

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI EKSTRINSIK
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI
DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN
PT. MESKOM AGRO SARIMAS
KABUPATEN BENGKALIS**

Oleh :

Muhammad Fikri Suhada

Pembimbing : Nuryanti dan Rovanita Rama

Faculty Of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : fikrisuhada@gmail.com

*The influence of Job Satisfying And Extrinsic Motivation On Job Performance
Throught Work Discipline Of Employee At
PT. Meskom Agro Sarimas Bengkalis*

ABSTRACT

This study carried out on PT. Meskom Agro Sarimas located at Pangkalan Batang Barat Kec. Bengkalis Kab. Bengkalis. Under the guidance of Dra. Nuryanti, M.Si and Rovanita Rama, SE., MH. This study aimed to determine The influence of job satisfying and extrinsic motivation on job performance throught work discipline of employee at PT. Meskom Agro Sarimas Bengkalis. Population on this study are employees of PT. Meskom Agro Sarimas Kab. Bengkalis AMDK division which amount of 103 people, with number of samples of 103 employees. Method of analysis used in this study is Path Analysis using SPSS version 20.0. The results of this study showed Job Satisfying (X_1) has significant effect on Work Discipline (Y_1), Extrinsic Motivation (X_2) has significant effect on Work Discipline (Y_1), Work Discipline (Y_1) has Significant effect on Job Performance (Y_2), Job Satisfying(X_1) has significant effect on Job Performance(Y_2) directly and indirectly throught Work Discipline (Y_1), Extrinsic Motivation (X_2) has significant effect on Job Performance(Y_2) directly dan indirecly throught Work Discipline (Y_1), and Work Discipline(Y_1) has significant effect on Job Performance(Y_2) of employee at PT.Meskom Agro Sarimas Bengkalis.

Keywords : Job Satisfying, Extrinsic Motivation, Work Discipline, Job Performance

PENDAHULUAN

PT. Meskom Agro Sarimas merupakan perusahaan yang berlokasi di Desa Pangkalan Batang Kec. Bengkalis Kab. Bengkalis, perusahaan ini memiliki usaha induk perkebunan sawit dan air minuman dalam kemasan. Adapun pada divisi minuman kemasan yang didirikan pada tahun 2012 menghasilkan dua

produk yaitu air demineral dengan merk dagang *Leicos* dan air ekstrak teh dengan merk dagang *Aico*. Adapun daerah pemasaran di fokuskan terutama untuk daerah Riau.

Meningkatkan produktivitas merupakan perhatian utama bagi industri manapun, dengan meningkatkan produktivitas diharapkan perusahaan dapat

meningkatkan keuntungan yang diperoleh. Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan untuk menghasilkan output dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan bisa dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Rasio produktivitas = Output (keluaran)/Input (masukan)

Tabel 1
Tingkat Produktivitas Karyawan divisi minuman PT. Meskom Agro Sarimas Divisi Minuman Kemasan

Tahun	Jumlah tenaga kerja	Target produksi (Box/Tahun)	Realisasi Produksi (Box/TK)	Produktivitas (Box/orang)
2012	30	200.000	202.550	6751
2013	56	500.000	537.750	9602
2014	98	700.000	712.430	7269
2015	103	800.000	758.445	7363

Sumber: Divisi AMDK PT. Meskom Agro Sarimas 2016

Berdasarkan tabel 1 bisa dilihat bahwasanya produktivitas kerja karyawan di PT. Meskom Agro Sarimas divisi Minuman kemasan mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun.

Salah satu indikasi kedisiplinan kerja karyawan bisa terlihat dari kepatuhan karyawan dalam hal waktu kerja.

Tabel 2
Data absensi karyawan pada PT. Meskom Agro Sarimas tahun 2012-2015

Tahun	Jumlah hari kerja	Absensi				Standar Mangkir maksimum
		Cuti (%)	Sakit (%)	Izin (%)	Alpha (%)	
2012	250	0.9	2.0	1.75	1.0	2.25 %
2013	300	0.6	0.3	1.2	0.5	
2014	300	1.8	2.2	0.25	3.2	
2015	300	0.7	0.2	0.6	2.3	

Sumber : *Personalia PT. Meskom Agro Sarimas 2016*

Dari daftar absensi diatas bisa kita lihat tingkat mangkir karyawan tertinggi terjadi pada tahun 2014 yaitu sebesar 3.2% lebih tinggi dari pada standar mangkir maksimum, hal ini sejalan dengan capaian produktivitas pada tahun 2014 yang rendah. Sedangkan tingkat mangkir paling rendah terjadi pada tahun 2013 yaitu sebesar 0.5% .sejalan dengan tingkat produktivitas pada tahun 2013 yang tinggi. Untuk menciptakan manajemen yang tangguh diperlukan sumber daya yang mumpuni. Hal yang menjadi perhatian bagi perusahaan adalah karyawan yang menjadi tulang punggung berjalannya perusahaan. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang unggul dalam bersaing.

Dari Pra Survey yang dilakukan penulis di ketahui bahwa hanya 52% karyawan yang puas dan 48% karyawan masih tidak puas. Hal ini mengindikasikan bahwa masih kurangnya kepuasan kerja pada PT. Meskom Agro sarimas Kab. Bengkalis.

Kepuasan kerja merupakan elemen penting di dalam organisasi Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku seperti malas, rajin, produktif. Karyawan yang memiliki kepuasan tinggi cenderung memiliki tingkat produktivitas yang baik.

Dari Pra Survey yang dilakukan penulis di ketahui bahwa 60% karyawan motivasinya tinggi dan 40% karyawan motivasinya rendah. Melihat kondisi ini dapat dijadikan pertimbangan bagi manajemen PT. Meskom Agro sarimas Kab. Bengkalis bahwa masih

relative banyak karyawan yang perlu ditingkatkan lagi motivasi kerja. Naik turunnya motivasi ini mempengaruhi produktivitas kerja.

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja dan motivasi yang tinggi akan memiliki tingkat disiplin kerja yang baik, disiplin kerja yang baik berdampak terhadap produktivitas kerja perusahaan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :1) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Meskom Agro Sarimas divisi minuman kemasan? 2) Bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap disiplin kerja karyawan PT. Meskom Agro Sarimas divisi minuman kemasan? 3) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Meskom Agro Sarimas divisi minuman kemasan? 4) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja melalui disiplin kerja karyawan PT. Meskom Agro Sarimas divisi minuman kemasan? 5) Bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Meskom Agro Sarimas divisi minuman kemasan? 6) Bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja melalui disiplin kerja karyawan PT. Meskom Agro Sarimas divisi minuman kemasan? 7) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Meskom Agro Sarimas divisi minuman kemasan.

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Meskom Agro Sarimas divisi minuman kemasan. 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap disiplin kerja

karyawan PT. Meskom Agro Sarimas divisi minuman kemasan. 3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Meskom Agro Sarimas divisi minuman kemasan. 4) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja melalui disiplin kerja karyawan PT. Meskom Agro Sarimas divisi minuman kemasan. 5) Untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Meskom Agro Sarimas divisi minuman kemasan. 6) Untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja melalui disiplin kerja karyawan PT. Meskom Agro Sarimas divisi minuman kemasan. 7) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Meskom Agro Sarimas divisi minuman kemasan.

TELAAH PUSTAKA

1. Produktivitas

Secara umum yang dimaksud dengan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).

Menurut **Hasibuan** (2009:41) "Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik hal ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan system kerja, teknis produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya".

Menurut **Sutrisno** (2013:101) produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang

dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).

Peningkatan produktivitas dapat dilihat dalam 3 bentuk yaitu:

- 1) Jumlah produksi meningkat menggunakan sumber daya yang sama.
- 2) Jumlah produksi yang sama atau meningkat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit.
- 3) Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif lebih kecil.

Dari pendapat ahli diatas dapat kita simpulkan bahwasanya produktivitas adalah perbandingan dari masukan (input) dibandingkan keluaran (output) selama suatu periode waktu tertentu.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas Menurut **Sedarmayanti** (2009:72), seperti:

1. Sikap mental meliputi Motivasi kerja, Disiplin Kerja dan Etika Kerja
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen
5. Hubungan Industrial Pancasila
6. Tingkat Penghasilan
7. Gizi dan kesehatan
8. Jaminan Sosial
9. Lingkungan dan Iklim kerja
10. Sarana Produksi
11. Teknologi
12. Kesempatan berprestasi

Adapun yang menjadi indikator Disiplin Kerja sumber daya manusia menurut Umar dalam Triyono (2012:63), yaitu :

1. Pencapaian target
2. Mutu hasil kerja
3. Pengetahuan Tekhnis
4. Kecepatan berfikir dan bertindak.

5. Sikap terhadap perubahan
6. Pemakaian bahan baku
7. Sistem produksi
8. Pemeliharaan mesin dan peralatan

Menurut Timpe dalam Isyandi (2006:168) ciri-ciri pegawai yang produktif sebagai berikut

1. Cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat
2. Komponen secara professional
3. Kreatif dan inovatif
4. Memahami pekerjaan
5. Belajar dengan cerdas, menggunakan logika, efisiensi, tidak mudah macet dalam pekerjaan
6. Selalu mencari perbaikan-perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti
7. Dianggap bernilai oleh atasan
8. Memiliki catatan prestasi yang baik
9. Selalu meningkatkan diri

Menurut **Ravianto** dalam **Triningsi** (2014) bahwasanya ada dua macam alat pengukuran produktivitas, yaitu:

- a. *Physical productivity.*
- b. *Value productivity*

2. Disiplin Kerja

Seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang bagustercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut pendapat **Hasibuan** (2009:193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan / lembaga dan norma sosial yang berlaku.

Siagian (2008:305) juga berpendapat bahwa Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk

pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lainnya.

Adapun indikator untuk mengukur disiplin kerja karyawan menurut Rivai (2014:444), yaitu:

1. Frekuensi kehadiran
2. Tingkat kewaspadaan
3. Ketaatan pada standard kerja
4. Ketaatan pada peraturan kerja
5. Etika kerja

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sering dijadikan ukuran tingkat kematangan suatu organisasi dalam kehidupan organisasi modern. Terpuaskannya berbagai keinginan dan kebutuhan karyawan sangat menentukan sikap dan perilaku mereka dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan keinginan dan harapan yang sudah tercapai pada diri seseorang.

Menurut Hasibuan (2009:202) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik”.

Adapun indikator kepuasan kerja menurut Hariandja (2006:291) adalah :

1. Gaji
2. Pekerjaan itu sendiri

3. Rekan kerja

4. Atasan

5. Promosi

6. Lingkungan kerja

Menurut Robbins (2008:112) ada beberapa cara menungkapkan ketidakpuasan kerja

- a. Keluar
- b. Menyuarakan
- c. Mengabaikan
- d. Kesetiaan

4. Motivasi Ekstrinsik

Pada dasarnya manusia mau melakukan sesuatu karena adanya suatu dorongan baik dari dalam dirinya ataupun dari luar untuk memenuhi kebutuhannya. Di dalam perusahaan, motivasi merupakan hal yang penting untuk diperhatikan.

Menurut Handoko (2008) dilihat atas dasar fungsinya motivasi terbagi atas motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik yaitu motivasi yang berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar, dalam diri individu sudah ada suatu dorongan untuk melakukan tindakan. Motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang berfungsi dengan adanya faktor dorongan dari luar individu. Pemberian motivasi mempunyai maksud dan tujuan yaitu mendorong seseorang atau karyawan melakukan sesuatu kegiatan.

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011 :160), yang tergolong sebagai *hygiene factor* antara lain ialah berikut:

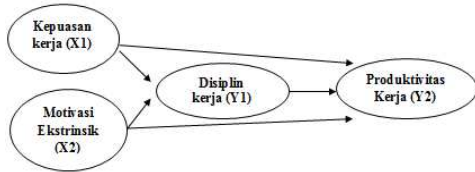
1. Kebijakan dan administrasi
2. Supervisi
3. Hubungan antar pribadi
4. Kondisi kerja
5. Gaji

Adapun indikator Motivasi ekstrinsik menurut Herzberg dalam Priansa (2014).

1. Keamanan kerja

2. Kondisi kerja
3. Kebijakan organisasi
4. Kualitas supervisi

Gambar 1
Kerangka Penelitian



Sumber: Wibowo (2007),
Mangkunegara(2007).Sirait(2006)

Hipotesis :

- H1: Berdasarkan kerangka berfikir, maka dapat dihipotesiskan sebagai berikut :Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja karyawan PT. Meskom Agro Sarimas divisi minuman kemasan.
- H2: Motivasi ekstrinsik berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja karyawan PT. Meskom Agro Sarimas divisi minuman kemasan.
- H3: Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Meskom Agro Sarimas divisi minuman kemasan.
- H4: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui disiplin kerja karyawan PT. Meskom Agro Sarimas divisi minuman kemasan.
- H5: Motivasi ekstrinsik berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Meskom Agro Sarimas divisi minuman kemasan.
- H6: Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui disiplin kerja karyawan PT. Meskom Agro Sarimas divisi minuman kemasan.
- H7: Disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas

kerja karyawan PT. Meskom Agro Sarimas divisi minuman kemasan.

METODE PENELITIAN

Penulis melakukan penelitian pada PT. Meskom Agro Sarimas yang terletak di Desa Pangkalan Batang Barat, Kecamatan Bengkalis, Kabupaten Bengkalis, Riau.

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan bagian produksi pada PT. Meskom Agro Sarimas divisi minuman kemasan berjumlah 103 orang. Untuk penelitian ini dalam pengambilan sampel peneliti menggunakan keseluruhan populasi.

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu:

1. Data Primer, (*interview*) dan (*questionnaire*).
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari PT. Meskom Agro Sarimas.

Dalam pengumpulan data yang diperlukan untuk penelitian ini, penulis melakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner (*Questionnaire*)
2. Observasi
3. Wawancara (*Interview*)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas (*Validity*)

Uji Validitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu angket untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh angket tersebut. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut disebut *valid*. Sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka hasilnya dinyatakan *tidak valid*. Pengolahan uji data validitas ini menggunakan SPSS (*Services For Product and Statistic*

Solution). Nilai r hitung diambil dari output SPSS *Cronbach Alpha* pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Sedangkan nilai r tabel diambil dengan menggunakan rumus $df = n-2$ yaitu $df = 103-2 = 101$. Sehingga menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,1937.

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan keseluruhan variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria yang ditentukan yaitu R hitung > R tabel. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa indikator variabel dalam penelitian ini telah valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel yang ingin diukur dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pernyataan yang dipergunakan dalam penelitian ini akan menggunakan formula *cronbach alpha* (koefisien *alpha cronbach*), dimana secara umum yang dianggap handal apabila nilai *alpha cronbachnya* > 0,6.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
Kepuasan Kerja	0,846	Reliabel
Motivasi Ekstrinsik	0,877	Reliabel
Disiplin Kerja	0,859	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,889	Reliabel

Sumber : Data Olahan 2016.

Pada tabel 3 menjelaskan bahwa setelah dilakukan uji reliabilitas, nilai *cronbach alpha* masing-masing variabel memiliki nilai koefisien *alpha* diatas 0,6. Maka disimpulkan bahwa semua

variabel tersebut reliabel dengan keputusan yang baik.

Uji Normalitas

Menguji normalitas data gunanya untuk mengetahui sebagian dari syarat analisis parametrik. Normalitas suatu variabel pada umumnya dideteksi dengan grafik atau uji statistik. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan alat tes *Kolmogorov-Smirnov Test* yang terdapat pada SPSS 20.0 dengan tingkat signifikan sebesar 0,05%.

Plot of Regression Standardized Residual. yang terdapat pada SPSS 20.0 dengan tingkat signifikan sebesar 0,05%.

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		103
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,37485169
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,071
	Negative	-,055
Kolmogorov-Smirnov Z		,719
Asymp. Sig. (2-tailed)		,679

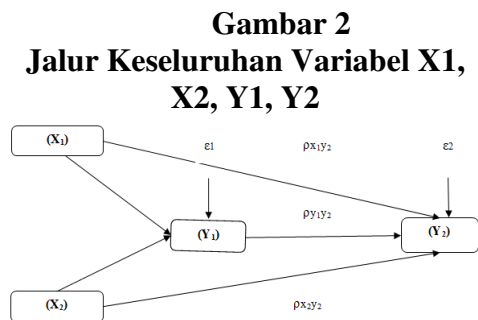
Sumber : Data Olahan 2016.

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat nilai Asymp. Sig 0,679 lebih besar dari alpha 0,05. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa data pada penelitian ini telah terdistribusi normal.

**Analisis Jalur (Path Analysis)
Persamaan Struktural**

Berdasarkan hasil analisis terhadap instrument penelitian (kuesioner) dan skala, maka dari data yang diperoleh tersebut akan dipergunakan untuk menganalisis dan menguji rumusan hipotesis penelitian. Dengan demikian diperlukan bantuan yang berupa perangkat teori dan konsep untuk menciptakan struktur dan sub struktur untuk memposisikan letak dan kedudukan diantara konsep-konsep, sehingga dapat mengungkapkan hubungan variabel, dan juga mengungkap hubungan kausal antar variabel. Telaah hubungan anantara konsep yang cocok untuk analisis hubungan kausal tersebut dijabarkan dalam bentuk analisis jalur yang menggunakan perangkat lunak SPSS 20.0.

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu diperlihatkan gambar mengenai pengaruh struktural sebagai berikut :



Sumber : Wibowo(2007) , Mangkunegara (2007)

Jika diagram struktur ini dipecah maka akan menjadi beberapa sub-struktur, yaitu :

Sub-struktur 1

$$Y_1 = \rho_{y_1x_1}x_1 + \rho_{y_1x_2}x_2 + e_1$$

(Persamaan Sub- Struktur 1)

Sub-struktur 2

$$Y_2 = \rho_{y_2x_1}x_1 + \rho_{y_2x_2}x_2 + \rho_{y_2y_1}y_1 + e_2$$

(Persamaan Sub- Struktur 2)

Pengaruh kepuasan kerja dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Disiplin Kerja (sub-struktural 1).

Dalam analisis variabelKepuasan kerja dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Disiplin kerja yang digambarkan dalam sub-struktural 1, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5
Nilai Koefisien Jalur Kepuasan kerja dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Disiplin kerja
Coefficients^a

Mode	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	Std. Beta	
(Constant)	366	227			,609
Kepuasan Kerja	504	094	,485	,370	,000
Motivasi Ekstrinsik	345	085	,365	,044	,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data Olahan 2016.

Hasil pengujian pada tabel 5 memperlihatkan nilai signifikan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja(0,000) yang lebih kecil dari α (0,05), dengan demikian secara signifikan kepuasan kerja mempengaruhi disiplin Kerja Karyawan dengan besar pengaruh 0,485 dan Motivasi Ekstrinsik mempengaruhi Disiplin Kerja dengan nilai signifikansi (0,000) yang lebih kecil dari α (0,05) dengan demikian secara signifikan Pengalaman Kerja mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan dengan besar pengaruh. 0,365.

Tabel 6
Nilai Koefisien Determinasi Pengaruh
Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja
Terhadap Disiplin Kerja

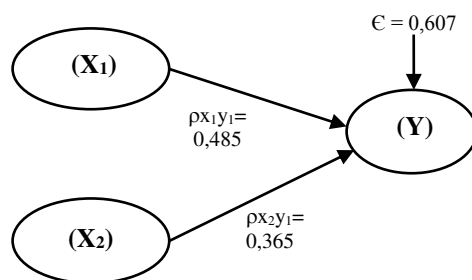
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,795 ^a	,632	,625	,41180

Sumber : Data Olahan 2016

Dari tabel diatas dapat diketahui, R merupakan koefisien korelasi dimana besar R adalah 0,795. R Square merupakan koefisien determinasi yang besarnya adalah 0,632 = 63,2% artinya, besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja dan motivasi ekstrinsik terhadap disiplin kerja adalah 63,2%. Epsilon adalah $1 - R^2 = 1 - 0,632 = 0,468 = 46,8\%$ artinya ada 46,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan pada penelitian ini. Koefisien jalur sub-struktural dapat dibuat dengan persamaan sebagai berikut :

Gambar 3

Koefisien Jalur dan Struktur pengaruh
Kepuasan Kerja(X1), Motivasi Ekstrinsik



(X2) terhadap Disiplin Kerja (Y1)

Sumber : Data Olahan 2016.

$$Y = \rho_{yx_1} + \rho_{yx_2} + \rho\epsilon$$

$$\text{Disiplin Kerja} = 0,485X_1 + 0,365X_2 + 0,607$$

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap
Pengalaman Kerja Karyawan
(sub-struktural 2)

Dalam analisis variable Disiplin Kerja terhadap pengalaman kerja yang digambarkan dalam sub-struktural 2, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 7

Nilai koefisien jalur kepuasan kerja dan
motivasi ekstrinsik terhadap
produktivitas Kerja melalui disiplin kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	Std. Error	
(Constant)	447	213			,099
Kepuasan Kerja	292	098	294	,968	004
Motivasi Ekstrinsik	219	085	243	,578	011
Disiplin Kerja	339	092	355	,669	000

Sumber : Data Olahan 2016.

Hasil pengujian memperlihatkan nilai t hitung untuk variabel kepuasan kerja(X1) adalah 2,968 > t tabel dengan tingkat signifikansi (0,000) yang lebih kecil dari α (0,05) Dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerjakaryawanyang pengaruhnya dinyatakan dengan nilai Beta yaitu sebesar 0,294.

Untuk variabel motivasi ekstrinsik (X2) adalah 2,578 > t tabel dengan tingkat signifikansi (0,000) yang lebih kecil dari α (0,05) Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi ekstrinsik secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerjakaryawanyang pengaruhnya

dinyatakan dengan nilai Beta yaitu sebesar 0,243.

Untuk variabel Disiplin Kerja (Y_1) adalah $3,699 > t$ tabel dengan tingkat signifikansi (0,000) yang lebih kecil dari α (0,05) Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerjakaryawanyang pengaruhnya dinyatakan dengan nilai Beta yaitu sebesar 0,355.

Tabel 8

Nilai koefisien determinasi kepuasan kerja dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas Kerja melalui disiplin kerja.

Model Summary Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,812 ^a	0,660	0,650	38049

Sumber : Data Olahan 2016.

Dari model summary diatas dapat diketahui, R merupakan koefisien korelasi dimana besar R adalah 0,812. R Square merupakan koefisien determinasi yang besarnya adalah $0,660 = 66\%$. Epsilon adalah $1 - R^2 = 1 - 0,660 = 0,340 = 34\%$ Artinya ada 34% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan pada penelitian ini.

Tujuan analisis jalur adalah memperhitungkan pengaruh langsung dan tidak langsung, berdasarkan hasil regresi diatas dapat ditarik kesimpulan analisis secara menyeluruh berikut ini.

Tabel 9

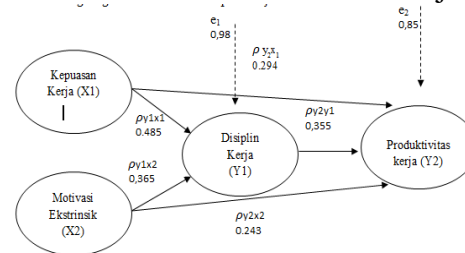
Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Variabel	Hubungan		Total
	Langsung	Tidak langsung	
$X1 \rightarrow Y1$	0,485		0,485

$X2 \rightarrow Y1$	0,365		0,365
$X1 \rightarrow Y2$	0,294	$0,294 \times 0,355 = 0,1044$	$0,294 + 0,1044 = 0,3984$
$X2 \rightarrow Y2$	0,243	$0,243 \times 0,355 = 0,0863$	$0,243 + 0,0863 = 0,3293$
$Y1 \rightarrow Y2$	0,355		0,355

Sumber : Data Olahan 2016

Berdasarkan hasil pengujian persamaan struktural 1 dan 2 diperoleh diagram jalur empiris model Produktivitas kerja:



Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kurnia (2011) bahwasanya kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin. Pegawai dengan tingkat kepuasan kerja tinggi biasanya lebih disiplin dalam bekerja. Menurut Mangkunegara (2007:154) bahwasanya sikap kepuasan kerja dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerjadengan nilai alpha sebesar 0,485, diperoleh nilai t hitung sebesar 5,370 dengan mengambil taraf signifikansi α sebesar 5%, maka nilai t tabel atau $t_{0,05}$ sebesar 1,984, sehingga dikarenakan t hitung sebesar 5,370 lebih besar dari t tabel sebesar 1,984.

b. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Disiplin Kerja

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh **Sudarwan** (2010) bahwasanya apabila motivasi diberikan secara efektif maka disiplin pegawai akan meningkat karyawan yang termotivasi akan memberikan upaya maksimal bagi organisasi.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Motivasi Ekstrinsik terhadap disiplin kerja. Dengan nilai jalur X2 terhadap Y1 sebesar 0,365 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,044 dengan mengambil taraf signifikansi α sebesar 5%, maka nilai t_{tabel} atau $t_{0,05}$ sebesar 1,984, sehingga dikarenakan t_{hitung} sebesar 4,044 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,984.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja adalah suatu sistem yang berlanjut. Menurut **Robbins** (1996) dalam bahwasanya pandangan mengenai hubungan kerja dengan produktivitas didasarkan pada suatu asumsi bahwa karyawan yang puas akan produktif.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja sehingga dikarenakan t_{hitung} sebesar 2,964 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,984, Untuk koefisien jalur X1 terhadap Y2 sebesar 0,294, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,968.

d. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas

Menurut **Sirait** (2006:250) Motivasi merupakan proses untuk

mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu. Produktivitas kerja seseorang tergantung motivasi orang tersebut terhadap pekerjaan yang dilakukan. Semakin tinggi motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya dengan beranggapan kemampuan karyawan tersebut tidak berubah.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,578 dengan mengambil taraf signifikansi α sebesar 5%, maka nilai t_{tabel} atau $t_{0,05}$ sebesar 1,984 sehingga dikarenakan t_{hitung} sebesar 2,578 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,984.

e. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Wibowo (2007) menyatakan bahwasanya salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah tingkat disiplin kerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja maka tingkat produktivitas kerja makin meningkat.

terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,669 dengan mengambil taraf signifikansi α sebesar 5%, maka nilai t_{tabel} atau $t_{0,05}$ sebesar 1,984 sehingga dikarenakan t_{hitung} sebesar 3,669 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,984.

f. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan melalui Disiplin Kerja

Sinungan (2005:146) menjelaskan Disiplin kerja sebagai suatu sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau

ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan baik oleh pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Variabel Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Disiplin Kerja. Variabel Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja memiliki hubungan langsung sebesar 0,294. Dan variabel Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Disiplin Kerja memiliki hubungan tidak langsung sebesar 0,1044 dan dengan total nilai 0,3984.

g. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas kerja karyawan melalui Disiplin Kerja.

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Variabel Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Disiplin Kerja. Variabel Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja memiliki hubungan langsung sebesar 0,294. Dan variabel Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Disiplin Kerja memiliki hubungan tidak langsung sebesar 0,1044 dan dengan total nilai 0,3984.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan

kesimpulan penelitian sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan dari hasil pengujian analisis data diperoleh bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja secara signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan.
- 2) Berdasarkan dari hasil pengujian analisis data diperoleh bahwa terdapat pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap disiplin kerjapada karyawan PT. Meskom Agro Sarimas Divisi Minuman Kemasan.
- 3) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja melalui disiplin Kerja karyawan PT. Meskom Agro Sarimas divisi minuman kemasan.
- 4) Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Meskom Agro Sarimas divisi minuman kemasan.
- 5) Disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Meskom Agro Sarimas divisi minuman kemasan.
- 6) Kepuasan Kerja berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung Terhadap Produktivitas kerjakaryawan PT. Meskom Agro Sarimas divisi minuman kemasan.
- 7) Motivasi Ekstrinsik berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Meskom Agro Sarimas divisi minuman kemasan.

Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis mengemukakan saran sebagai berikut: Bahwasanya untuk

meningkatkan produktivitas kerja perusahaan hendaklah memberikan pelatihan penggunaan bahan baku secara efektif, serta melakukan produksi dengan benar. Karyawan juga di berikan kesempatan agar bisa berfikir dan bertindak sehingga bisa melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Dalam rangka meningkatkan disiplin kerja, karyawan hendaklah selalu taat dan mengikuti prosedur kerja serta dilakukan pendekatan kepada karyawan agar lebih menghargai rekan sekerja mereka. Karyawan diharapkan untuk selalu menegakkan disiplin karyawan agar produktivitas kerja dapat tercapai.
3. Motivasi ekstrinsik yang dimiliki karyawan bagian produksi pada PT. Meskom Agro Sarimas kabupaten bengkalis harus ditingkatkan. Perusahaan lebih memperhatikan yang menjadi keinginan karyawan seperti keamanan dalam bekerja, kondisi kerja, serta kebijakan yang jelas agar dapat lebih meningkatkan produktivitas karyawan.
4. Dengan Kepuasan kerja tinggi diharapkan peningkatan produktivitas karyawan, perusahaan hendaknya menangani masalah di tempat kerja dengan baik dan benar.

DAFTAR PUSTAKA

Handoko, T Hani. 2008. *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia (Edisi2)*. Yogyakarta. BPPE.

Hariandja, Marihot T. E 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Grasindo

Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta . Bumi Aksara.

Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behaviour*. New York. McGraw-Hill Company.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.

Robbin and Judge. 2008. *Perilaku Organisasi , Edisi Dua Belas*. Jakarta. Salemba.

Siagian Sondang.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.

Sirait, 2006, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Gramedia Widiasarana. Jakarta.

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta. Mandar Maju.

Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta . Bumi Aksara.

Sugiyono. 2008. *Metode penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.

Wibowo.2007 *Manajemen Kinerja edisi 5*. Jakarta. Rajawali Pers Grafindo Persada.

Sudarwan, Erwin.2010. *Pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor pelayanan terpadu satu pintu (PPTSP) kabupaten Garut*. Skripsi Manajemen: Universitas Widyatama.

Triningsi, 2014.*Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan*.Skripsi Jurusan Manajemen, Universitas Riau

