

PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT.FUMIRA SEMARANG

Sony Adi Pamungkas¹, Rhodiyah², Reni Shinta Dewi³
sonyadi@yahoo.com

Abstract: *This study aimed to identify the influence of motivation and discipline on employee productivity of production department PT.FUMIRA Semarang. This study used an explanatory research approach to the 83 respondents to the census approach. The data were analyzed qualitatively and quantitatively using test validity, reliability testing, cross-table analysis, the correlation coefficient, simple linear regression, multiple linear regression, the coefficient of determination, t test and F test with tools SPSS 18 for windows. The results obtained are the motivation and discipline, positive impact on employee productivity, and discipline variables are variables that affect the greatest impact on employee productivity.*

Keywords: *Motivation, Discipline, Productivity*

Abstraksi: Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi besarnya pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT.FUMIRA Semarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan *explanatory research* terhadap 83 responden dengan pendekatan sensus. Data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis tabel silang, koefisien korelasi, regresi linier sederhana, regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F dengan alat bantu *SPSS 18 for windows*. Hasil penelitian yang diperoleh adalah bahwa motivasi dan kedisiplinan, berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, dan variabel kedisiplinan merupakan variabel yang berpengaruh terbesar terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Kedisiplinan, Produktivitas

1. Pendahuluan

Perusahaan di era persaingan saat ini menghadapi tantangan yang semakin berat dan kompetitif. Untuk menghadapi kondisi tersebut, dunia bisnis sekarang dituntut untuk dapat menciptakan karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan prestasi kerja dalam lingkungan serta manajemen yang memadai untuk memaksimalkan pegawai atau karyawan agar dapat berprestasi tinggi. Hal ini tidak lepas dari sumberdaya manusia sebagai faktor utama, karena sumberdaya manusia merupakan pelaku dari pelaksanaan seluruh kegiatan dari tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya - sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau keinginan dalam mengerjakan keinginannya. Dorongan dan keinginan kerja antara pegawai yang satu dengan yang lain itu berbeda, hal ini dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri pegawai itu sendiri maupun faktor dari luar. Faktor - faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang adalah minat atau perhatian terhadap pekerjaan, faktor upah atau gaji, status sosial dari pekerjaan, pekerjaan yang mengandung pengabdian, dan faktor suasana kerja serta hubungan kemanusiaan yang baik. Tinggi rendahnya motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi dari pegawai dimanifestasikan dalam bentuk kreativitas dalam menjalankan pekerjaan sehari - sehari.

¹ Sony Adi Pamungkas, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, sonyadi@yahoo.com

² Rodhiyah, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³ Reni Shinta Dewi, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Disamping motivasi, salah satu hal yang harus diperhatikan untuk meningkatkan output perusahaan adalah dengan kedisiplinan karyawan. Sikap mental karyawan perlu dibina secara terus menerus, karena dengan tumbuh kembangnya sikap mental kedisiplinan akan sangat membantu perusahaan dalam pencapaian output yang maksimal. Kedisiplinan kerja menurut Flippo (1997 : 12), mempunyai tiga faktor yang berfungsi menumbuhkan dan selanjutnya memelihara disiplin itu, yaitu kesadaran, keteladanan, dan adanya keketatan pengaturan (*Law Enforcement*). Kesadaran merupakan faktor utama sedangkan keteladanan dan keketatan pengaturan merupakan penyerta dan penguat terhadap faktor utama tersebut. Keteladanan dan keketatan pengaturan tidak akan mampu bertahan tanpa dilandasi kesadaran. Sebaliknya jika sudah ada kesadaran, maka keteladanan dan pengaturan akan memperkuat sikap disiplin karyawan.

Untuk menunjang produktivitas suatu perusahaan diperlukan motivasi dan kedisiplinan karyawan. Demikian halnya yang terjadi pada PT. FUMIRA Semarang sebagai salah satu organisasi bisnis yang bergerak di bidang pengolahan seng, produknya yaitu BJLS (Baja Lembaran Lapis Seng). PT. FUMIRA Semarang melakukan proses produksi secara massal walaupun disamping itu menerima pesanan dari konsumen. Dalam pelaksanaan produksinya, produktivitas karyawan yang baik sangat penting perannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Seperti halnya perusahaan lain, perusahaan ini pun tidak terlepas dari masalah produktivitas karyawan.

Dalam pelaksanaannya produktivitas kerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu laba yang optimal. Perusahaan harus memperhatikan bagaimana kualitas SDM yang ada dan terus berupaya meningkatkan kualitas tersebut. Kualitas Sumber Daya Manusia tersebut dapat dilihat dari produktivitas karyawan. Dalam meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas. Memang bukan hal mudah untuk meningkatkan produktivitas karyawan secara maksimal. Berikut adalah tabel yang menyajikan produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. FUMIRA Semarang dari tahun 2008 - 2011.

Tabel 1
Tingkat Produksi PT FUMIRA Semarang
Tahun 2008 - 2011

Tahun	Target Produksi (Ton)	Produksi (Ton)	Selisih Target dengan Produksi (Ton)	Pencapaian Target (100%)
2008	29,007,000	24,918,807	-4,088,193	85,91%
2009	17,168,000	15,789,323	-1,378,677	91,97%
2010	19,217,000	20,515,265	1,298,265	106,76%
2011	20,175,000	19,171,000	-1,004,000	95,02%

Sumber: PT. FUMIRA Semarang Tahun 2012

Kegiatan produksi merupakan hal yang penting bagi perusahaan, para karyawan harus memiliki suatu motivasi dan kedisiplinan. Dimana motivasi dan kedisiplinan tersebut harus ada dalam setiap individu para karyawan. Dengan adanya motivasi dan kedisiplinan yang baik dari para karyawan, diharapkan akan menunjang produktivitas perusahaan.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. FUMIRA Semarang”**.

2. Kajian Teori

Motivasi

Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong kegiatan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai kepuasan dirinya (Handoko;1997:252). Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan jika berhasil dicapai, akan memuaskan karena dapat memuaskan kebutuhan - kebutuhan tersebut (Munandar;2001:323).

Motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif. Dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Motivasi kerja yaitu sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya (Anoraga;2005:35). Motivasi merupakan kegiatan, hasrat, dan tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri manusia untuk melakukan sesuatu atau untuk sesuatu, motivasi berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan, dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia (Wursanto;1989:131).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu perbuatan atau tindakan yang mendorong seseorang untuk bersemangat dalam melakukan sesuatu atau bekerja untuk memenuhi kebutuhan yang menjadi tujuannya, sampai kebutuhan tersebut terpenuhi, kemudian digantikan dengan tujuan-tujuan yang lainnya.

Teori Tata Tingkat Kebutuhan dari Maslow berpendapat bahwa kondisi manusia berada dalam kondisi mengejar yang berkesinambungan. Jika satu kebutuhan dipenuhi, langsung kebutuhan tersebut diganti oleh kebutuhan lain, yaitu (Munandar;2001:327) :

- a) Kebutuhan fisiologikal, kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang amat primer, karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan.
- b) Kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan perasaan aman atau kebutuhan akan keamanan jiwa atau harta yang ditinggal sewaktu karyawan bekerja.
- c) Kebutuhan sosial, kebutuhan akan perasaan diterima, dihormati, dan bisa berprestasi di mana karyawan hidup dan bekerja.
- d) Kebutuhan harga diri, kebutuhan akan mendapatkan pujian dan keinginan untuk diakui prestasi kerjanya, keinginan untuk didengar dan dihargai pandangannya.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk menjadi kreatif, kebutuhan untuk dapat merealisasikan potensinya secara penuh.

Kedisiplinan

Kedisiplinan lebih tepat diartikan sebagai suatu tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya sulit untuk mengusahakan seluruh peraturan ditaati untuk setiap karyawan. Adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2001 : 193). Disiplin dapat pula diartikan sebagai kesadaran diri sendiri untuk menaati nilai, norma, dan aturan yang berlaku dalam lingkungannya. Menurut Keith Davis (dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2009 : 129) mengemukakan bahwa “*dicipline is management action to enforce organization standart*”. Berdasarkan pendapat tersebut, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Landasan disiplin yang sehat meliputi :

- a. Kemampuan untuk menyelaraskan tindakan dengan tata tertib yang telah ditentukan.
- b. Bersedia memperbaiki tindakan yang tidak sesuai dengan disertai taat pada pimpinan.

- c. Bersedia menerima tindakan korektif, tindakan pimpinan dalam rangka disiplin yang korektif perlu diterima sebagai usaha pembentukan mental.
- d. Tindakan disiplin hendaknya tidak terlalu keras tetapi harus cukup menekan untuk membawa ke arah perbaikan.
- e. Karyawan perlu menyadari bahwa setiap organisasi kerja perlu diatur sehingga tidak semua kemampuan dan keinginan seseorang dapat dilakukan.

Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi (Hasibuan, 2005 : 194).

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus selalu memberi contoh yang baik kepada para bawahannya karena dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), maka para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan kerja karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula dalam suatu perusahaan.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja para bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan kerja karyawan karena dengan waskat karyawan akan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Sanksi hukuman tersebut harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik yang bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman sehingga akan memotivasi kedisiplinan yang baik.

Produktivitas

Menurut Siagian (2002: 153-162) Produktivitas secara motivasi maupun secara kedisiplinan dari karyawan didasarkan pada aspek :

1. Kemampuan dalam bekerja.

Kemampuan dalam bekerjamerupakan kemampuan dari individu dalam melakukan pekerjaan. Kemampuan seorang individu dalam bekerja diharapkan sesuai dengan harapan organisasi atau perusahaan.

2. Konsisten.

Konsisten merupakan kebiasaan yang diharapkan dapat dicapai dalam bekerja, bila seseorang memiliki motivasi kerja maupun kedisiplinankerja yang baik.

3. Sesuai prosedur kerja.

Dalam melaksanakan pekerjaan karyawan harus sesuai prosedur kerja yang merupakan sistem yang sudah diterapkan oleh organisasi atau perusahaan ditempat bekerja.

4. Hasil kerja yang dicapai.

Dengan adanya motivasi dan kedisiplinan kerja, maupun faktor lain karyawan akan menghasilkan produktivitas kerja berupa pencapaian hasil kerja yang tinggi.

3. Metode Penelitian

Tipe penelitian menggunakan *explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Instrumen penelitian ini berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT FUMIRA Semarang sebanyak 83 karyawan dengan pendekatan sensus. Analisis data yang dilakukan adalah uji validitas, reliabilitas, regresi linier sederhana, dan berganda dengan bantuan *SPSS 18 for Windows*.

4. Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas

Tabel 2

Rekapitulasi Uji Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	t Hitung	t Tabel	R	R Square	Sig
$X_1—Y$	6,605	0,277	7,193	1,9897	0,624	0,390	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Dengan demikian dapat diartikan, jika motivasi semakin tinggi maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan, begitu pun sebaliknya. Nilai t hitung (7,193) > t tabel (1,9897) pada signifikansi 0,00% < 5%. Koefisien determinasi sebesar 39% menunjukkan bahwa sebesar 39% variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel produktivitas seorang karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerjanya. Dari perhitungan tersebut terdapat sisa sebesar 61% yang berarti bahwa 61% perubahan yang terjadi pada variabel produktivitas karyawan dipengaruhi oleh variabel di luar motivasi. Nilai koefisien korelasi 0,624 yaitu terdapat pada interval 0,60-0,799 yang berarti hubungan antara kedua variabel adalah kuat.

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Produktivitas

Tabel 3
Rekapitulasi Uji Pengaruh Kedisiplinan terhadap Produktivitas

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	t Hitung	t Tabel	R	R Square	Sig
X ₂ →Y	5,428	0,615	9,662	1,9897	0,732	0,535	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Dengan demikian dapat diartikan, jika kedisiplinan semakin tinggi maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan, begitu pun sebaliknya. Nilai t hitung (9,662) > t tabel (1,9897) pada signifikansi 0,00% < 5%. Koefisien determinasi sebesar 53,5% menunjukkan bahwa sebesar 53,5% variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel produktivitas seorang karyawan dipengaruhi oleh kedisiplinannya. Dari perhitungan tersebut terdapat sisa sebesar 46,5% yang berarti bahwa 46,5% perubahan yang terjadi pada variabel produktivitas karyawan dipengaruhi oleh variabel di luar kedisiplinan. Nilai koefisien korelasi 0,615 yaitu terdapat pada interval 0,60-0,799 yang berarti hubungan antara kedua variabel adalah kuat.

Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Produktivitas

Tabel 4
Rekapitulasi Uji Pengaruh Harga terhadap Loyalitas Konsumen

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	F Hitung	F Tabel	R	R Square	Sig
X ₁ →Y		0,051	47,020	3,1108	0,735	0,540	0,000
X ₂ →Y	4,815	0,538					

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Variabel motivasi dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Dengan demikian dapat diartikan, jika motivasi dan kedisiplinan semakin tinggi maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan, begitu pun sebaliknya. Nilai F hitung (47,020) > F tabel (3,1108) pada signifikansi 0,00% < 5%. Koefisien determinasi sebesar 54% menunjukkan bahwa sebesar 54% variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel produktivitas seorang karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan kedisiplinannya. Dari perhitungan tersebut terdapat sisa sebesar 46% yang berarti bahwa 46,5% perubahan yang terjadi pada variabel produktivitas karyawan dipengaruhi oleh variabel di luar motivasi dan kedisiplinan. Nilai koefisien korelasi 0,735 yaitu terdapat pada interval 0,60-0,799 yang berarti hubungan antara kedua variabel adalah kuat. Dan artinya setiap perubahan motivasi dan kedisiplinan mempengaruhi produktivitas.

5. Pembahasan

Berdasarkan hipotesis pertama yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan adalah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja, dimana semakin tinggi motivasi dari karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas.

Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong kegiatan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai

kepuasan dirinya (Handoko;1997:252). Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas sebesar 39%, dengan nilai t hitung sebesar 7,193 dengan probabilitas kesalahan (signifikansi) sebesar 0,000.

Dengan signifikansi sebesar $0,000 < \text{taraf signifikansi } 0,05$ maka inferensi yang dapat diambil adalah menerima hipotesis penelitian yang berbunyi “Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas karyawan” dan menolak hipotesis nol (H_0) yaitu tidak ada pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan maka semakin tinggi produktivitasnya, demikian sebaliknya.

Demikian halnya dengan PT FUMIRA Semarang, dari hasil kategorisasi penilaian motivasi kerja karyawan bagian produksi menunjukkan bahwa tingkat motivasi karyawan adalah tinggi. Dimana para karyawan berusaha untuk mendapatkan gaji lebih baik dan kenaikan jabatan dan bisa bekerja tanpa adanya perintah dari atasan. Kesuaian pekerjaan dengan keahlian mereka menjadikan mereka bekerja dengan lebih baik dan berusaha untuk meningkatkan jabatan mereka. Hal ini tentu saja akan mendorong produktivitas mereka menjadi lebih tinggi. Demikian pula dengan sebaliknya

Berdasarkan hipotesis kedua yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan adalah ada pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan dan produktivitas, dimana semakin tinggi kedisiplinan yang diberikan maka semakin tinggi pula produktivitasnya.

Kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas sebesar 53,5%, dengan nilai t hitung sebesar 9,662 dengan probabilitas kesalahan (signifikansi) sebesar 0,000. Terdapat pengaruh kedisiplinan (X_2) terhadap produktivitas (Y) dimana hal tersebut dapat dilihat dari letak t hitung sebesar 9,662 yang berada pada daerah penolakan H_0 yang berarti pula H_a diterima. Dengan signifikansi sebesar $0,000 < \text{taraf signifikansi } 0,05$ maka inferensi yang dapat diambil adalah menerima hipotesis penelitian yang berbunyi “Terdapat pengaruh antara kedisiplinan terhadap produktivitas karyawan” dan menolak hipotesis nol (H_0) yaitu tidak ada pengaruh antara kedisiplinan terhadap produktivitas. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa semakin tinggi kedisiplinan kerja seorang karyawan maka semakin tinggi produktivitasnya, demikian sebaliknya.

Demikian halnya dengan PT FUMIRA Semarang, dari hasil kategorisasi penilaian kedisiplinan kerja karyawan bagian produksi menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan adalah baik. Kesesuaian job dan deskripsi dengan kemampuan karyawan serta contoh yang baik dari pimpinan mengenai kedisiplinan yang baik akan meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Sikap adil dan tegas dari pimpinan dalam memberikan sanksi terhadap semua karyawan yang melakukan pelanggaran, serta pengawasan yang ketat dari pimpinan tentu saja dapat meningkatkan kedisiplinan para karyawan. Hal ini akan memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan produktivitas karyawan, demikian dengan sebaliknya.

Berdasarkan hipotesis ketiga yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan adalah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kedisiplinan terhadap produktivitas, dimana semakin tinggi motivasi dan kedisiplinan yang diberikan maka semakin tinggi pula produktivitasnya.

Motivasi dan kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas sebesar 52,9%, dengan nilai f hitung sebesar 47,020 dengan probabilitas kesalahan (signifikansi) sebesar 0,000.

Dengan signifikansi sebesar $0,000 < \text{taraf signifikansi } 0,05$ maka inferensi yang dapat diambil adalah menerima hipotesis penelitian yang berbunyi “Terdapat pengaruh antara motivasi dan kedisiplinan terhadap produktivitas karyawan” dan menolak hipotesis nol (H_0) yaitu tidak ada pengaruh antara motivasi dan kedisiplinan terhadap produktivitas. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa semakin tinggi motivasi dan kedisiplinan kerja seorang karyawan maka semakin tinggi produktivitasnya, demikian sebaliknya.

Demikian halnya dengan PT FUMIRA Semarang, dari hasil kategorisasi penilaian produktivitas kerja karyawan bagian produksi menunjukkan bahwa tingkat produktivitas karyawan adalah baik. Pencapaian hasil kerja yang tinggi dengan frekuensi kerusakan barang yang kecil dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta kesesuaian prosedur kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan. Untuk itu dibutuhkan motivasi dan kedisiplinan yang tinggi agar produktivitas kerja karyawan meningkat. Demikian pula dengan sebaliknya.

6. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Penilaian motivasi karyawan bagian produksi menunjukkan bahwa tingkat motivasi karyawan adalah tinggi. Dimana para karyawan berusaha untuk mendapatkan bonus dengan bekerja lebih baik dan bisa bekerja tanpa adanya perintah dari atasan. Kesesuaian pekerjaan dengan keahlian mereka menjadikan mereka bekerja dengan lebih baik dan berusaha untuk meningkatkan jabatan mereka. Hal ini tentu saja akan mendorong produktivitas mereka menjadi lebih tinggi. Inferensi yang dapat diambil adalah menerima hipotesis penelitian yang berbunyi “Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas karyawan”. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan maka semakin tinggi produktivitasnya, demikian sebaliknya.
2. Penilaian kedisiplinan kerja karyawan bagian produksi menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan adalah baik. Kesesuaian *job* dan deskripsi dengan kemampuan karyawan serta contoh yang baik dari pimpinan mengenai kedisiplinan yang baik akan meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Sikap adil dan tegas dari pimpinan dalam memberikan sanksi terhadap semua karyawan yang melakukan pelanggaran, serta pengawasan yang ketat dari pimpinan tentu saja dapat meningkatkan kedisiplinan para karyawan. Hal ini akan memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan produktivitas karyawan, demikian dengan sebaliknya. Inferensi yang dapat diambil adalah menerima hipotesis penelitian yang berbunyi “Terdapat pengaruh antara kedisiplinan terhadap produktivitas karyawan”. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa semakin tinggi kedisiplinan kerja seorang karyawan maka semakin tinggi produktivitasnya, demikian sebaliknya.
3. Penilaian produktivitas kerja karyawan bagian produksi menunjukkan bahwa tingkat produktivitas karyawan adalah baik. Pencapaian hasil kerja yang tinggi dengan frekuensi kerusakan barang yang kecil dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta kesesuaian prosedur kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan. Untuk itu dibutuhkan motivasi dan kedisiplinan yang tinggi agar produktivitas kerja karyawan meningkat. Demikian pula dengan sebaliknya. Inferensi yang dapat diambil adalah menerima hipotesis penelitian yang berbunyi “Terdapat pengaruh antara motivasi dan kedisiplinan terhadap produktivitas karyawan”. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa semakin tinggi motivasi dan kedisiplinan kerja seorang karyawan maka semakin tinggi produktivitasnya, demikian sebaliknya.

Saran

1. Perusahaan diharapkan dapat memperhatikan salah satu dari indikator motivasi, yaitu masalah gaji, dan tunjangan yang diberikan pada karyawannya, apakah sudah sesuai dengan beban kerja yang ada. Selain itu perusahaan juga meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja serta pemeliharaan fasilitas kerja. Bisa dilakukan dengan mengadakan kerja bakti secara berkala untuk meningkatkan kebersihan. Serta dengan menambah peralatan kerja agar lebih memadai dan memastikan ketersediaan peralatan kerja yang lengkap agar semua karyawan dapat menggunakan peralatan kerja dengan baik. Untuk itu juga perlu diberikan pelatihan kepada para karyawan dalam menggunakan peralatan kerja, menyimpan peralatan dengan baik.
2. Kedisiplinan di PT. FUMIRA Semarang secara umum masih rendah, untuk itu perusahaan harus mampu meningkatkan kedisiplinan karyawan guna peningkatan produktivitas. Cara yang

mungkin dilakukan adalah dengan melakukan pengawasan secara rutin dan lebih ketat, pimpinan sebaiknya terjun langsung dalam melakukan pengawasan terhadap para bawahannya, serta menerapkan sikap tegas dan adil bagi para pimpinan, sehingga bawahan dapat menjadikan pimpinan sebagai panutan dalam kedisiplinan. Serta memberikan informasi yang jelas mengenai sanksi yang bisa diterima karyawan jika terjadi pelanggaran kedisiplinan.

3. Dalam usaha untuk meningkatkan produktivitas maka perusahaan harus menyesuaikan antara realisasi target dengan kemampuan para karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan menjadi lebih optimal. Dengan memperhatikan dan meningkatkan motivasi dan kedisiplinan karyawan, diharapkan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Daftar Referensi

Anoraga, P.2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta. PT. Rineka Cipta

Ghozali, Imam.2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang. BP UNDIP

Handoko, T.H.2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta. BPFE-Yogyakarta

Kartono, Kartini.1998. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta. PT. Grafindo Persada

Mangkunegaran, Anwar Prabu.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung. PT. Remaja Rosdakarya

Prof. DR. Hj. Sedarmayanti, M.Pd., APU.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung. CV. Mandar Maju

Sunyoto, Munandar Ashar.2001. *Psikologi Industri dan Oraganisasi*. Jakarta. UI

Sugiyono.2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta

Wursanto, IG.1989. *Manajemen Kepegawaian 1*. Yogyakarta. Kanisius