

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. CHAROEN  
POKPHAND INDONESIA KAWASAN INDUSTRI MEDAN  
(STUDI KASUS FOOD DIVISION)**

**Oleh : Nur ainun dan Wairani**

**Abstrak**

Motivasi diistilahkan sebagai dorongan, disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar individu, organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam mencapai produktivitas kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Kawasan Industri Medan (studi kasus food division).

Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi  $Y = 8,900 + 0,507X_1 + 0,222X_2$  Sehingga variabel motivasi dan disiplin dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai  $R^2$  (R-square) sebesar 0,625 atau 62,5%, ini menunjukkan bahawa motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 62,5%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis. Hasil uji F diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $42,050 > 3,08$ ), maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil uji t diperoleh untuk motivasi nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,704 > 1,98$ ), ini berarti hipotesis diterima, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil uji t untuk disiplin nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,025 > 1,98$ ), ini berarti hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa ada pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara simultan maupun secara parsial pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Kawasan Industri Medan (Studi Kasus Food Division)

**Kata Kunci :** *Motivasi, Disiplin, Produktivitas Kerja.*

## **Pendahuluan**

Motivasi yang tinggi mempengaruhi produktivitas bila disertai oleh bimbingan manajer dan pengawas yang baik, sehubungan dengan itu maka perusahaan sebagai organisasi harus bertindak secara efisien dan efektif, terutama dalam kaitannya memacu peningkatan produktivitas tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi. Pada dasarnya penurunan semangat kerja dapat terjadi karena turunnya motivasi kerja karyawan.

Disiplin kerja sangat terkait dengan tata peraturan kerja yang disusun oleh perusahaan. Peraturan yang ada di perusahaan akan menjadi acuan bagi karyawan untuk menjadi pegangan bersama sekaligus untuk menyatukan dan menyelaraskan berbagai tujuan dan tata nilai individual yang dianut oleh para karyawan. Disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk memenuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakannya ada sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi.

PT. Charoen Pokphand Indonesia Kawasan Industri Medan (Food Division), mengembangkan bisnis di bidang industri pengolahan makanan berbahan baku ayam dengan membuka pabrik pertama di daerah Cikande dan Serang yang merupakan salah satu pabrik pengolahan ayam termmodern di Indonesia.

Motivasi kerja dan disiplin karyawan mengalami penurunan hal ini dikarenakan kurangnya sosialisasi antara pemimpin dengan karyawan terutama tentang bagaimana peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, sehingga masih ada saja karyawan yang belum mematuhi peraturan-peraturan tersebut. Diantaranya masih ada karyawan yang datang terlambat masuk pada jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, masih kurangnya sanksi yang diberikan perusahaan, juga membuat karyawan masih kurang termotivasi dan disiplin dalam bekerja. Hal ini tentu menyebabkan produktivitas kerja karyawan

kurang maksimal dan belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Hal inilah yang membuat penulis tertarik untuk menulis penelitian dengan judul “Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Kawasan industri Medan (studi kasus *food division*)

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dirumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Kawasan Industri Medan (*Food Division*)?
2. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Kawasan Industri Medan (*Food Division*)?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Kawasan Industri Medan (*Food Division*)?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Kawasan Industri Medan (*Food Division*).
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Kawasan Industri Medan (*Food Division*).
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Kawasan Industri Medan (*Food Division*).

### **Teori Motivasi**

Penelitian ini menggunakan teori manajemen sumber daya manusia yakni, teori motivasi, disiplin dan produktivitas kerja.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak (Hasibuan, 2003: 92). Sedangkan menurut Winardi (2003: 23) motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan. Jadi motivasi itu merupakan dorongan/daya yang timbul dari diri sendiri, tanpa paksaan dari siapapun untuk melakukan suatu pekerjaan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Malayu (2005:143) motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain:

1. Faktor intern, yaitu faktor yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain: keinginan untuk dapat hidup, dapat memiliki, memperoleh penghargaan, memperoleh pengakuan dan untuk berkuasa.
2. Faktor ekstern, yaitu: kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel.

Menurut Hasibuan (2000:146) tujuan motivasi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
4. Mempertahankan kestabilan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan



9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut Maslow dan Robbins (2006:167) indikator-indikator motivasi yaitu:

1. Kebutuhan Fisik: antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan) dan kebutuhan jasmani lain.
2. Kebutuhan Rasa Aman: antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Kebutuhan Sosial, mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
4. Kebutuhan penghargaan, mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi dan prestasi, serta faktor penghormatan dari luar, misalnya status, pengakuan dan perhatian.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri, dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan kebutuhan diri.

### **Teori Disiplin**

Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi (Handoko 2004:208). Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Asmiarsih 2006:23). Sedangkan Siswanto (1989) mengatakan disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak

menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Malayu (1996:212) mengatakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, karena hal ini mendorong gairah atau semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin, menurut Singodimedjo (2000) adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
7. Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Tujuan disiplin untuk karyawan menurut Sastrohadiwiryo (2003:292) adalah:

1. Agar para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen yang baik.
2. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya,

3. Karyawan dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para karyawan dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang

Menurut Dharma (2003), indikator-indikator disiplin kerja yakni:

1. Kehadiran karyawan setiap hari  
Karyawan wajib hadir di perusahaan sebelum jam kerja dan harus menggunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi
2. Ketepatan jam kerja  
Perusahaan mengatur ketetapan jam kerja, karyawan diwajibkan untuk mengikuti aturan jam kerja, tidak melakukan pelanggaran jam istirahat dan jadwal kerja lain, keterlambatan masuk kerja, dan wajib mengikuti aturan jam kerja per hari.
3. Menyelesaikan tugas dengan jadwal  
Setiap karyawan harus mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan jadwal, agar tercapainya tujuan perusahaan yang diinginkan.
4. Ketaatan karyawan terhadap peraturan  
Perusahaan menetapkan peraturan karyawan bertujuan untuk meningkatkan tingkat disiplin karyawan. Adakalanya karyawan secara terang-terangan menunjukkan ketidakpatuhan, seperti menolak melaksanakan tugas yang seharusnya dilakukan.

### **Teori Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut Swastha dan Sukotjo (1993:281) pengertian produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi)

dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energy dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut.

Sedangkan menurut Hasibuan (1990:41) produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya mungkin oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan ketrampilan dan tenaga kerja.

Dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah kemampuan seorang karyawan dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk memperoleh keluaran atau hasil yang optimal dalam rangka pelaksanaan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta pencapaian hasil kerja yang telah ditentukan.

Menurut Wibowo (2007:687) suatu organisasi dikatakan produktif apabila mencapai tujuannya dan hal itu terjadi dengan mengubah masukan menjadi keluaran dengan biaya terendah. Produktivitas merupakan ukuran kinerja, termasuk efektivitas dan efisiensi.

Menurut Ravianto (1995:91), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan, baik formal maupun informal akan mendorong karyawan bertindak produktif
2. Keterampilan dalam bekerja dan memakai fasilitas kerja dengan baik
3. Disiplin kerja, yaitu sikap patuh, taat dan sadar pada peraturan lembaga atau organisasi.
4. Sikap dan etika kerja yang menjadi pedoman dan pola perilaku karyawan agar bersikap produktif dan menggerakkan kemampuan
5. Motivasi yaitu dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja.
6. Gizi dan kesehatan yang baik dan akan meningkatkan semangat kerja karyawan



7. Tingkat penghasiian yang sesuai akan menimbulkan konsentrasi dan kemampuan yang dimiliki karyawan.
8. Jaminan sosial dapat meningkatkan pengabdian dan semangat kerja karyawan
9. Lingkungan kerja yang baik bagi kenyamanan bekerja
10. Kemajuan dan ketepatan teknologi menyebabkan penyelesaian proses produksi.
11. Sarana produksi yang buruk akan memboroskan bahan baku
12. Manajemen sistem yang diterapkan atasan untuk mengelola dan mengendalikan bawahan, sehingga mendorong bawahan bertindak produktif
13. Kesempatan untuk berprestasi akan memberi dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimilikinya.

Manfaat produktivitas untuk organisasi atau perusahaan seperti dikemukakan oleh Summanth terjemahan dari Friyatiningasih (2003:42) adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan dapat menilai efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa.
2. Pengukuran produktivitas berguna untuk perencanaan sumber daya, baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang.
3. Usaha pengukuran tingkat produktivitas dapat dipakai untuk menyusun kembali tujuan ekonomi dan non ekonomi perusahaan.
4. Hasil pengukuran tingkat produktivitas dapat digunakan untuk merencanakan target tingkat produktivitas dimasa yang akan datang.
5. Strategi untuk meningkatkan produktivitas dapat ditentukan berdasarkan perbedaan antara tingkat produktivitas yang direncanakan dan tingkat produktivitas yang diukur
6. Pengukuran produktivitas dapat dipakai untuk membandingkan prestasi kerja manajemen dalam perusahaan yang sejenis, baik disektor industri maupun disektor nasional

7. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari pengukuran produktivitas dipergunakan dalam perencanaan tingkat keuntungan perusahaan.

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yang menurut Sutrisno (2009:104) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan; mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas
2. Meningkatkan hasil yang dicapai; berusaha meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja; dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai
4. Pengembangan diri; mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja
5. Mutu; berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu
6. Efisiensi; perbandingan hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan

### Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Kawasan Industri Medan (*Food Division*) yang beralamat di Jalan Pulau Solor No. 2. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis penelitiannya adalah deskriptif kuantitatif. Sifat penelitiannya adalah asosiatif. Populasi adalah pada bagian *Sausages, Further dan Warehouse* yang berjumlah 160 orang karyawan. Sampel penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus Slovin yakni:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{160}{1 + 160 (0,05)^2} = 114$$

jadi sampel sebanyak 114 orang karyawan.

Teknik pengambilan sampelnya adalah *Proportional Stratified Random Sampling*, dengan rincian sebagai berikut:

No.	Departemen	Jumlah Karyawan	Jumlah
-----	------------	-----------------	--------

			Sampel
1	<i>Sausages</i>	84	60
2	<i>Further</i>	34	24
3	<i>Warehouse</i>	42	30
	Total	160	114

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan pengamatan, wawancara, menyebarkan angket (*questionnair*) dan studi dokumentasi.

### **Pembahasan**

PT. Charoen Pokphand Indonesia (Food Division) mengembangkan bisnis dibidang industri penngolahan makanan berbahan baku ayam dengan membuka pabrik pertama kali di daerah Cikande yang merupakan pusat dari perusahaan. Kemudian dibuka pula cabang di Salatiga, Surabaya dan Medan. Untuk memenuhi kebutuhan pasar, usaha terus mengalami perkembangan, khususnya produk olahan ayam beku, sudah dibuka beberapa pabrik yang tersebar di Indonesia, salah satunya di Medan yang di bangun pada tahun 2011 berkedudukan di Jalan Pulau Solor No. 2 Kawasan Industri Medan II. Pada awal produksi, terdiri dari tiga plant utama yaitu Cut Up (kegiatan pemotongan ayam), Further Processing dan Sausage Plant (kegiatan menghasilkan daging ayam lanjutan).

Visi PT. Charoen Pokphand Indonesia (*Food Division*):

1. Menjadi produsen kelas dunia dalam bidang makanan olahan dari daging ayam khususnya dan bahan lain umumnya.
2. Menjadi perusahaan yang bertanggung jawab, peduli terhadap dampak sosial dan lingkungan di dalam menjalankan kegiatan tersebut.

Misi PT. Charoen Pokphand Indonesia (*Food Division*):

1. Membantu meningkatkan kualitas bangsa Indonesia dan dunia serta memuaskan pelanggan dan pemegang saham dengan memproduksi makanan olahan bermutu tinggi, halal

dan aman untuk dikonsumsi dengan menerapkan GMP (*Good Manufacturing Procedures*), SSOP (*Sanitation Standard Operating Procedures*), Sistem Jaminan Halal, HACCP dan ISO 9001:2008.

2. Menjaga dan menerapkan prinsip-prinsip kelestarian hidup sesuai peraturan perundangan yang berlaku.

PT. Charoen Pokphand Indonesia (*Food Division*) merupakan produk dengan kualitas terbaik untuk *supply* keperluan industri makanan di Indonesia seperti KFC, CFC, Wendys dan *restaurant* lain. PT.Charoen Pokphand Indonesia (*Food Division*) mengeluarkan kebijakan mutu yang merupakan kebijakan perusahaan yaitu senantiasa menghasilkan produk yang bermutu tinggi, halal dan aman untuk dikonsumsi dalam rangka pencapaian visi dan misi perusahaan sehingga dapat memberikan jaminan kepuasan kepada pelanggan, menggalang kerjasama, partisipasi aktif dan positif semua karyawan dalam mengembangkan dan meningkatkan mutu kerja secara terus menerus, sesuai dengan motto "*A Tradition of Quality*".

Motivasi yang diterapkan pada perusahaan cukup baik terlihat dengan penetapan gaji yang sudah cukup tinggi sehingga kebutuhan hidup karyawan dapat terpenuhi dengan baik. Perusahaan juga memberikan motivasi berupa penghargaan bagi karyawan teladan, yang mampu memenuhi target produksi.

Sistem pengupahan yang dan fasilitas yang disediakan oleh PT. Charoen Pokphand Indonesia (*Food Division*) adalah sebagai berikut:

1. Upah diberikan sesuai dengan UMR yang berlaku
2. Pemberian upah ditetapkan setelah melihat jam kerja, hari kerja, kerja lembur dan berdasarkan golongan
3. Sistem pengupahan karyawan dibagi atas:
  - a. gaji tetap untuk karyawan tetap
  - b. gaji harian untuk karyawan harian
  - c. gaji borongan untuk karyawan borongan
4. Upah pokok



Pengupahan diberikan berdasarkan upah bulanan, sesuai tugas dan tanggung jawab. Upah diberikan untuk masa 21 hari kerja rata-rata dalam sebulan dengan waktu kerja rata-rata 8 jam dalam sehari.

5. Upah lembur

Selain upah, perusahaan juga memberikan berbagai insentif bagi karyawan, seperti:

1. Memberikan THR (Tunjangan Hari Raya) untuk pekerja yang mempunyai masa kerja 1 tahun penuh secara terus menerus biasanya dalam 1 bulan upah.
2. Memberikan THR (Tunjangan Hari Raya) untuk pekerja yang mempunyai masa kerja belum mencapai 1 tahun, maka biasanya tunjangan ditetapkan menurut perhitungan banyaknya bulan selama yang bersangkutan bekerja dibagi 12 dan dikalikan upah perbulan.
3. Bonus tahunan akan diberikan berdasarkan kemampuan perusahaan dan sepenuhnya ditetapkan oleh perusahaan dengan memperhatikan prestasi kerja masing-masing karyawan.
4. Tunjangan makan diberikan kepada pekerja perbulan, sesuai dengan kemampuan perusahaan, dan dibayar bersama-sama dengan pembayaran upah pekerja.
5. Memperhatikan kebutuhan rohani karyawan, perusahaan menyediakan tempat ibadah dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melaksanakan ibadah.
6. Adanya jaminan kesehatan dan kesejahteraan karyawan, antara lain:
  - a. cuti sakit, cuti khusus (perkawinan, musibah)
  - b. asuransi dan BPJS
  - c. tunjangan kemalangan
7. Perusahaan memberikan fasilitas kerja karyawan, seperti:
  - a. memberi pakaian kerja
  - b. memberi fasilitas pengobatan cuma-cuma

- c. menyediakan perlengkapan kesehatan dan keselamatan kerja yang diperlukan karyawan, seperti sarung tangan, masker dan penyumbat telinga.

Penerapan disiplin pada perusahaan diantaranya mengatur waktu kerja sesuai dengan perundang-undangan tenaga kerja (dari Depnaker), yaitu 40 jam seminggu (5 hari seminggu). Setiap harinya rata-rata karyawan bekerja 7 jam. Apabila keadaan mendesak dan memerlukan jam kerja yang melebihi jam kerja normal, maka perusahaan memberikan upah lembur. Ketentuan jam kerja diatur menurut aturan shift.

- a. Jam kerja pada bagian administrasi dan kantor  
Senin - Jum'at, jam kerja: pukul 08.00 - 16.00, jam istirahat: 12.00-13.00
- b. Jam kerja pada bagian produksi  
Senin - Sabtu, Shift I: jam kerja: 23.00 - 07.00, jam istirahat: 04.00-05.00, Shift II:jam kerja: 07.00 - 15.00, jam istirahat: 12.00-13.00, Shift III:jam kerja:15.00 - 23.00, jam istirahat: 20.00-21.00
- c. Jam kerja bagian keamanan, dibagi 2 kelompok yang bergantian setiap 12 jam sekali, dimulai dari: jam 08.00 - 20.00 dan jam 20.00 - 07.00

Hasil penelitian uji determinasi R square ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,625 atau 62,5%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja sebesar 62,5%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti kompensasi, kinerja, lingkungan kerja, kepemimpinan dan lain-lain. Ditunjukkan pada tabel berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657	.625	.421	.23896

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Selanjutnya uji hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t.

Hasil uji F (uji simultan) sebagai berikut:

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	302,226	2	151,113	42,050	.000
	Residual	398,897	111	3,594		
	Total	701,123	113			

a. Dependent Variable Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Dari tabel di atas, tentang pengaruh variabel motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh nilai F hitung yaitu 42,050 dengan probabilitas  $0,000 < \alpha = 0,05$  atau F hitung  $> F$  tabel yaitu  $42,050 > 3,08$ . Hal tersebut berarti bahwa hipotesis diterima dan dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Charoen Pokphand Indonesia Kawasan Industri Medan (*Food Division*). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin sangat menentukan atau berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil uji t (uji parsial) sebagai berikut

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,900	2,733		3,256	.001		
Motivasi	.507	.089	.483	5,704	.000	.715	1,399
Disiplin	.222	.073	.256	3,025	.003	.715	1,399

Dari tabel di atas, tentang pengaruh variabel motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh nilai t hitung yaitu 5,704 dengan probabilitas  $0,000 < \alpha = 0,05$  atau t hitung  $> t$  tabel yaitu  $5,704 > 1,98$ . Hal ini berarti bahwa H1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Charoen Pokphand Indonesia Kawasan Industri Medan (*Food Division*). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi sangat menentukan atau berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari tabel di atas, tentang pengaruh variabel disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh nilai t hitung yaitu 3,025 dengan probabilitas  $0,000 < \alpha = 0,05$  atau t hitung  $> t$  tabel yaitu  $3,025 > 1,98$ . Hal ini berarti bahwa  $H_1$  diterima dan dapat disimpulkan bahwa disiplin secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Charoen Pokphand Indonesia Kawasan Industri Medan (*Food Division*). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin sangat menentukan atau berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil uji regresi berganda ditunjukkan pada tabel berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,900	2,733		3,256	.001		
Motivasi	.507	.089	.483	5,704	.000	.715	1,399
Disiplin	.222	.073	.256	3,025	.003	.715	1,399

a. Dependent Variabel: Produktivitas kerja

b. Independent Variabel: Motivasi dan disiplin

Dari tabel di atas dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2$$

$$Y = 8,900 + 0,057X_1 + 0,222 X_2$$



Dari persamaan reggresi tersebut dapat diketahui bahwa jika variabel motivasi dan disiplin dianggap 0, maka nilai produktivitas kerja (Y) adalah 8,900. Nilai koefisien motivasi (X1) adalah 0,507 artinya motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, dimana apabila motivasi ditingkatkan 1 satuan, maka produktivitas kerja akan bertambah sebesar 0,507.

Nilai koefisien disiplin (X2) adalah 0,222 artinya disiplin berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, dimana apabila disiplin ditingkatkan 1 satuan, maka produktivitas kerja akan bertambah sebesar 0,222.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data uji F (uji simultan), dapat diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $42,050 > 3,08$ , jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Hasil uji t (uji parsial) untuk motivasi, nilai t hitung yaitu 5,704 dengan probabilitas  $0,000 < \alpha = 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,704 > 1,98$ . Hal ini berarti bahwa motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Hasil uji t (uji parsial) untuk disiplin, nilai t hitung yaitu 3,025 dengan probabilitas  $0,000 < \alpha = 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,025 > 1,98$ . Hal ini berarti bahwa disiplin secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Nilai R Square sebesar 0,625 atau 62,5%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel motivasi dan disiplin sebesar 62,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang

tidak diteliti pada penelitian ini, seperti kompensasi, kinerja, lingkungan kerja, kepemimpinan dan lain-lain.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini beberapa saran yang diajukan penulis antara lain:

1. Perusahaan hendaknya menambah motivasi kerja karyawan dengan cara meningkatkan sosialisasi dengan lebih baik lagi, menciptakan suasana harmonis, menciptakan inovasi-inovasi baru, serta meningkatkan kompensasi yang sudah baik.
2. Perusahaan hendaknya juga memperhatikan masalah disiplin kerja, ketaatan terhadap peraturan jam masuk, istirahat dan jam pulang, agar dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi.

### **Daftar Pustaka**

- Dharma, Agus. *Manajemen Supervisi Petunjuk Praktik Bagi Para Supervisor*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Handoko, Hani T, 2004, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Keempat Belas, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT, Bumi Aksara, Jakarta
- \_\_\_\_\_, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT, Bumi Aksara, Jakarta
- \_\_\_\_\_, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT, Bumi Aksara, Jakarta
- Maslow, Abraham, 2006. *Motivasi Dan Kepribadian*, Midas Surya Grafindo, Jakarta
- Robbins, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Ravianto, J. 1995, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Sastrohadiwirjo, Siswanto, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama Bumi Aksara, Jakarta

- Singodimedjo, Markum, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: SMMAS
- Siswanto, Bedjo, 1989, *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan Pemberdayaan Dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*, Bandung: Sinar Baru
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Winardi, J, 2000, *Motivasi Dan Pemotivasian dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

