

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN SWALAYAN KATO KROYA CILACAP TAHUN 2018

Fatma Ismawatun Janah

Pendidikan Ekonomi, FKIP, Universitas Muhammadiyah Purworejo

Email : fatmaismawatunjanah@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) ada tidaknya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Swalayan Kato Kroya, 2) ada tidaknya pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Swalayan Kato Kroya, 3) ada tidaknya pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Swalayan Kato Kroya Cilacap Tahun 2018. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan pada Swalayan Kato Kroya sebanyak 150 karyawan tahun 2018. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan cara *simple random sampling* dengan cara pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu dengan kesalahan 5% dan jumlah sampel sebanyak 105 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket) dan metode dokumentasi. Instrumen diuji menggunakan uji validitas *Product Moment* dan uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*. Analisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Hasil analisis deskriptif menunjukkan motivasi kerja karyawan berada pada kategori baik sekali (62,86%), disiplin kerja karyawan berada pada kategori baik sekali (52,38%), dan produktivitas kerja karyawan dinyatakan baik sekali (82,68%). Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa (1) motivasi kerja karyawan memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 25,60% ($r_{x1y} = 0,256$, $t_{hitung} = 5.932$, $sig < 0,05$), (2) disiplin kerja karyawan memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 18,80% ($r_{x1y} = 0,188$, $t_{hitung} = 4.861$, $sig < 0,05$) dan (3) motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, (R) sebesar 0,986 (F = 1824,004 ; $sig < 0,05$), dan (R)² sebesar 0,972 yang berarti bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 97,20% sedangkan sisanya 2,80% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: motivasi kerja, disiplin kerja, produktivitas kerja

A. PENDAHULUAN

Semua perusahaan pada prinsipnya mempunyai skala prioritas visi dan misi, bahwa di kemudian hari akan mengalami pertumbuhan dan perkembangan

yang pesat, sering dengan proses usaha yang dijalankannya yang bertujuan untuk mendapatkan keuntungan (*profit*) yang maksimal, baik dalam jangka menengah maupun jangka panjang. Dalam kenyataan sehari-hari, hampir seluruh organisasi mempunyai impian (*dream*) dan gambaran tentang masa depan dirinya. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar, sebagaimana kita ketahui setiap organisasi satu perusahaan diawali oleh sumber daya manusia (SDM).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pendukung yang strategis dalam operasional kegiatan usaha, bahkan menjadi pedoman dan merupakan aset yang terpenting dalam mengendalikan dan menggerakkan faktor-faktor produksi yang berkaitan dengan usaha tersebut. Dengan demikian kedudukan manusia sebagai sumber daya yang memiliki keahlian dan ketrampilan (*skill*), merupakan hal yang sangat menentukan disamping faktor-faktor lain.

Untuk meningkatkan kinerja, karyawan dan kualitas kerja diperlukan motivasi. Namun demikian untuk mengetahui perilaku seseorang dalam kaitannya dengan motivasi tidaklah mudah. Seseorang mempunyai banyak sekali kebutuhan dan motif, diantaranya dapat saling berlawanan. Menurut Sedarmayanti (2017:154) "motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja". Menurut Hani Handoko (2010:208) "disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional". Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu preventif dan korektif. Sedangkan "disiplin kerja adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi" (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013:129). Dari pengertian tersebut, sudah jelas bahwa karyawan yang senantiasa mengikuti segala aturan yang telah ditetapkan akan membawa dampak yang baik bagi dirinya sendiri dan bagi perusahaan yang ditempatinya.

“Karyawan adalah salah satu bentuk asset internal yang paling berharga dimiliki oleh perusahaan. Artinya dengan kebijakan dan usaha kuat untuk selalu menjaga dan mempertahankan karyawan maka diharapkan akan mampu menghindari faktor-faktor yang mengakibatkan tidak tercapainya tujuan organisasi” (Irham Fahmi, 2014:87). “Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan daya/faktor produksi yang dipergunakan” (Sedarmayanti, 2017:341). Produktivitas bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-sebanyaknya, melainkan kualitas kerja yang penting diperhatikan. Produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya. Hal ini juga berlaku bagi karyawan Swalayan Kato dalam mengerjakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dan kualitas kerja dapat ditingkatkan, serta dapat mencapai produktivitas kerja setinggi-tingginya.

Setiap perusahaan berupaya agar karyawan yang terlihat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan dapat memberikan prestasi kerja dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin. Hal-hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja baik secara langsung maupun tidak langsung adalah latar belakang pendidikan, ketrampilan, disiplin kerja, motivasi kerja, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi.

Jadi dapat dijelaskan apabila motivasi kerja dan disiplin kerja kurang maka akan mengakibatkan turunnya produktivitas kerja. Demikian sebaliknya, apabila dalam suatu organisasi motivasi kerja dan disiplin kerjanya tinggi maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan dari uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Swalayan Kato Kroya Cilacap Tahun 2018”.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Swalayan Kato Kroya Cilacap?
2. Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Swalayan Kato Kroya Cilacap?
3. Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Swalayan Kato Kroya Cilacap?

B. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Swalayan Kato Kroya Cilacap pada bulan Mei sampai dengan bulan Juni 2018. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Swalayan Kato Kroya Cilacap, Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". (Sugiyono 2013:118). Penentuan jumlah sampel yang akan diteliti, peneliti menggunakan panduan penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan dari Isaac dan Michael, untuk tingkat kesalahan, 1%, 5%, dan 10%. (Sugiyono, 2013:126). Penelitian ini populasi berjumlah 150 karyawan, dengan tingkat kesalahan 5%, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 105 karyawan. Metode yang digunakan dalam mengumpul data adalah metode observasi dan kuisioner. Teknik analisis kualitatif menggunakan analisis deskriptif. Sedangkan analisis kuantitatif menggunakan analisis regresi ganda. Uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F.

C. PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan analisis deskriptif secara umum diketahui bahwa motivasi kerja karyawan pada Swalayan Kato Kroya Cilacap Tahun 2018 tergolong pada kategori baik sekali (62,86%). Hasil analisis deskriptif variabel disiplin kerja karyawan pada Swalayan Kato Kroya Cilacap Tahun 2018 berada pada kategori

baik sekali (52,38%). Hasil analisis deskriptif diperoleh variabel produktivitas kerja karyawan pada Swalayan Kato Kroya Cilacap Tahun 2018 dinyatakan baik sekali (82,68%).

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja maka dilakukan analisis korelasi *Product moment*. Data tersebut dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Data Secara Kuantitatif Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.209	.681		3.244	.002					
x1	.506	.085	.544	5.932	.000	.983	.506	.097	.032	31.566
x2	.548	.113	.446	4.861	.000	.982	.434	.079	.032	31.566

a. Dependent Variable: y

Hasil analisis kuantitatif diperoleh koefisien korelasi partial nilai nilai (r) sebesar 0,506 dengan sig = 0,000 < 0,05 dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,256 dengan $t_{hitung} = 5.932$ dengan sig=0,000. Karena nilai sig = 0,000 < 0,05 maka dapat dikatakan signifikan. Hal ini menunjukkan motivasi kerja karyawan memberi pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 25,60%. Hipotesis diterima berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan Swalayan Kato Kroya Cilacap Tahun 2018.

Hasil analisis diperoleh koefisien korelasi partial nilai-nilai (r) sebesar 0,434 dengan sig = 0,000 < 0,05 dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,188356 dengan $t_{hitung} = 4.861$ dengan sig=0,000. Karena nilai sig = 0,000 < 0,05 maka dapat dikatakan signifikan. Hal ini menunjukkan disiplin kerja karyawan memberi pengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 18,84%. Hipotesis diterima berarti

ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Swalayan Kato Kroya Cilacap Tahun 2018.

Perhitungan statistik menunjukkan diperoleh koefisien regresi (R) sebesar 0,986 sehingga diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 972.196 dan dari hasil uji F dengan taraf signifikan 5% diperoleh Fhitung sebesar 1824,004 dengan $\text{sig} = 0,000$. Karena $\text{sig} 0,000 < 0,05$ maka hipotesis diterima berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 97,22%.

D. SIMPULAN

Motivasi kerja karyawan secara umum pada karyawan Swalayan Kato Kroya Cilacap Tahun 2018 tergolong pada kategori baik sekali (62,86%). Hasil analisis kuantitatif diperoleh koefisien korelasi partial nilai nilai (r) sebesar 0,506 dengan $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,256 dengan $t_{\text{hitung}} = 5.932$ dengan $\text{sig} = 0,000$. Karena nilai $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan signifikan. Hal ini menunjukkan motivasi kerja karyawan memberi pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 25,60%. Hipotesis diterima berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan Swalayan Kato Kroya Cilacap Tahun 2018.

Disiplin kerja karyawan pada Swalayan Kato Kroya Cilacap Tahun 2018 berada pada kategori baik sekali (52,38%). Hasil analisis diperoleh koefisien korelasi partial nilai nilai (r) sebesar 0,434 dengan $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,188 dengan $t_{\text{hitung}} = 4.861$ dengan $\text{sig} = 0,000$. Karena nilai $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan signifikan. Hal ini menunjukkan disiplin kerja karyawan memberi pengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 18,80%. Hipotesis diterima berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Swalayan Kato Kroya Cilacap Tahun 2018.

Produktivitas kerja karyawan pada Swalayan Kato Kroya Cilacap Tahun 2018 dinyatakan baik sekali (82,68%) Perhitungan statistik menunjukkan diperoleh koefisien regresi (R) sebesar 0,986 sehingga diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,972 dan dari hasil uji F dengan taraf signifikan 5% diperoleh Fhitung sebesar 1824,004 dengan sig = 0,000. Karena sig 0,000 < 0,05 maka hipotesis diterima berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Sedarmayati. 2017. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- T. Hani Handoko. 2010. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Irham Fahmi. 2014. Perilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.

