

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN SUMPIA “SARI UDANG” KEBUMEN**

Putri Dyah Nugraheni

putridyahnugraheni@gmail.com

Susi Widjajani, S.E., M.Si.

Budiyanto, S.E, M.Sc.

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Purworejo

**Abstrak**

Sumberdaya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam sebuah organisasi. Penerapan kepuasan kerja, motivasi dan disiplin dinilai dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, maka sudah seharusnya sebuah lembaga instansi maupun perusahaan menerapkan kepuasan kerja, motivasi dan disiplin kepada karyawannya. Peningkatan produktivitas kerja yang baik merupakan suatu langkah untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah kepuasan kerja, motivasi dan disiplin secara parsial berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Sumpia “Sari Udang” Kebumen. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 70 responden dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner telah di ujicobakan dan memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dan pengujian hipotesis.

Hasil analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, motivasi dan disiplin berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial.

**Kata kunci:** Kepuasan Kerja, Motivasi, Disiplin dan Produktivitas Kerja Karyawan.

**A. PENDAHULUAN**

Sumberdaya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam sebuah organisasi. Sejalan dengan pentingnya sumberdaya manusia dalam sebuah organisasi. Desler (2004: 23) dalam Mayangsari dan Hendratmoko (2013: 1) menyatakan bahwa manajemen sumberdaya manusia berhubungan dengan perumusan dan implementasi strategis perusahaan. Salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam menghadapi perkembangan teknologi yang semakin pesat adalah aspek sumberdaya manusia. Sumberdaya manusia yang berkualitas dapat dibentuk melalui

kegiatan-kegiatan yang berorientasi masa depan seperti kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan. Kegiatan semacam ini perlu untuk dilaksanakan secara terencana dan berkesinambungan karena akan berimplikasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan (Mayangsari dan Hendratmoko, 2013:1).

Produktivitas tenaga kerja secara umum dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang menghasilkan produk yang lebih banyak dan berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama (Mayangsari dan Hendratmoko (2013: 1). Jadi produktivitas merupakan efisiensi proses produksi dari sumberdaya manusia yang digunakan. Peningkatan produktivitas kerja karyawan itu sendiri akan mendorong peningkatan produktivitas dan faktor-faktor lain milik perusahaan. Sedangkan produktivitas karyawan itu sendiri dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain: kepuasan kerja, motivasi dan disiplin kerja (Mayangsari dan Hendratmoko (2013: 2).

Menurut Hamali (2016:200), Kepuasan kerja merupakan unsur yang sangat diharapkan oleh setiap karyawan karena pada akhirnya akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerjanya. Setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan memengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Sedangkan menurut Rivai *et.al*, (2014: 620), kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkatan kepuasan kerja berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Permasalahan yang terjadi berkaitan dengan kepuasan kerja akan menjadi titik rawan yang dapat menyulut permasalahan lebih besar dalam sebuah perusahaan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan merupakan motivasi untuk bekerja lebih giat.

Menurut Rivai (2014: 608), Motivasi mempersoalkan bagaimana mengarahkan daya dan potensi bawahan untuk bekerja secara produktif serta mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (1996:92), Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Sedangkan menurut Mayasari dan Hendratmoko (2013: 3), motivasi merupakan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya guna mencapai kekuatan. Suatu dorongan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri yang berupa kesadaran diri

untuk bekerja lebih baik atau memberikan yang terbaik bagi perusahaan dengan berbagai alasan baik dan luhur. Namun, tidak semudah itu seseorang memiliki dorongan yang positif, dia perlu dibantu oleh orang lain yang berperan sebagai pimpinan atau atasan.

Selain itu disiplin kerja juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja, disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standard-standar organisasional (Handoko, 2012:208). Menurut Prawironegoro (2016:116) disiplin dapat juga diartikan sebagai proses latihan pengendalian diri untuk bekerja efektif, efisien dan produktif. Hakikatnya disiplin adalah proses latihan untuk mengubah pola pikir, sikap dan perilaku karyawan untuk bekerja efektif, efisien dan produktif yang bermuara pada penciptaan laba dan nilai tambah ekonomi organisasi (perusahaan). Kedisiplinan dapat dilakukan dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Ravianto dalam Affifudin, 2014: 223).

Menurut hasil wawancara di Perusahaan Sumpia “Sari Udang” Kebumen ditemukan beberapa permasalahan yang dapat menyebabkan menurunnya produksi setiap tahunnya pada perusahaan tersebut karena produktivitas kerja yang menurun sehingga mempengaruhi tujuan organisasi perusahaan. Penyebab turunnya produktivitas kerja antara lain masih terdapat produk yang cacat. Hal ini karena kurangnya kondisi kepuasan kerja di Perusahaan Sumpia “Sari Udang” Kebumen rendah yang menyebabkan karyawan bosan dengan tugas-tugasnya atau tidak dapat diandalkan. Tidak adanya dorongan atau daya penggerak dari pimpinan Perusahaan Sumpia “Sari Udang” Kebumen ke bawahan yang mengakibatkan karyawan malas mengerjakan pekerjaannya. Masih banyak karyawan Perusahaan Sumpia “Sari Udang” Kebumen yang kurang disiplin, misalnya terdapat banyak karyawan yang sering tidak masuk tanpa ijin atau membolos, keterlambatan karyawan yang datang dan tidak mematuhi tata cara dan peraturan karyawan di Perusahaan Sumpia “Sari Udang” Kebumen sehingga kegiatan produksi sumpia mengalami penurunan dan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Masalah ini tentu saja menjadi perhatian serius bagi Perusahaan Sumpia “Sari Udang” Kebumen. Sebab, jika permasalahan ini dibiarkan akan merugikan Perusahaan Sumpia “Sari Udang” Kebumen untuk kedepannya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik dengan untuk menguji Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Sumpia “Sari Udang” Kebumen.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Sumpia “Sari Udang” Kebumen?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Sumpia “Sari Udang” Kebumen?
3. Apakah disiplin berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Sumpia “Sari Udang” Kebumen?

## **C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR**

### **1. Kajian teori**

#### **a. Produktivitas Kerja**

Menurut Sutrisno (2009: 99) produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2009: 104), untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

#### **1) Kemampuan**

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

#### **2) Meningkatkan hasil yang dicapai**

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

**b. Kepuasan Kerja**

Menurut Gibson, *et. al*, (2012: 102), kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan mengenai berbagai aspek dan konteks dari pekerjaan. Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Gibson, *et. al*, (2012: 102) antara lain:

1) Gaji

Jumlah yang diterima dan keadilan yang dirasakan dari gaji.

2) Pekerjaan

Keadaan dimana tugas pekerjaan dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.

3) Kesempatan promosi

Tersedia kesempatan untuk maju

4) Pimpinan

Kemampuan pimpinan untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.

5) Rekan kerja

Keadaan dimana rekan kerja menunjukkan sikap bersahabat, cakap, dan mendukung.

**c. Motivasi**

Menurut Abraham Maslow dalam Edison dkk (2016:169) menyatakan bahwa motivasi merupakan kebutuhan seseorang yang pergerakannya berjenjang, jika kebutuhan yang rendah sudah terpenuhi maka ia akan menginginkan kebutuhan yang lebih tinggi.

Adapun indikator-indikator motivasi menurut Abraham Maslow dalam (Edison dkk 2016:184) dari berbagai dimensi atau sub variabel dapat ditarik indikator sesuai dimensinya sebagai berikut:

1) Kebutuhan fisiologis

Yang termasuk kelompok ini adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual.

2) Kebutuhan keamanan

Mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan.

3) Kebutuhan cinta

Tingkat kebutuhan yang ketiga ini berhubungan dengan kebutuhan afeksi dan afiliasi.

4) Kebutuhan penghargaan

Pada tingkatan ini, tingkat penghargaan mewakili kebutuhan manusia yang lebih tinggi. Kebutuhan akan kekuasaan, prestasi, dan status dapat dianggap sebagai bagian dari tingkat ini.

5) Kebutuhan aktualisasi diri

Tingkat ini adalah puncak semua kebutuhan manusia yang rendah, sedang dan lebih tinggi. Orang yang telah memiliki aktualisasi diri adalah orang yang terpenuhi dan menyadari semua potensinya.

#### d. Disiplin

Menurut Hasibuan (2017: 193), kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang sangat penting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017: 194), terdapat beberapa indikator kedisiplinan:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaan.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

6) Sanksi Hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku *indisipliner* karyawan akan berkurang.

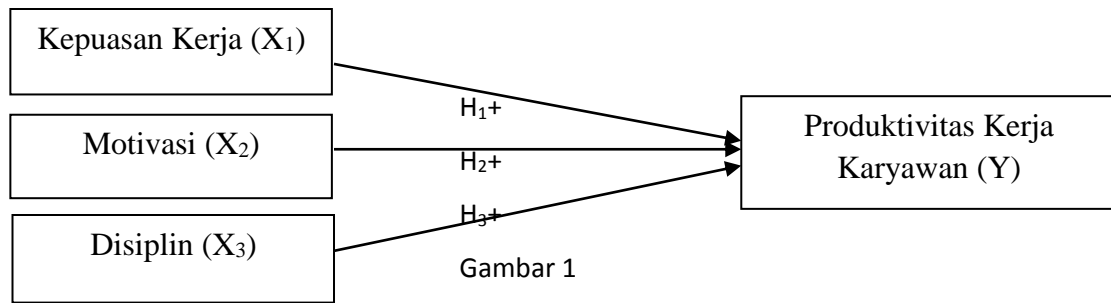
7) Ketegasan

Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan *indisipliner* sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

## 2. Kerangka Pikir



Gambar 1  
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

H<sub>1</sub> : Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

H<sub>2</sub> : Pengaruh variabel motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan

H<sub>3</sub> : Pengaruh variabel disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan

## D. HIPOTESIS

### 1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Robbins (2015: 46), kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif.

Menurut Hamali (2016: 200), Setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan memengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu Adiwinata dan Susanto (2014) dan Triningsih, Hendriani dan Pramadewi (2014), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap prduktivitas kerja karyawan.

**H<sub>1</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.**



## **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut Robbins (2015: 127), motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (1996: 92), motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Rivai, (2014: 608), motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu oleh Muammam, Pramono dan Supriyanto (2013), Adiwinata dan Sutanto (2014) dan Faslah dan Savitri (2013), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.

**H<sub>2</sub> : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan**

## **3. Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Hasibuan (2017: 193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Ravianto dalam Affifudin (2014: 223) disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi peraturan yang ditentukan. Kedisiplinan dapat dilakukan dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Prawironegoro (2016: 116) disiplin dapat juga diartikan sebagai proses latihan pengendalian diri untuk bekerja efektif, efisien, dan produktif. Hakikatnya disiplin adalah proses latihan untuk mengubah pola pikir, sikap, dan perilaku karyawan untuk bekerja efektif, efisien, dan produktif yang bermuara pada laba dan nilai tambah ekonomi organisasi (perusahaan).

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu oleh Wirawan, Haris dan Suwena (2017) dan Faslah dan Savitri (2013), yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.

**H<sub>3</sub> : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan**

## **E. METODE PENELITIAN**

### **1. Definisi Operasional**

#### **a. Produktivitas Kerja**

Menurut Sutrisno (2009: 99) produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Menurut Sutrisno (2013: 104) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

- 1) Kemampuan
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai
- 3) Semangat kerja
- 4) Pengembangan diri
- 5) Mutu
- 6) Efisiensi

#### **b. Kepuasan Kerja**

Menurut Gibson, *et. al*, (2012: 102), kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya.

Indikator kepuasan kerja yang menurut Gibson, *et. al*, (2012: 102), antara lain:

- 1) Gaji
- 2) Pekerjaan
- 3) Kesempatan promosi
- 4) Pimpinan
- 5) Rekan kerja

#### **c. Motivasi**

Menurut Abraham Maslow dalam Edison dkk (2016:169) menyatakan bahwa motivasi merupakan kebutuhan seseorang yang pergerakannya berjenjang, jika kebutuhan yang rendah sudah terpenuhi maka ia akan menginginkan kebutuhan yang lebih tinggi.

Adapun indikator-indikator motivasi menurut Abraham Maslow dalam (Edison dkk 2016:184)

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Kebutuhan keamanan
- 3) Kebutuhan cinta
- 4) Kebutuhan penghargaan
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri

**d. Disiplin**

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017: 193).

Menurut Hasibuan (2017: 194), terdapat beberapa indikator kedisiplinan, yaitu:

- 1) Tujuan dan Kemampuan
- 2) Teladan Pimpinan
- 3) Balas Jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat
- 6) Sanksi Hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan Kemanusiaan

**1. Pengujian Instrumen Penelitian**

**a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2011: 52). Data penelitian tidak akan berguna apabila instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian itu tidak memiliki validitas yang tinggi. Uji validitas ini dilakukan dengan rumus *Korelasi Pearson (Korelasi Product Moment)*. Jika korelasi faktor positif besarnya  $> 0,4$  dapat dianggap sebagai konstruk kuat atau instrumen mempunyai validitas yang baik (Kuncoro, 2009: 286). Berdasarkan hasil uji validitas pada penelitian ini diketahui bahwa nilai *Pearson Correlation* tiap butir pernyataan variabel kepuasan kerja, motivasi, disiplin dan produktivitas kerja bernilai positif dan skor faktornya  $> 0,4$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut valid. Artinya butir pernyataan dalam kuesioner akurat dalam mengukur konstruk atau variabel penelitian.

## b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu penelitian dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011: 47). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,70$  (Nunnally dalam Ghozali, 2011: 48). Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada penelitian semua butir pernyataan per-item dan per-variabel pada kepuasan kerja, motivasi, disiplin dan produktivitas kerja menghasilkan *Cronbach Alpha*  $> 0,70$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut dinyatakan reliabel, artinya butir pernyataan dalam kuesioner konsisten untuk mengukur konstruk atau variabel penelitian.

## F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Penelitian

Tabel 1

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	Signifikansi	Keterangan
Kepuasan Kerja ( $X_1$ )	0,240	0,002	Positif dan Signifikan
Motivasi ( $X_2$ )	0,291	0,004	Positif dan Signifikan
Disiplin ( $X_3$ )	0,465	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan hasil analisis regresi diketahui persamaan garis regresi dalam penelitian ini dapat ditulis berikut:

$$Y = 0,240X_1 + 0,291X_2 + 0,465X_3$$

- a. Uji parsial (Uji Signifikansi) pengaruh kepuasan kerja ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ).

Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan kerja ( $X_1$ ) adalah 0,240 (bernilai positif) dengan signifikansi sebesar 0,002 ( $< 0,05$ ). Dan hasil tersebut menunjukkan bahwa  $H_1$

diterima, yang berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Sumpia “Sari Udang” Kebumen.

- b. Uji parsial (Uji Signifikansi) pengaruh motivasi ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Nilai koefisien regresi variabel Motivasi ( $X_2$ ) adalah 0,291 (bernilai positif) dengan signifikansi sebesar 0,004 ( $< 0,05$ ). Dan hasil tersebut menunjukkan bahwa  $H_2$  diterima, yang berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Sumpia “Sari Udang” Kebumen.

- c. Uji parsial (Uji Signifikansi) pengaruh disiplin ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Nilai koefisien regresi variabel Disiplin ( $X_3$ ) adalah 0,465 (bernilai positif) dengan signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ). Dan hasil tersebut menunjukkan bahwa  $H_3$  diterima, yang berarti disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Sumpia “Sari Udang” Kebumen.

## 2. Pembahasan

### a. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 1, diketahui bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,240 dengan nilai signifikansi 0,002 ( $p\text{-value} < 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja karyawan. Diterimanya hipotesis pertama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa apabila karyawan yang merasa dirinya puas terhadap pekerjaannya akan lebih banyak kehadirannya dalam bekerja dan prestasi akan lebih baik.

Menurut Hamali, (2016: 200), Setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan memengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya.

Komponen kepuasan kerja terdiri dari gaji, pekerjaan, kesempatan promosi, pimpinan dan rekan kerja. Seluruh komponen kepuasan kerja telah dinilai baik oleh responden terutama dari unsur kepuasan kerjanya. Timbulnya kepuasan kerja dalam perusahaan bisa berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya.

Dengan adanya kepuasan dalam diri seseorang akan meningkatkan produktivitas kerja apabila Perusahaan Sumpia “Sari Udang” memberikan umpan balik terhadap hasil yang telah dikerjakan, misalnya untuk karyawan yang lembur dibagian melipat sumpia, berhak mendapatkan gaji tambahan dari pihak Perusahaan Sumpia “Sari Udang” Kebumen.

Selain itu, diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sesuai atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adiwinata dan Susanto (2014) dan Triningsih, Hendriani dan Pramadewi (2014), yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerjaberpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### **b. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 1, diketahui bahwa hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini yaitu motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,291 dengan nilai signifikansi 0,004 ( $p\text{-value} < 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima, yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa peningkatan motivasi berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja karyawan. Diterimanya hipotesis kedua dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi sangatlah penting bagi setiap perusahaan. Komponen motivasi terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan untuk disukai, kebutuhan harga diri dan kebutuhan pengembangan diri. Seluruh komponen motivasi telah dinilai

baik oleh responden terutama dari unsur motivasi kerjanya yang sudah sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan.

Menurut Hasibuan (1996: 92), motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Dan menurut Rivai (2014: 608), motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Mengingat bahwa setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi Perusahaan Sumpia “Sari Udang” Kebumen untuk melihat apa kebutuhan dan harapan karyawannya, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana karyawan tersebut pada masa datang. Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, maka akan lebih mudah untuk menempatkan karyawan pada posisi yang paling tepat, sehingga ia akan semakin termotivasi. Motivasi karyawan yang tinggi jika tidak didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja maka hasil produktivitas kerja tidak baik. Tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang nyaman tetapi perlu adanya dorongan dalam diri sendiri yang berupa kesadaran diri untuk bekerja lebih baik atau memberikan yang terbaik bagi Perusahaan Sumpia “Sari Udang” Kebumen.

Selain itu, diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini sesuai atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muammam, Pramono dan Supriyanto (2013), Adiwinata dan Sutanto (2014) dan Faslah dan Savitri (2013) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

**c. Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 8, diketahui bahwa hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini yaitu motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,465 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $p\text{-value} < 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama ( $H_3$ ) diterima, yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa peningkatan disiplin berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja karyawan. Diterimanya hipotesis ketiga dalam penelitian ini menunjukkan bahwa peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan dan karyawan.

Secara empiris komponen disiplin kerja terdiri dari atas tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Seluruh komponen disiplin kerja telah dinilai baik oleh responden terutama dari unsur waskat yang merupakan tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Jelasnya perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut.

Menurut Prawironegoro (2016: 116) disiplin dapat juga diartikan sebagai proses latihan pengendalian diri untuk bekerja efektif, efisien dan produktif. Hakikatnya disiplin adalah proses latihan untuk mengubah pola pikir, sikap dan perilaku karyawan untuk bekerja efektif, efisien dan produktif yang bermuara pada penciptaan laba dan nilai tambah ekonomi organisasi (perusahaan). Sedangkan menurut Rovianto dalam Affifudin (2014: 223) disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi peraturan yang ditentukan. Kedisiplinan dapat dilakukan dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang baik maka akan membantu peningkatan produktivitas kerja karyawan di Perusahaan Sumpia "Sari Udang" Kebumen. Sebaliknya apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang tidak baik maka akan dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu karyawan perlu memperhatikan disiplin kerja di Perusahaan Sumpia "Sari Udang" Kebumen. Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi.



Selain itu, diterimanya hipotesis ketiga pada penelitian ini sesuai atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wirawan, Haris dan Suwena (2017) dan Faslah dan Savitri (2013) yang menyimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

## G. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Perusahaan Sumpia “Sari Udang” Kebumen.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Perusahaan Sumpia “Sari Udang” Kebumen.
3. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Perusahaan Sumpia “Sari Udang” Kebumen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afifudin. 2014, *Manajemen Personalia*, Bandung: Pustaka Setia
- Adiwinata dan Sutanto (2014). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Intaf Lumajang*. Jurnal AGORA. Vol. 2 No. 1.
- Edison, Emron., Anwar, Yohny., dan Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Faslah dan Savitri. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk*. Jurnal Pendidikan dan Bisnis (JPB) Vol. 1 No. 2 Oktober.
- Gibson, James L., Ivancevich, John., Donnelly, Jr., James H., Konopaske, Robert. 2012. *Organizations Behavior, Structure, Processes*. 14<sup>th</sup> Edition. New York: McGraw-Hill.
- Ghazali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamali, Ari Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, Malayu S.P. 1996. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

----- . 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*, Jakarta: Erlangga.

----- . 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*, Jakarta: Erlangga.

Luthans, Fred (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh.

Mayasari dan Hendratmoko, 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sinarmas Multifinance Di Surakarta*. Jurnal Graduasi. Vol. 30 Edisi Mei, ISSN 2088-6594.

Muammam, Pramono dan Supriyanto, 2013. *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Yamaha Bintang Motor di Situbondo*. Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa.

Prawironegoro, Darsono. 2016. *Manajemen SDM Abad 21 (Sumber Daya Manusia)*. Mitra Wacana Media.

Rivai, Veitzhal, et. al. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. ALFABETA.

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENAMEDIA GROUP.

Triningsih, Hendriani dan Pramadewi. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sumber Sawit Sejahtera Pahlawan*. JOM Fekon Vol. 1 No. 2 Oktober.

Wirawan, Haris dan Suwena, 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi Tahun 2016*. Ejournal Jurusan Pendidikan Ekonomi. Volume: 10 No. 2 Tahun: 2017.

[https://m2indonesia.com/informasi/perusahaan/perusahaan-sumpia-sari-udang-ke\\_pada\\_28\\_juli\\_2018](https://m2indonesia.com/informasi/perusahaan/perusahaan-sumpia-sari-udang-ke_pada_28_juli_2018).

[www.petalokasi.org/Kabupaten-Kebumen/Kue-Sumpia-Sari-Udang-311279](http://www.petalokasi.org/Kabupaten-Kebumen/Kue-Sumpia-Sari-Udang-311279) pada 28 Juli 2018.