

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Samwon Copper Tube Indonesia

Bagas Prakoso¹, Liska Liska^{2*}, Siti Zaitun Zunita³

^{1,2*,3}Program Studi, Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

Email: ¹pbagas263@gmail.com, ^{2*}liskarmdnadnan@gmail.com, ³szaitunzunita@gmail.com

Abstrak

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel motivasi, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. samwon copper tube Indonesia. Dimana variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi yang memang menjadi sebuah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, dengan variabel disiplin kerja karyawan dimana secara seseorang untuk bisa teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan terhadap variabel produktivitas kerja kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan dengan hasil yang dicapai karyawan pt samwon copper tube indonesia. Serta dimana penelitian ini menggunakan teknik analisa dengan metode penelitian Uji Asumsi Klasik, Uji T, Uji F dan Uji Koefisien determinasi dengan mengambil sampel acak karyawan sebanyak 102 orang dalam pt samwon copper tube serta menggunakan data kuantitatif penyebaran angket/kuesioner untuk mendapatkan hasil data penelitian.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja

Abstract

In this study aims to determine how much influence the variables of motivation, work discipline on employee productivity at pt. samwon copper tube Indonesia. Where the variable used in this study is motivation which is indeed an impulse that arises in a person consciously or unconsciously to take an action with a specific purpose, with the variable employee work discipline in which a person can be organized, persistent and persistent. work in accordance with applicable rules by not violating the rules that have been set for the variable work productivity the ability to produce goods or services from various resources and capabilities possessed by each worker or employee with the results achieved by employees of PT Samwon Copper Tube Indonesia. As well as where this study used analytical techniques with the research method Classical Assumption Test, T Test, F Test and Coefficient of Determination Test by taking a random sample of 102 employees at PT Samwon Copper Tube and using quantitative data on the distribution of questionnaires to obtain research data results.

Keywords: Motivation, Work Diciplen, Work Productivity

PENDAHULUAN

Dalam memasuki era globalisasi seperti saat ini sebuah perusahaan sangat membutuhkan manajemen karena manajemen yang baik dan benar dalam sebuah perusahaan dapat membantu mewujudkan tujuan dari perusahaan, maka dari itu perusahaan harus menjaga, mengelola, serta memelihara sumber daya manusia pada prinsipnya. Sumber daya manusia cukup menentukan keberhasilan suatu organisasi apakah suatu organisasi itu dapat berkembang ataupun tidak, tentunya tak lepas dari peran sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat.

Dengan adanya pemberian motivasi, diharapkan karyawan akan memiliki kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja sehingga juga dapat menurunkan tingkat absensi karyawan yang tidak masuk bekerja tanpa memiliki alasan yang jelas alias mangkir. Orang dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki motivasi kerja lebih tinggi terkait dengan aksi spontan dan motivasi diri dalam pekerjaan.

Oleh karena itu motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (direction of behavior) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (level of effort), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (level of persistence). Jadi motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu (George and Jones, 2005).

Dan disiplin kerja adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan (Jepry & Mardika, 2020). Sedangkan menurut (Onsardi & Putri, 2020) menyatakan “Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya”. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan 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.

Penerapan disiplin kerja ini bermanfaat dalam mendidik para karyawan untuk mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada di perusahaan. Sehingga, disiplin kerja sangat penting untuk ditegakkan dalam perusahaan agar para karyawan dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan. Dengan begitu, kehidupan perusahaan akan aman, tertib, lancar dan tujuan perusahaan tercapai. Disiplin kerja seorang karyawan dilihat dari absensi dalam jam bekerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Selain itu, jam kerja karyawan tidak akan mencuri waktu untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Serta produktivitas kerja karyawan Sukardi (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan. Setiawan (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja. Kustini dan Sari (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan.

Oleh karena itu kami ingin melihat perilaku motivasi dan disiplin kerja terhadap karyawan di PT Samwoon Copper Tube Indonesia apakah produktivitas kerja berpengaruh atau tidak dalam perusahaan. Maka dari itu kami ingin meneliti Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Samwon Copper Tube Indonesia.

METODE

Dalam metode penelitian ini menggunakan metode pengujian Asumsi Klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas. Dimana digunakan untuk mengetahui ketepatan data, atau keberartian hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien, dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejala-gejala asumsi klasik atau layak atau tidak data yang dipakai dilanjutkan sebagai data penelitian serta uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi serta mengambil sampel sebanyak 102 karyawan di PT Samwoon Copper Tube Indonesia dan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 24 untuk mengetahui seberapa berpengaruh variabel yang digunakan dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data, atau keberartian hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien, dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejala-gejala asumsi klasik atau layak atau tidak data yang dipakai dilanjutkan sebagai data penelitian. Pengujian

dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 24. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah terdiri dari uji normalitas, uji multikolineritas, uji autokolerasi, uji heteroskedastisitas.

Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 24.

Uji multikolineritas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen) yang dimana dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Interkorelasi adalah hubungan yang linear atau hubungan yang kuat antara satu variabel bebas atau variabel prediktor dengan variabel prediktor lainnya di dalam sebuah model regresi. Interkorelasi itu dapat dilihat dengan nilai koefisien korelasi antara variabel bebas, nilai VIF dan Tolerance, nilai Eigenvalue dan Condition Index, serta nilai standar error koefisien beta atau koefisien regresi parsial.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.784	3.170		.247	.805		
	x1	.145	.067	.202	2.177	.032	.467	2.143
	x2	.520	.078	.616	6.628	.000	.467	2.143

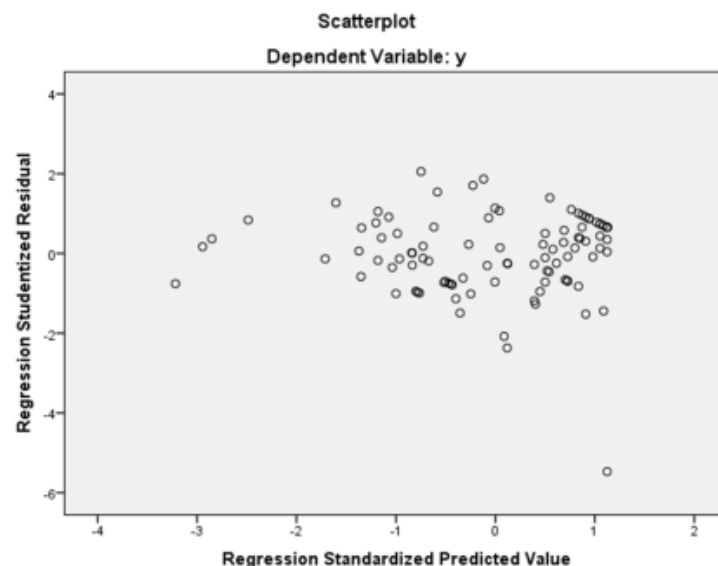
a. Dependent Variable: y

Syarat :

1. Jika tolerance lebih besar dari 0,10 artinya tidak terjadi multikoleniaritas
2. Jika nilai vif lebih kecil dari 10.00 artinya tidak terjadi multikoleniaritas

Intepartasi : Hasil dari uji multikoleniaritas untuk nilai tolerance sebesar 0.467 dan nilai vif sebesar 2.143 yang artinya keduanya menunjukkan tidak terjadinya multikoleniaritas.

Uji Heteroskedastistas



Bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual 1 pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik Scatter Plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- b. Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Uji autokolerasi

Sebuah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Oleh karena itu, apabila asumsi autokorelasi terjadi pada sebuah model prediksi, maka nilai disturbance tidak lagi berpasangan secara bebas, melainkan berpasangan secara autokorelasi. Dalam kesempatan ini, kita hanya akan fokus pada tutorial uji autokorelasi dengan SPSS 24 Dan bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan pengganggu t1.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.776 ^a	.602	.594	3.31261	1.708

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Syarat :

1. Jika d lebih kecil dari dl atau lebih besar dari (4- du) berarti terdapat autokolerasi
2. Jika d terletak diantara dl dan (4- du) berarti tidak terdapat autokolerasi
3. Jika d terletak diantara dl dan du atau diantara (4-du) dan (4- dl) maka tidak menghasilkan kesimpulan pasti

Intepretasi : berdasarkan tabel dl = 1,6376 dan du = 1,7175

Berdasarkan tabel perbandingan nilai du = 1,7175 dan 4- du = 2,2825 nilai d = 1,708

Terletak diantara 1,7175 > 1,708 > 2,2825 yang artinya terdapat autokolerasi

Analisis Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	.784	3.170		.247	.805		
	x1	.145	.067	.202	2.177	.032	.467	2.143
	x2	.520	.078	.616	6.628	.000	.467	2.143

a. Dependent Variable: y

a. Dependent Variable: Y

Pembahasan :

Uji T

Uji-t adalah jenis pengujian statistika untuk mengetahui apakah ada perbedaan dari nilai yang diperkirakan dengan nilai hasil perhitungan statistika. Nilai perkiraan ini bermacam-macam asalnya, ada yang kita tentukan sendiri, berdasarkan isu, nilai persyaratan, dll. Tes t atau Uji t adalah uji statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran atau kepaluan hipotesis nol .

1. Jika nilai sig < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel x terhadap variabel y
2. jika nilai sig > 0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel x terhadap variabel y

Hasil perhitungan menggunakan t tabel bisa diketahui nilai t tabel dengan jumlah variabel dua sisi dan jumlah data sebanyak 99, taraf signifikansi dua sisi sebesar 0,025 yaitu 1.98422.

Uji F

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama – sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan $F < 0.05$ maka dapat diartikan bahwa variabel independent secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya.

1. Jika nilai sig $< 0,05$ atau f hitung $> f$ tabel maka terdapat pengaruh variabel x secara simultan terhadap variabel y
2. jika nilai sig $> 0,05$ atau f hitung $< f$ tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel x secara simultan terhadap variabel y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1640.302	2	820.151	74.740	.000 ^b
	Residual	1086.364	99	10.973		
	Total	2726.667	101			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

A. Pengujian hipotesis variabel 1 tabel t

Diketahui nilai sig untuk pengaruh x1 terhadap y adalah sebesar 0,467 $> 0,05$ dan nilai t hitung 2,177 $< t$ tabel 1,98422 jadi sehingga dapat disimpulkan bahwa x1 ditolak yang berarti tidak dapat pengaruh x1 terhadap y

B. Pengujian hipotesis variabel 2 tabel t

diketahui nilai sig untuk pengaruh x2 terhadap y adalah sebesar 0,000 $< 0,05$ dan nilai t hitung 6,628 $< 1,98422$ t tabel sehingga dapat disimpulkan diterima yang berarti terdapat pengaruh x2 terhadap y.

Pengujian pengaruh hipotesis x1 dan x2 secara simultan terhadap y.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	.784	3.170		.247	.805	
	x1	.145	.067	.202	2.177	.032	.467 2.143
	x2	.520	.078	.616	6.628	.000	.467 2.143

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan nilai signifikan untuk pengaruh x1 dan x2 secara simultan terhadap y adalah sebesar 0,000 $< 0,05$ dan nilai f hitung 74.740 $> 3,09$ sehingga dapat disimpulkan bahwa x1 dan x2 diterima secara simultan terhadap y

Koefisien determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel endogen secara simultan mampu menjelaskan variabel eksogen. Semakin tinggi nilai R2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Uji koefisien determinasi (R2) dilakukan untuk menentukan dan memprediksi seberapa besar atau penting kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 dan 1. Jika nilai mendekati 1, artinya variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk

memprediksi variabel dependen. Berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel x secara simultan terhadap variabel y.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.776 ^a	.602	.594	3.31261	1.708

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan output diatas nilai r square sebesar 0,602 hal ini mengandung arti bahwa variabel x1 dan x2 secara simultan terhadap variabel y

Pembahasan :

Pengaruh Motivasi (X1) Secara Mandiri Terhadap Produktivitas (Y)

Hasil parsial motivasi bahwa variable x1 tidak berpengaruh terhadap variable y secara signifikan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Secara Mandiri Terhadap Produktivitas (Y)

Hasil parsial disiplin kerja bahwa variable x2 sangat berpengaruh besar terhadap variable y secara signifikan yang besar

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian diatas, hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Samwon Copper Tube Indonesia, sebagai berikut :

1. Secara mandiri motivasi tidak mempunyai pengaruh pada produktivitas kerja karyawan yang berarti jika pemimpin tidak banyak memberikan banyak dukungan baik materi maupun moral untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal tersebut menyatakan bahwa Motivasi terhadap produktivitas kerja adalah konstan atau tetap.

2. Secara mandiri disiplin kerja mempunyai pengaruh pada produktivitas kerja karyawan yang berarti jika seseorang pemimpin dalam bekerja mengkoordinasi bawahannya dengan baik maka akan menimbulkan ke disiplinian terhadap karyawan. Hal tersebut menyatakan bahwa semakin tinggi kedisiplinan yang terjadi pada karyawan , maka semakin tinggi pula produktivitas kerja pada karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan maka terdapat beberapa saran yang bisa diharapkan mendapat manfaat kepada pihak-pihak yang berkait , adapun saran tersebut ialah :

1. Bagi masyarakat agar dapat termotivasi dalam bekerja untuk mempunyai pengaruh terhadap kerjaan yang dilakukan..
2. Bagi perusahaan agar dapat lebih mempengaruhi karyawan dalam mendisiplin-kan kerja serta memotivasi karyawan dalam bekerja di perusahaan pt. samwon copper tube Indonesia.
3. Bagi Universitas, semoga dengan adanya penelitian ini dapat lebih memajukan lagi karya-karya ilmiah pada universitas di pamulang
4. Bagi Teori, semoga teori-teori yang dapat di jelaskan bermanfaat dan dapat di mengerti bagi pembaca.
5. Saran bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk lebih menambah metode pencarian data seperti wawancara atau pengamatan langsung, guna memperoleh hasil yang lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- A, Muri Yusuf.(2015).Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan. Kencana: Jakarta. Adhari, Iendy Zelvian. (2021).
Ghozali, I. R. (2017). Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Ponegoro.
Hasibuan, Malayu S.P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.Hasibuan, Malayu S.P. (2016).

- Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). Sumber Daya Manusia. Bandung : PT.Remaja Ardana, Komang dkk.(2012).
- Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara. Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara. Hasibuan. (2019).
- Manajemen Sumber daya Manusia. Yogyakarta :Graha Ilmu. Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisi Multivariate Dengan Program Ibm SPSS 24 (Edisi 8) Cetakan Ke VIII . Semarang : Universitas Diponegoro.
- Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanaf Publishing.Anoraga, P.(2014).Manajemen Bisnis. Semarang : PT. Rineka Cipta.Anwar Edy, Sutrisno, (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group Anwar Edy, Sutrisno, (2016).