PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT.GEMA NUSA LESTARI MUARA TEMBESI

Ratna[1]

Abstract

This research was conducted at PT. Gema Nusa Lestari which is located at Jalan Sarolangun -Jambi District Amplu Muda Batang Hari Regency Jambi Province whose business activity is to manage timber to produce wood plywood. The purpose of this study is To know the motivation of work, work discipline, work productivity and there is influence of motivation and work discipline on employee productivity at PT. Gema Nusa Lestari in Muara Tembesi. The research method used in this research is a field research method. Further data collection techniques used by means of distributing questionnaires with population and sample sampling. Data analysis tool used is multiple regression analysis. Based on the analysis of reponden answers, obtained the result that the level of motivation, discipline and employee productivity is considered good. The results of this study indicate that there is influence of motivation and work discipline on employee productivity at PT. Gema Nusa Lestari in Muara Tembesi individually or simultaneously.

Keywords*: motivation, discipline and productivity*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan/organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material mesin dan teknologi. Dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu perusahaan atau organisasi, manusia merupakan unsur terpenting. Hal ini karena manusia lah yang mengolah sumber daya sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan/organisasi, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lain tidak berarti, mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, maka pemeliharaan hubungan yang kontinyu dan serasi dengan para karyawan dalam suatu perusahaan/organisasi menjadi sangat penting.

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efesien, efektif dan produktif.

Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat memepertahankan kelangsungan hidupnya dengan

[1] Dosen STIE GK Muara Bulian

memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisisr dalam tujuan perusahaan upaya mewujudkannya. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yangdiharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktifitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, soerang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memili kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Motivasi merupakan dasar bagi kebanyakan orang menjadi karyawan/pegawai pada suatu organisasi tertentu yaitu untuk mencari nafkah. Berarti apabila disatu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampila, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, dilain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu. Memotivasi seseorang tidak semudah yang kita bayangkan. Kenyataannya walaupun ketentuan pengajian telah ditetapkan dan dilaksanakan sesuai dengan keputusan pemerintah, belum menjadi jaminan bahwa para pegawai/karyawan otomatis akan bekerja dengan sunguh-sunguh.

Mengisi daftar hadir bukanlah jaminan bahwa karyawan/pegawai akan bekerja dengan bersunguh-sunguh, karena bisa saja pada saat tertentu tidak berada ditempat kerja justru memanfaatkan waktu tersebut untuk bersantai-santai. Suasana yang kurang kondusif, kurang perhatian atasan, tidak adanya penghargaan terhadap prestasi kerja, atau tidak adanya komunikasi yang baik dapat memberikan pengaruh yang buruk terhadap motivasi kerja karyawan/pegawai. Jadi tercapainya tingkat kinerja kerja yang tinggi tidak semata-mata disebabkan oleh gaji yang tinggi, pemberian bonus akhir tahun, dan fasilitas yang memadai, akan tetapi dapat juga oleh hal-hal lain yang bisa menambah semangat atau gairah kerja karyawan/pegawai seperti pengembangan sumber daya manusia dan promosi jabatan yang lebih tinggi lagi.

Pihak manajemen dalam organisasi selalu mengharapkan kinerja kerja yang tinggi. Hal ini perlu juga diimbangi dengan adanya motivasi dan disiplin yang tinggi, dan seseorang pemimpin yang bisa mempengaruhi dan mengatur organisasinya dengan baik dan bijak. Motivasi yang paling berhasil adalah apabila motivasi itu bersumber dari dalam diri pribadi karyawan/pegawai tersebit, sehingga karyawan/pegawai akan memberikan hasil yang terbaik dari dirinya demi kemajuan organisasi dan pencapaian produktifitas yang tinggi. Selain itu juga disiplin kerja juga sangat mempengaruhi seorang karywan

dalam bekerja. Disiplin ini tidak hanya dilihat dari absensi saja tetapi juga dapat dilihat dari sikap karyawan/pegawai terhadap pekerjaanya. Seorang karyawan/pegawai yang mempunyai disiplin yang tinggi akan selalu mengerjakan pekerjaanya dengan baik dan tepat waktu walaupun dalam pekerjaanya tidak ada yang mengawasi.

Bagi setiap individu sebenarmya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam pekerjaannya .spirit yang dimiliki oleh seseorang dapat bersumber dari dirinya maupun dari luar,dimana kedua bentuk tersebut akan lebih baik jika dua-duanya bersama-sama ikut menjadi pendorong dalam memotivasi seseorang.motivasi muncul dalam dua bentuk dasar ,yaitu :

1. Motivasi entrinstik (dari luar)
2. Motivasi intristik (dari dalam diri seseorang/kelompok).

Terkait dari beberapa penjelasan yang mengenai motivasi di atas.baik jika kita mengetahui secara rinci apa definisi dan motivasi itu sendiri. Motivasi entristik muncul dari luar diri sseorang,kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri seseorang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki

Olehnya saat ini kearah yang lebih baik lagi. Sedangkan motivasi intristik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya yang bisa mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti (Irham Fahmi,2001:143)

Untuk memotivasi orang lain, kita dapat memberi penghargaan, menghargai, menciptakan pekerjaan yang lebih menarik, menjadi pendengar yang baik, memberi tantanggan, serta menolong tapi tidak melakukan sesuatu bagi orang lain yang sebenarnya dapat dilakukan oleh dirinya sendiri.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen yang mengenai masalah motivasi karyawan dalam pekerjaan ialah melakukan usaha dengan jalan memberikan motivasi pada karyawan di perusahaan memulai serangkai usaha tertentu sesuai terjaga dengan baik.usaha memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniah.

Dalam hal ini PT. Gema Nusa Lestari selanjutnya disebut GNL sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi kayu triplek yang memiliki misi memberikan kualitas, terbaik sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efesien, untuk menujukan produktivitas yang tinggi dalam usaha mewujudkan Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dapat dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang dijalaninya.setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan

saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukkan oleh para karyawan, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya didalam lingkungan kerja atau perusahaan.

Misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Sehubungan dengan hal diatas,maka motivasi dan disiplin kerja merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi dan adanya kedisiplinan maka akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Motivasi merupakan pendorong untuk membangkitkan gairah kerja para karyawan supaya pencapaian yang telah ditetapkan berjalan dengan baik dan tepat waktu dalam kegiataan perusahaan, untuk memenuhi kriteria tersebut maka pihak perusahaan telah menetapkan beberapa jenis insentif yaitu berupa premi pencapaian target dan memberikan bonus tahunan berdasarkan aturan yang dimliki perusahaan maka karyawan dalam PT. Gema Nusa Lestari bekerja dengan giat dan tepat waktu. n dalam perusahaan PT. Disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam proses pekerjaan agar yang dikerjakan efektif dan efisien.disiplin yang diterapkaGema Nusa Lestari berupa peraturan yang berkenaan dengan absensi maupun kedisiplinan dalam pekerjaan baik baik dalam penggunan alat yang dipakai dalam proses produksi. Adapun bentuk sangsi yang diberikan bila karyawan melanggar atau tanpa keterangan maka pihak perusahaan akan memberikan sangsi berupa teguran atau surat peringatan (SP), hal ini dilakukan supaya para karyawan mentaati aturn yang sudah ditentukan oleh pihak perusahaan.

Produktivitas kerja bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur suatu keberhasilan dalam menjalankan kegiatannya. Bentuk produktivitas pada PT. Gema Nusa Lestari berupa pencapaian target hal ini berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Pencapaian tersebut terlihat dari berkembangnya perusahaan dan mampu bertahan dalam jangka waktu yang cukup lama ,ini merupakan hasil pencapaian yang baik yang dimiliki perusahaan dan sesuai dengan motto perusahaan yaitu menghasilkan mutu yang baik. Menyadari betapa pentingnya motivasi dan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan ini.maka PT. Gema Nusa Lestari, dengan segala kemampuan dan keterbatasan yang dimiliki mencoba untuk melaksanakan program tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Gema Nusa Lestari Nusa Lestari Muara Tembesi. Untuk mengumpulkan data primer penulis mengadakan wawancara langsung dengan para karyawan, staf maupun pihak- pihak terkait dilingkungan kerja. Data sekunder diperoleh dengan cara mengadakan penelitian kepustakaan dengan mengumpulkan data yang diperlukan dengan literatur-literatur yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti, data sekunder merupakan teori-teori,

konsep, dan definisi-definisi yang berkaitan dengan penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karaktaristik tertentu. Dalam penelitian ini populasi yang diambil 50% dari keseluruhan karyawan bagian produksi pada PT.Gema Nusa Lestari di desa Amplu Muda kecamatan Batang Hari yang berjumlah 140 orang, jadi populasi dalam penelitian ini adalah 70 orang. Sampel yang diambil 10-15% atau 20-50% atau lebih sebagai subjek penelitian.jadi sampel yang digunakan adalah 70 orang.

Variabel penelitian

Variabel Tidak Terkait (Independent Variabel)

Variabel independen yang dilambangkan dengan (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perusahaannya atau timbulnya variabel dependent (terikat) < (sugiyono, 2013-39) variabel independent dalam penelitian ini adalah Motivasi (X_1) dan Disiplin (X_2).

Variabel dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (sugiyono, 2011:64) dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah : produktivitas kerja (Y).

Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk mengelola hasil penelitian guna memperoleh suatu instrument dan kesimpulan. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linear berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja bagian produksi (Y).

Mengitung persamaan Regresi dengan rumus

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Keterangan:

Y = Variabel produktivitas kerja
X_1 = Variabel motivasi
X2 = Variabel Disiplin Kerja
b = Koefesien Regresi Motivasi
b_2 = Koefesien Regresi Disiplin Kerja
a = konstanta

pembuktian hipotesis dilakukan dengan:

Uji f

Yaitu untuk menguji koefesien regresi secara simultan dilakukan analisis varians terhadap garis regresinya.

1. Hipotesis pengujian
   H0 : $B_1 = B_2$ 0, (tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen).
   H0: B1#B2=0, (Terdapat pengaruh yang signifikan dari seluruh variabel indipenden terhadap variabel dependen).
2. Menentukan tingkat signifikasi diuji dengan tingkat signifikasi () sebesar 0,05
3. Kriteria pengujian
   H0 diterima = > 0,05
   H0 ditolak = < 0,05

Uji t

Uji t yaitu untuk menguji kemaknaan koefsien regresi parsial jika thitung > t tabel. Uji t ini digunakan untuk menguji koefesien regresi secara individual yaitu antara variabel indepen dengan variabel dependen.

Adapun langkah –langkahnya sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis
   Ho: B1= 0, (tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel

independen (X) terhadap variabel dependen (Y).
H1: B1 # 0, (ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)

2. Menentukan tingkat signifikasi
   Diuji dengan tingkat signifikasi () sebesar 0,05
3. kriteria pengujian
   Ho diterima apabila signifikasi > 0,05
   Ho ditolak apabila signifikasi < 0,0

Uji Koefesien Determinasi (R)

Uji ini bertujuan menentukan propsi presentase total varians dalam variabel dependent yang diterangkan oleh variabel independen secara bersama sama. Nilai penting dalam keluaran ini ialah nilai R Square nilai standar eror of Estimate dan nilai surbin-waston (Jonathan Sarwono, 2012:2)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analsisis Regresi berganda

Analisis ini digunakan untuk menganalisis seberapa besar nilai tiap-tiap variabel independent yang mempengaruhi tingkat variabel dependent. Berikut ini adalah tabel yang dapat dijadikan acuan untuk mengetahui persamaan Regresi Linear Berganda pada penelitian ini :

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
(Constant)	7.800	1.482		5.264	.000
Motivasi	.353	.071	.446	4.991	.000
Disiplin	.247	.050	.444	4.968	.000

Sumber: data olahan

Dari tabel diatas,dapat ditarik persamaan sebagai berikut:

$Y = 7.800 + 0{,}353X_1 + 0{,}247X_2$

1. a = 7.800
   Jika variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) bernilai nol, maka variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 7.800 satuan
2. $b_1 = 0{,}353$
   Jika variabel motivasi kerja (X_1) naik 1 satuan dari variabel disiplin kerja (X_2) nilainya tetap, maka variabel produktivitas kerja (Y) akan naik sebanyak 0,353 satuan
3. $b_2 = 0{,}247$
   Jika variabel motivasi kerja (X_1) tetap dan variabel disiplin kerja (X_2) naik satu-satuan maka variabel produktivitas kerja (Y) juga akan naik sebanyak 0,247.

Persamaan tersebut dapat dijabarkan bahwa : Nilai a sebesar 7.800 ini berarti jika variabel motivasi dan variabel bernilai nol, maka produktivitas kerja sebesar 0,247. Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,247 ini berarti jika variabel disiplin kerja naik sebesar satu-satuan, akan menaikkan produktivitas kerja sebesar 0,247 dengan asumsi variabel disiplin kerja tetap.

Uji F

Berikut ini adalah Uji F dalam penelitian ini akan di jelaskan bahwa Uji F ini digunakan untuk mengetahui variabel independent (motivasi kerja, dan disiplin kerja) mempengaruhi terhadap variabel produktivitas kerja secara simultan (bersama-sama). Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai f hitung > f tabel. Berikut ini adalah

tabel yang dapat digunakan untuk mengetahui nilai f hitung dalam penelitian ini.

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80.870	2	40.435	34.969	.000[a]
	Residual	77.473	67	1.156		
	Total	158.343	69			

Sumber: data olahan

Nilai f hitung sebesar 34,9629 nilai f tabel sebesar 3.32 ini menunjukkan bahwa f hitung > f tabel (34,969 > 3,13) hal ini berarti variabel independent (motivasi dan disiplin kerja) mempengaruhi variabel produktivitas kerja secara simultan (bersama- sama).

Uji T

Uji ini diterapkan dengan syarat membandingkan nilai t hitung > nilai t tabel. Nilai t hitung dapat di ketahui dari tabel *Coeffcients[a]* di atas. bahwa nilai t hitung variabel independent. Dengan rincian seperti berikut :

1. Untuk motivasi (X_1) t hitung > nilai t tabel (4,991 > 1,66792) ini berarti motivasi kerja mempengaruhi variabel produktivitas kerja secara parsial.
2. Untuk disiplin (X_2) t hitung > t tabel (4,968 > 1,66792) ini berarti disiplin kerja mempengaruhi variabel produktivitas kerja secara parsial.

Uji Koefisien determinasi (R)

Berikut adalah tabel yang bisa digunakan untuk mengetahui nilai koefisien derterminasi dalam penelitian ini :

Tabel Ringkasan model Regresi motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi pada PT.Gema Nusa Lestari

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715[a]	.511	.496	1.075

Sumber: data olahan

Dari tabel diatas, nilai yang di jadikan acuan koefisien determinasi adalah nilai pada Adjusted R square, yakni sebesar 0,496 (49,6%) artinya variabel independent (motivasi dan disiplin kerja) mempengaruhi variabel produktivitas kerja sebesar 49.6% sedangkan sisanya 50,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini .

SIMPULAN

Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dibuktikan melalui analisis regresi berganda.karena t hitung sebesar (4,991 dan 4,968 > 1,66792) ini berarti variabel motivasi dan disiplin kerja secara parsial (sendiri-sendiri) . Dan dari koefisien determinasi adalah nilai pada Adjusted R square, yakni sebesar 0,496 (49,6%) artinya variabel independent (motivasi dan

disiplin kerja) mempengaruhi variabel produktivitas kerja sebesar 49.6% sedangkan sisanya 50,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang .

DAFTAR PUSTAKA

Anonim. 2015. *Pedoman Penulisan Skripsi*. STIE-GK, Muara Bulian

Arikunto, Suharsini, 2006 dan 2010, "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*", Penerbit Rineka Cipta, Jakarta

Arikunto, Suharsini, 2010, "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*", Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.

Hasibuan, H. Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Ketujuh. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.

Mangkunegara, Prabu Anwar. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Mangkuprawira dan Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Ghalia Indonesia. Bogor.

Martoyo, Soesilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta

Mathis, L.R. 2002. *Human Resourches Management*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta

Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Penerbit CV. Mandar Maju. Bandung.

_____,.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju

Sinungan, Muchdarsyah. 2008. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana Prenada Media Group. Jakarta

Syarif, Rusli. 2001. *Produktivitas*. Bandung : Angkasa

Zainudin. 2014. *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produksitivitas kerja karyawan pada PT.ABP* , STIE-GK, Muara Bulian.

Junaidi (http://junaidichaniago.wordpress.com).