefficients(a)* diatas apabila kita masukan kedalam model analisis data dengan regresi berganda maka didapatkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 1,003 + 0,385X_1 + 0,258X_2$$

Penafsiran–penafsiran mengenai variabel motivasi dan kedisiplinan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut :

a. Harga 1,003 merupakan nilai konstanta (a) yang menunjukkan bahwa jika tidak ada peningkatan variabel  $X_1, X_2$  (motivasi dan kedisiplinan kerja), maka peningkatan produktivitas kerja akan mencapai 1,003

dipengaruhi variabel lain (kepemimpinan) yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

- b. Nilai koefisien regresi variabel motivasi menunjukkan nilai 0,385 terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti jika ada peningkatan sebesar satu satuan untuk variabel motivasi dengan asumsi kedisiplinan kerja konstan, maka akan ada kenaikan produktivitas kerja sebesar 0,385 atau jika variabel motivasi semakin baik dengan asumsi kedisiplinan kerja konstan, maka produktivitas kerja akan semakin baik pula.
- c. Nilai koefisien regresi variabel kedisiplinan kerja menunjukkan nilai 0,258 terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti jika ada peningkatan sebesar satu satuan untuk variabel kedisiplinan kerja dengan asumsi motivasi konstan, maka akan ada kenaikan produktivitas kerja sebesar 0,258 atau jika variabel kedisiplinan kerja semakin baik dengan asumsi motivasi konstan, maka produktivitas kerja akan semakin baik pula.

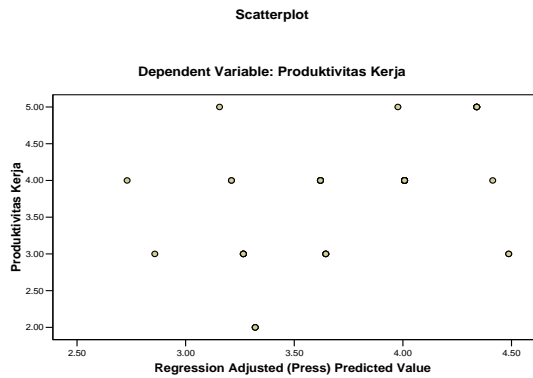
Setelah diketahui persamaan regresi, untuk memperoleh model regresi yang terbaik secara statistik, maka perlu dilakukan uji model diatas dengan uji asumsi klasik sebagai berikut:

**1) Linieritas**

Untuk menguji linieritas hubungan antar 2 variabel yaitu variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) dengan variabel tak bebas (Y), maka dibuat diagram pencar (*scatter plot*) antara 2 variabel tersebut.

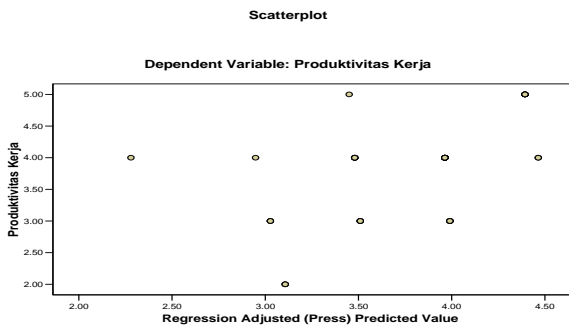
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.003	.320		3.132	.003
Motivasi	.385	.084	.471	4.560	.000
Kedisiplinan Kerja	.258	.080	.333	3.227	.002

Untuk lebih jelas dapat dilihat pada lampiran pengolahan data dan secara ringkas pada gambar dibawah ini:



Gambar 2. Uji linieritas Produktivitas Kerja dengan Motivasi Kerja

Gambar 3. Uji linieritas Produktivitas Kerja dengan Kedisiplinan Kerja

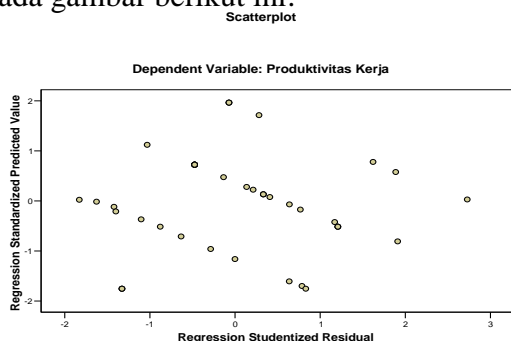


**Uji linieritas**

Dari gambar-gambar diatas terlihat terlihat bahwa titik-titik data tidak membentuk pola tertentu (parabola, kubik, dan sebagainya) maka asumsi lineritas terpenuhi.

**2) Homoskedesitas (kesamaan varians)/ Hiteroskedesitas**

Untuk mendeteksi ada tidaknya homoskedesitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada grafik plot (*scatterplot*) antara nilai prediksi variabel tak bebas (ZPRED) dengan residualnya (SRESID), Untuk lebih jelas dapat dilihat pada lampiran pengolahan data dan secara ringkas pada gambar berikut ini:



Gambar 3. Uji Homokedesitas

**Uji Homokedesitas**

Hasil grafik *scatterplot* pada gambar diatas memperlihatkan titik- titik yang menyebar secara acak serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak mempunyai pola yang jelas, maka dikatakan bahwa data diatas *homokedesitas* dan tidak terjadi *heteroskedesitas*, sehingga model regresi layak digunakan sebagai alat prediksi.

**3) Nonautokorelasi**

Untuk menguji apakah persamaan tersebut diatas tidak terjadi autokorelasi maka digunakan uji *Durbin-Wiatson (DW)*. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.811(a)	.657	.632	.48661	2.163

a Predictors: (Constant), Kedisiplinan Kerja, Motivasi

b Dependent Variable: Produktivitas Kerja

**Uji Autokorelasi**

Dari hasil uji *DW* pada tabel diatas dapat terlihat bahwa nilai *Durbin-Wiatson* sebesar 2.163, nilai ini berada pada selang  $1.65 < DW < 2.35$ , maka dapat dikatakan bahwa data diatas tidak terjadi *autokorelasi* yang berarti persamaan regresi tersebut dapat digunakan sebagai alat prediksi.

**4) Multikolinearitas**

Untuk menguji apakah persamaan tersebut diatas terjadi *multikolinearitas* (hubungan linier yang “sempurna”) antar variabel tak bebas (*independent*). “Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas” (Ghozali ; 2001). Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel bebas. “Untuk melihat ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dengan cara melihat besarnya r,

sebab semakin besar nilai “r”, yakni mendekati angka 1, maka menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat” Syahri Alhusin (2003 ; 157).

Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat pada lampiran pengolahan data dan secara ringkas pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Correlations

		Produkti vitas Kerja	Motiva si	Kedisipli nan Kerja
Produktivitas Kerja	Pearson	1	.691(*)	.605(**)
	Correlation	.	.000	.000
	Sig. (2-tailed)			
	N	45	45	45
Motivasi	Pearson	.691(**)	1	.383(**)
	Correlation	.000	.	.009
	Sig. (2-tailed)			
	N	45	45	45
Kedisiplinan Kerja	Pearson	.605(**)	.383(*)	1
	Correlation	.000	.009	.
	Sig. (2-tailed)			
	N	45	45	45

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Hubungan Antar Variabel**

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa hubungan antar variabel independennya dibawah 0,40. “Bila r = 0.20 – 0.40 korelasi rendah, Bila r= 0.00 – 0.20 korelasi sangat rendah atau tidak berkorelasi”. Sutrisno Hadi, (1991 ; 275), maka dapat dikatakan bahwa persamaan diatas tidak terjadi *multikolinearitas* (korelasi yang besar diantara variabel bebas) yang berarti persamaan regresi

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.603	3	6.201	26.187	.000(a)
	Residual	9.708	41	.237		
	Total	28.311	44			

tersebut dapat digunakan sebagai alat prediksi.

**3.1.2. Koefisien Determinasi ( R<sup>2</sup> )**

Tahap berikutnya dalam penelitian ini adalah ingin diketahuinya seberapa jauh model persamaan regresi dari variabel bebas (motivasi dan kedisiplinan kerja) yang telah diketahui kelayakannya untuk dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel tak bebas (produktivitas kerja). Semakin jauh model dilihat dari seberapa besar koefisien yang diperoleh dan semakin besar koefisien tersebut berarti semakin besar pengaruh atas kontribusi sample pada model persamaan regresi itu. Untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tak

bebas tersebut dapat dilihat dari *Adjusted R Square* dari dibawah ini:

Tabel 4. Model Summary(b)

a Predictors: (Constant), Kedisiplinan Kerja, Motivasi  
b Dependent Variable: Produktivitas Kerja

**Koefisien Determinasi**

Dari tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R*) sebesar 0.632 artinya 63,2% perubahan pada variabel Y (produktivitas kerja) disebabkan pengaruh dari perubahan variabel independent nilai a (konstanta), X<sub>1</sub> (motivasi) dan X<sub>2</sub> (kedisiplinan kerja), sedangkan sisanya (100% - 63,2% = 36,8%) diterangkan oleh variabel lain yang tidak diterangkan dalam penelitian ini.

**3.1.3. Uji F ( Simultan )**

Untuk menguji ketepatan model regresi ganda yang terbentuk dari hasil pengolahan data dilakukan dengan Uji F. Uji F ini menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel tak bebas, dalam penelitian ini untuk menjawab hipotesis ke 3 yang diajukan ( **H<sub>3</sub>** ). Bila hasil pengujian signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang terbentuk adalah tepat dan variabel bebas yang ada dalam model regresi berganda secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.811(a)	.657	.632	.48661	2.163

variabel tak bebasnya.

Tabel 5. ANOVA(b)

a Predictors: (Constant), Kedisiplinan Kerja, Motivasi  
b Dependent Variable: Produktivitas Kerja

**Hasil Uji F Pengaruh Variabel bebas Terhadap Fariabel Tak Bebas**

Hasil uji diatas menunjukkan bahwa nilai F<sub>test</sub> adalah 26,187 dan signifikan pada signifikansi hitung 0,000. Nilai F<sub>test</sub> dibandingkan dengan nilai F<sub>tabel</sub> yaitu 2,815 memiliki nilai yang lebih besar. Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Ho

ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian hasil penelitian mendukung hipotesis yang menunjukkan bahwa variabel konstanta, motivasi dan kedisiplinan kerja secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Industri Karoseri Bak Truck “Sakera” Magelang dapat diterima.

**3.1.4. Uji t atau t-test**

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh secara signifikan atau tidak. Hasilnya dibandingkan dengan tabel t dengan menggunakan derajat kebebasan  $df$  (*degree of freedom*), yaitu  $df = n - k$ , dimana  $n = 145$ ;  $k = 3$  ( $145 - 3 = 142$ ). Jadi  $df = 142$ , nilai  $t_{0,05}(142)$  dengan uji satu sisi  $t_{0,05}(142) = 1,677$  dimana kriteria uji t (t test) ialah jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.003	.320		3.132	.003
	Motivasi	.385	.084	.471	4.560	.000
	Kedisiplinan Kerja	.258	.080	.333	3.227	.002

a Dependent Variable: Produktivitas Kerja

**Uji t Pengaruh Variabel bebas terhadap Variabel Tak Bebas**

Hasil uji diatas menunjukkan bahwa nilai  $t_{test}$  untuk variabel konstanta adalah 3,132 dan signifikan pada signifikansi hitung 0,003. Karena nilai  $t_{test} > t_{tabel}$  ( $3,132 > 2,84$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau  $sig\ t < 0,05$  ( $0,003 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel konstanta terhadap produktivitas kerja karyawan Industri Karoseri Bak Truck “Sakera” Magelang atau disamping variabel bebas  $X_1, X_2$  yang digunakan untuk penelitian terdapat variabel lain yang tidak

digunakan untuk penelitian ini tetapi berpengaruh signifikan terhadap variabel tak bebas Y yang ditunjukkan dengan adanya nilai konstanta, identifikasi nilai konstanta terdapat pada variabel kepemimpinan karena sejak tahun 2014 Industri Karoseri Bak Truck “Sakera” Magelang berganti pemimpin dan merubah kebijakan-kebijakan yang telah ada sebelumnya sehingga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

**a). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja ( $H_1$ ).**

Hasil uji diatas menunjukkan bahwa nilai  $t_{test}$  untuk variabel motivasi adalah 4,560 dan signifikan pada signifikansi hitung 0,00. Karena nilai  $t_{test} > t_{tabel}$  ( $4,560 > 1,677$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau  $sig\ t < 0,05$  ( $0,00 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian hasil penelitian mendukung hipotesis yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Industri Karoseri Bak Truck “Sakera” Magelang.

**b). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja ( $H_2$ ).**

Hasil uji diatas menunjukkan bahwa nilai  $t_{test}$  untuk variabel kedisiplinan kerja adalah 3,227 dan signifikan pada signifikansi hitung 0,002. Karena nilai  $t_{test} > t_{tabel}$  ( $3,227 > 1,677$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau  $sig\ t < 0,05$  ( $0,002 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian hasil penelitian mendukung hipotesis yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel kedisiplinan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan Industri Karoseri Bak Truck “Sakera” Magelang.

**3.2 PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisa data dapat diketahui bahwa secara parsial maupun simultan menunjukkan bahwa motivasi dan kedisiplinan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan Industri Karoseri Bak Truck “Sakera”. Dengan meningkatnya motivasi dan kedisiplinan kerja karyawan maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena adanya



hubungan yang positif diantara variabel–variabel tersebut.

Oleh karena itu usaha–usaha yang dapat dilakukan Industri Karoseri Bak Truck “Sakera“ dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dengan meningkatkan motivasi para karyawannya, adalah sebagai berikut :

1. Mengembangkan minat karyawan untuk dapat bekerja lebih produktif.
2. Mengembangkan sikap terhadap diri karyawan agar tumbuh rasa percaya diri untuk dapat bekerja lebih produktif.
3. Mengembangkan sikap terhadap pekerjaan agar karyawan tumbuh rasa memiliki pada perusahaan sehingga dapat bekerja lebih produktif.
4. Mengembangkan sikap terhadap situasi kerja agar karyawan tumbuh kebersamaan /kehevitaa yang semakin tinggi.
5. Mengembangkan kebutuhan akan keamanan karyawan agar tumbuh rasa aman dan tenang sehingga dapat bekerja lebih produktif.

Usaha–usaha yang dapat dilakukan Industri Karoseri Bak Truck “Sakera“ dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dengan meningkatkan kedisiplinan kerja, adalah sebagai berikut :

1. Ketertiban diri diantara para karyawan.
2. Tanggung jawab terhadap perbuatan yang telah dan akan dilakukannya.
3. Menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
4. Menumbuh kembangkan rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan.
5. Membuka kesadaran bagi karyawan bahwa disiplin bukanlah hukuman tetapi pembentukan perilaku.

Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan hal–hal diatas tersebut perlu dilakukan oleh menejemen pengambil keputusan perusahaan Industri Karoseri Bak Truck “Sakera.

#### 4. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

##### 4.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja terbukti

bahwa  $t_{hitung}$  4,560 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  1,677 dan signifikan pada 0,000.

2. Kedisiplinan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja terbukti bahwa  $t_{hitung}$  3,227 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  1,677 dan signifikan pada 0,002.
3. Motivasi dan kedisiplinan kerja secara bersama–sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja terbukti bahwa  $F_{hitung}$  26,187 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  2,815 dan signifikan pada 0,000.
4. Ditemukan juga bahwa nilai konstanta berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja terbukti bahwa  $t_{hitung}$  3,132 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  2,84 dan signifikan pada 0,002.

##### 4.2 Rekomendasi

1. Motivasi adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi seorang karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan, salah satunya adalah uang insentif, gaya kepemimpinan, dll. Pengaruh–pengaruh motivasi menurut *Stoner and Freeman, (1999 ; 243)* disebabkan oleh tiga karakteristik, meliputi: *karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja*. Temuan dari hasil penelitian pada faktor – faktor yang signifikan mempengaruhi motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan seperti tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai *tingkat otonomi* yang paling besar, berarti bahwa untuk menumbuh kembangkan motivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja perlu tingkat otonomi pada pekerjaan yang ditanganinya (keleluasaan untuk bekerja sesuai dengan visi misi perusahaan), agar karyawan dapat mengembangkan idenya dalam bekerja secara baik dan efektif sehingga bekerja lebih produktif dan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas perusahaan.
2. Kedisiplinan kerja “*merupakan kesadaran seorang karyawan untuk mentaati peraturan- peraturan dan norma-norma yang ada pada perusahaan*” *Malayu SP. Hasibuan, (1995 ; 212)*. Indikator –

indikator kedisiplinan kerja karyawan meliputi: *Tingkat kehadiran, efektifitas kerja, efisiensi kerja, sikap kerja, tanggung jawab, disiplin kerja karyawan*. Temuan dari hasil penelitian pada faktor – faktor yang signifikan mempengaruhi kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan seperti tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai *menunjukkan perubahan perilaku yang lebih baik* yang paling besar, berarti bahwa disiplin kerja karyawan perlu ditingkatkan dengan membuat norma atau aturan yang dapat merubah perilaku karyawan menjadi lebih baik, antara lain: sopan santun terhadap pimpinan, rekan kerja dan konsumen untuk mendukung visi dan misi perusahaan yang pada akhirnya juga akan dapat meningkatkan produktivitas kerja sehingga produktivitas perusahaan meningkat.

3. Faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini salah satunya adalah kepemimpinan yang ditunjukkan dengan adanya nilai konstanta, nilai konstanta yang ada ternyata berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja yang sudah baik sebelum terjadinya penurunan produktivitas perusahaan tahun 2014 perlu dilanjutkan dan ditingkatkan, terbukti dengan adanya pergantian pimpinan perusahaan sejak tahun tersebut dan merubah kebijakan–kebijakan sebelumnya malah menurunkan produktivitas kerja karyawan yang berdampak pada menurunnya produktivitas perusahaan dan volume penjualan produk perusahaan.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2000. *Analisis Regresi: Teori, Kasus dan Solusi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsini. 1993. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Ghiselli, Edwin E. and Brown, Clarence W. 1995. *Personal And Industrial Psychology*. Second Edition. Tokyo: Koghakusha Company.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BP Undip.
- Gujarati, D. 1997. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Hadi, Sutrisno. 1988. *Statistik*. Jilid 2. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Handoko, T. Hani. 1992. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, Melayu S.P. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Haji Masagung.
- Kerlinger, Fred N. 1971. *Foundations of Behavioral Research*. New York: Holt, Rinehart and Winston, Inc.
- Mangkunegoro, A.A. Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafri & Hubeis, Aida Vitayala. 2002. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Marzuki, 1982. *Metodologi Riset*. Yogyakarta: BPFE – UII.
- Miner, John B. 1988. *Oganizational Behavior, Performance & Productivity*. State University New York at Buffalo.
- Mulyono, Mauled. 1993. *Penerapan Produktivitas dalam Organisasi*. Jakarta: Aksara.
- Robert L Mathis, (2001), “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Jakarta; Salemba Empat
- Simamora, Henry (2001), “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Yogyakarta; STIE-YKPN.
- Sigit, Soehardi. 2000. *Metodologi Penelitian Bidang Sosial, Bisnis dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE UST.
- Sigit, Soehardi. 2001. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: BPFE UST.
- Singarimbun, Masri dan Efendi, Sofian. 1999. *Metode Penelitian Survey*. Edisi I ( revisi ). Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono, 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan ke II. Bandung: Alfabeta.
- Sugiarto. 2001. *Teknik Sampling*. Jakarta: PT Gramedia Persada Utama.
- Sulaiman, Wahid. 2004. *Analisis Regresi Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sustermeister, Robert A. 1985. *People and Productivity*. New York: McGraw Hill Book Comp. Inc