

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI BAGIAN PRODUKSI
PT. UNGGULREJO WASONO PURWOREJO**

Danang Pry Handika
danangpry1995@gmail.com

Ridwan Baraba, S.E., M.M.
Dedi Runanto, S.E., M.Si.
Universitas Muhammadiyah Purworejo

ABSTRAK

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

Tujuan penelitian adalah menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja, menguji pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja dan menguji pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan di bagian produksi pada PT. Unggulrejo Wasono Purworejo sebanyak 709 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *proportional stratified random sampling* dengan tujuan untuk mendapatkan sampel dari anggota yang tidak homogen dan berstrata serta proporsional. Sampel diambil disesuaikan dengan jumlah karyawan di bagian produksi yang berjumlah 256 karyawan.

Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis menggunakan uji signifikansi parsial. Hasil analisis data menunjukkan bahwa, 1) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, 2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, 3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja

A. PENDAHULUAN

Manajemen memegang peranan penting dalam peningkatan efisiensi dan efektifitas dari sebuah perusahaan. Menurut Hasibuan (2017:9), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Tidak hanya itu, sumber daya manusia juga dapat menjadi faktor penentu untuk dapat

menciptakan *image* perusahaan yang berkualitas. Saat ini, banyak perusahaan yang saling bersaing secara ketat dan ingin mencapai *competitive advantage* dengan cara meningkatkan manajemen organisasi keseluruhan.

Diantara banyak faktor tujuan perusahaan adalah memperoleh laba dan menjadi yang terbaik dalam memenuhi kebutuhan konsumen, berdasarkan pada dua hal tersebut karyawan dituntut untuk dapat berproduktif menghasilkan produk dengan kualitas dan mutu terbaik. Oleh karena itu produktivitas kerja karyawan adalah sangat penting, karena dengan produktivitas yang baik perusahaan akan mampu menyediakan produk yang dibutuhkan konsumen secara berkelanjutan dan sejalan dengan itu target laba perusahaan dapat tercapai.

Menurut Sutrisno (2016:99), produktivitas adalah ukuran efisiensi, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Sedangkan menurut Simamora (2015:110), produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* dan *input* yang optimal. Tanpa produktivitas kerja yang baik di semua bidang perusahaan, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi menjadi sesuatu yang sangat sulit atau bahkan tidak mungkin terwujud.

Kepuasan kerja menjadi salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh sebagian besar karyawan karena dapat berdampak pada produktivitas kerjanya. Hal tersebut didukung oleh pendapat Hamali (2016:200) yang menyatakan bahwa 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 tempat kerjanya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi 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.

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 itu akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2019:92), motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Sutrisno (2016:95), disiplin kerja karyawan sebagai keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sedangkan menurut Afifuddin (2014:223), kedisiplinan dapat dilakukan dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Perusahaan memiliki peran besar untuk membentuk disiplin kerja karyawan dengan menerapkan sistem dan peraturan yang kondusif. Apabila karyawan memiliki tingkat kesadaran yang tinggi dalam menegakkan disiplin, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang berimbas pada tercapainya tujuan perusahaan.

Masalah tentang kepuasan kerja, motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan menjadi masalah yang dihadapi semua perusahaan, termasuk PT. Unggulrejo Wasono Purworejo. PT. Unggulrejo Wasono Purworejo, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang tekstil atau pembuatan kain. PT. Unggulrejo Wasosno ini berdiri sejak bulan Desember tahun 1976. Saat ini PT. Unggulrejo Wasono memiliki lebih dari 780 karyawan, 709 diantaranya adalah di bagian produksi dan produk yang dihasilkan telah merambah pasar dalam dan luar negeri.

Menurut hasil wawancara dengan Ibu Trisiwi Niprihanti selaku HRD di PT. Unggulrejo Wasono Purworejo ditemukan beberapa permasalahan yang dapat menyebabkan menurunnya produksi atau tidak sesuai dengan target setiap tahunnya pada perusahaan tersebut karena produktivitas kerja yang menurun sehingga

mempengaruhi tujuan organisasi perusahaan. Hal ini karena adanya dugaan karyawan yang merasa kurang puas terhadap promosi yang ada di PT. Unggulrejo Wasono Purworejo yang menyebabkan kurang produktifnya karyawan dalam bekerja atau tidak dapat diandalkan. Kurang terpenuhinya kebutuhan karyawan dari pimpinan yang mengakibatkan karyawan tidak termotivasi dan malas untuk mengerjakan pekerjaannya. Masih banyak karyawan Perusahaan PT. Unggulrejo Wasono Purworejo yang kurang disiplin, misalnya terdapat karyawan yang masih sering tidak masuk tanpa izin atau membolos, keterlambatan karyawan yang datang dan tidak mematuhi tata cara dan peraturan karyawan di perusahaan sehingga kegiatan produksi tekstil atau pembuatan kain mengalami penurunan dan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Masalah ini tentu menjadi perhatian serius bagi Perusahaan PT. Unggulrejo Wasono Purworejo. Sebab, jika permasalahan ini dibiarkan akan merugikan perusahaan untuk kedepannya.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Unggulrejo Wasono Purworejo?
2. Apakah Motivasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Unggulrejo Wasono Purworejo?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Unggulrejo Wasono Purworejo?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2016:99) produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Di bidang industri, produktivitas mempunyai arti ukuran yang relative nilai atau

ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas, sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan (Sutrisno, 2016:99).

Indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2006:243) adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan, mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas.
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai, berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.
- 3) Semangat kerja, ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.
- 4) Pengembangan diri, senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.
- 5) Mutu, selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu.
- 6) Efisiensi, perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

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. Sedangkan menurut Rivai (2014:620), kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Gibson, *et. al*, (2012:102) menyatakan indikator-indikator gaya kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1) Gaji

Jumlah yang diterima dan keadilan yang dirasakan dari gaji.

2) Pekerjaan

Keadilan 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 tunjukan minat dan perhatian terhadap karyawan.

5) Rekan kerja

Keadaan dimana rekan kerja tunjukan 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. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai, 2014:607).

Abraham Maslow dalam Edison dkk (2016:184), menyebutkan indikator-indikator motivasi adalah :

1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup. Kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian dan kebutuhan jasmani lainnya.

2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.

- 3) Kebutuhan hubungan sosial, yaitu kebutuhan sosial, teman, dicintai dan mencintaiserta diterima dalam pergaulan kelompk karyawan dan lingkungannya.
- 4) Kebutuhan pengakuan, yaitu kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam suatu perusahaan maka semakin tinggi pula prestasinya.
- 5) Kebutuhan aktualisasi, yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

d. Disiplin Kerja

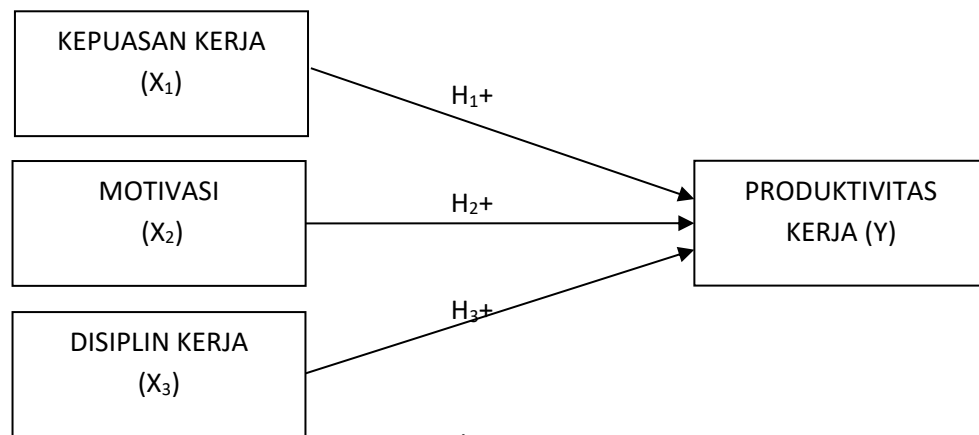
Menurut Hasibuan (2017:193), kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang sangat penting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai perusahaan. (Rivai, 2014:599), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hasibuan (2017:194), menyebutkan indikator-indikator kedisiplinan yaitu:

- 1) Tujuan dan kemampuan, tujuan yang akan dicapai harus jelas dan diciptakan secara ideal serta cukup menantang bagi karyawan.
- 2) Teladan pimpinan, teladan pimpinan sangat berperan dalam menemukan 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, 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.
- 7) Ketegasan, pimpinan harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan *indiscipliner* 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 Pikir

Keterangan :

—————> = Pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial.

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Hamali (2016:200), kepuasan kerja merupakan unsur yang sangat diharapkan oleh setiap karyawan karena pada akhirnya akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerjanya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan.

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

H1 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Hamali (2016:200), kepuasan kerja merupakan unsur yang sangat diharapkan oleh setiap karyawan karena pada akhirnya akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerjanya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan.

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

H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2019:92), motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Sedangkan 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.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu oleh Muammam, Pramono dan Supriyanto (2013), Adiwinata dan Susanto (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.

H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Produktivitas Kerja (Y)

Menurut Sutrisno (2016:99), produktivitas kerja adalah 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. Indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2016:104) adalah sebagai berikut:

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

b. Kepuasan Kerja (X_1)

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 menurut Gibson, *et. al*, (2012:102) adalah sebagai

Berikut:

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

c. Motivasi (X_2)

Menurut Hasibuan (2019:95), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Indikator motivasi menurut Hasibuan (2019:103) adalah sebagai

Berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan hubungan sosial
- 4) Kebutuhan pengakuan
- 5) Kebutuhan aktualisasi

d. Disiplin Kerja (X_3)

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

Hasibuan (2017:194) menyebutkan indikator-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

2. Pengujian Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2017:198). Apabila korelasi faktor positif besarnya $> 0,3$, maka dinyatakan valid. Sebaliknya, jika korelasi faktor besarnya $< 0,3$ maka dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen, menggunakan *pearson correlation* menunjukkan bahwa semua indikator dari kepuasan kerja (X_1), motivasi (X_2), disiplin kerja (X_3) dan produktivitas kerja (Y) mempunyai koefisien korelasi $> 0,3$ dan semuanya bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator pernyataan yang diujikan valid, artinya bahwa semua butir pernyataan (instrumen) dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat keandalan kuesioner-kuesioner yang reliabel. Kuesioner dikatakan reliabel apabila diuji secara berulang-ulang terhadap kelompok yang sama maka akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017:199). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha*. Suatu instrument dikatakan andal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu. Suatu konstruk variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,7$ (Nunnally dalam Ghozali, 2016:48).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, menunjukkan bahwa semua variabel menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam pengujian reliabilitas data terhadap variabel kepuasan kerja (X_1), motivasi (X_2), disiplin kerja (X_3) dan produktivitas kerja (Y) semuanya reliabel, yang artinya kuesioner yang digunakan dalam penelitian mampu memberikan hasil yang konsisten apabila dipakai secara berulang kali dari waktu ke waktu dengan adanya kesamaan jawaban antar responden yang terlibat dalam pengisian kuesioner tersebut.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Hipotesis

a. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Langkah 1

| Variabel | <i>Standardized Coefficients Beta</i> | <i>ρ-value (sig)</i> | Keterangan |
|--------------------------|---------------------------------------|----------------------|------------------------|
| Kepuasan Kerja (X_1) | 0,069 | 0,041 | Positif dan signifikan |
| Motivas (X_2) | 0,365 | 0,000 | Positif dan signifikan |
| Disiplin Kerja (X_3) | 0,533 | 0,000 | Positif dan signifikan |

Sumber: data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 1 diketahui persamaan garis regresi dalam penelitian ini dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 0,069X_1 + 0,365X_2 + 0,533X_3$$

Dengan interpretasi sebagai berikut:

- 1) $b_1 = 0,069$, artinya variabel kepuasan kerja (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja (Y). hasil ini menunjukkan bahwa

semakin meningkatnya kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan maka produktivitas kerjanya juga semakin meningkat.

- 2) $B_2 = 0,365$, artinya variabel motivasi (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja (Y). hasil ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan maka produktivitas kerjanya juga semakin meningkat.
- 3) $B_3 = 0,533$, artinya variabel disiplin kerja (X_3) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja (Y). hasil ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan maka produktivitas kerjanya juga semakin meningkat.

b. Hasil Uji Signifikansi

Syarat variabel dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan apabila nilai ρ -value $< 0,05$. Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Nilai signifikansi dalam penelitian ini sebesar 0,041 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dapat diterima.
- 2) Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Nilai signifikansi dalam penelitian ini sebesar 0,000 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dapat diterima.
- 3) Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Nilai signifikansi dalam penelitian ini sebesar 0,000 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dapat diterima.

2. Pembahasan

a. H_1 : Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_1) adalah 0,069 bernilai positif dengan signifikan sebesar 0,041 ($< 0,05$). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa H_1 diterima, yang berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Karyawan di bagian produksi PT. Unggulrejo Wasono Purworejo merasa puas terhadap pekerjaannya karena gaji yang diterima sudah UMR dan rekan kerja juga selalu menunjukkan sikap bersahabat atau saling mendukung dalam pekerjaannya. Hal ini secara tidak langsung meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian semakin puas karyawan bekerja maka semakin baik produktivitas kerja mereka.

Selain itu, diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sesuai atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adiwinata dan Sutanto (2004) dan Triningsi, Hendriani dan Pramadewi (2004), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. H_2 : Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel motivasi (X_2) adalah 0,365 bernilai positif dengan signifikan sebesar 0,000 ($< 0,05$). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa H_2 diterima, yang berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dengan diberikannya motivasi berupa kebutuhan rasa aman perusahaan memberikan fasilitas yaitu berupa kendaraan umum antar jemput karyawan yang berangkat maupun pulang kerja kepada karyawan di bagian produksi PT. Unggulrejo Wasono Purworejo. Dengan ini maka

motivasi kerja karyawan semakin tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

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 menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

c. H₃ : Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X₃) adalah 0,533 bernilai positif dengan signifikan sebesar 0,000 (< 0,05). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa H₃ diterima, yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dengan meningkatkan kedisiplinan PT. Unggulrejo Wasono menerapkan tata tertib dan tindakan yang tegas kepada karyawan yang sering absen dan terlambat dengan memberikan sanksi seperti surat peringatan atau potongan gaji. Adapun sanksi bagi karyawan yang mangkir dari pekerjaan maupun yang datang dan pulang tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan dengan tidak memberikan bonus kepada karyawan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini mendukung tercapainya tujuan perusahaan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Selain itu, diterimanya hipotesis ketiga pada penelitian ini sesuai atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Christian dan Farida (2016) dan Faslah dan Savitri (2013) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

G. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Unggulrejo Wasono Purworejo.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Unggulrejo Wasono Purworejo.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Unggulrejo Wasono Purworejo.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin. 2014. *Manajemen Personalia*, Bandung: CV Pustaka Setia.
- Adiwinata dan Sutanto 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap produktivitas Kerja Karyawan CV Intaf Lumajang. *Jurnal AGORA. Vol.2 No. 1.*
- Christian dan Farida. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan. *JOM FISIP Vol. 3 No. 1 Februari.*
- Edison, Emron., Anwar, Yohny., dan Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Faslah dan Safitri 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan dan Bisnis (JPEB) Vol. 1 No. 2 Oktober.*
- Gibson, James L., Ivancevich, John., Donnelly, Jr., James H., Konopaske, Robert. 2012. *Organizations Behavior, Structure, Processes*. 14th Edition. New York: McGraw-Hill.
- Ghozali, Imam. 2016. *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. 2019. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Luthans, Fred. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh.
- Muamam, Pramono dan Supriyanto, 2013. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Yamaha Bintang Motor di Situbondo. *Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa*.
- Rivai, Veitzhal., Ramly, Mansyur., Mutis, Thoby., Arafah Willy. 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.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi tiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Saleh dan Utomo, 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi di PT. Inko Jaya Semarang. *Among Makarti Vol. 11 No. 21 Juli*.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV Mandar Maju.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA PRENADA MEDIA GROUP.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Triningsi, 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*.