

ARTIKEL
**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. WIKA BETON
SEMARANG**

oleh

Dara Chatlea Satiti, Dra. Margaret Suryaningsih, MS., Dra.Tri Yuniningsih,M.Si

Jurusan Administrasi Publik

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Diponegoro

Jl. Prof. H. Soedarto, SH Tembalang Semarang Kode Pos 1269

ABSTRACT

Title : *Effect of Motivation on Productivity and Discipline in PT. Wika Beton Semarang*
Constituent : **Dara Chatlea Satiti**
NIM : **D2A607018**
Majoring : **Administrasi Publik**

This research is motivated by problems that occurred in the PT. Wika Beton Semarang, such as the low level of productivity. The purpose of this study to analyze influence of motivation and discipline to productivity. To answer the problem and purpose of this study, the author used the theory of productivity using quantitative research methods. In collecting the data, the writer uses tehniqe through questionnaire. The informants were the employee of PT. Wika Beton Semarang. The results showed that motivation dan discipline partially and simultaneously positively influenced productivity.

Keywords: motivation, discipline, productivity

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

PT Wijaya Karya Beton (WIKABETON) adalah salah satu dari anak perusahaan PT. Wijaya Karya (Persero) yang telah berdiri sejak 11 Maret 1997, anak perusahaan ini merupakan perluasan WIKABETON di bidang industri beton pracetak. WIKABETON telah memulai konsentrasi pada industri beton pracetak di tahun 1977 dengan mengembangkan produk beton pracetak untuk teras perumahan. Kini, WIKABETON telah memiliki 7 pabrik di seluruh Indonesia, seperti di Sumatera Utara, Lampung, Bogor, Majalengka, Boyolali, Pasuruan dan Sulawesi Selatan.

Produktivitas merupakan suatu konsep sistem yang dapat digunakan dari berbagai rentang dari mulai individu, perusahaan, industri, ataupun ekonomi nasional (Pritchard, 1998:35). Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil / output yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan / input (Sinungan, 2000:172). Semakin kecil pengorbanan yang diperlukan untuk mencapai suatu target penghasilan (output) dikatakan sebagai produktif. Sebaliknya, semakin tinggi pengorbanan (input) yang diperlukan untuk mencapai hasil (output) tertentu dikatakan kurang produktif (Suprihanto, 2002:51).

Permasalahan yang dihadapi oleh PT. WIKABETON, Semarang saat ini adalah tidak tercapainya target produksi yang diduga disebabkan oleh penurunan produktivitas yang terus menerus. Hal ini terlihat dari banyaknya komplain yang dilakukan oleh pelanggan terkait keterlambatan *supply* dan juga target produksi yang tidak pernah tercapai.

Tidak tercapainya target produksi ini diduga karena kurang teraturnya disiplinnya karyawan dalam mengatur waktu, banyaknya penundaan yang mengakibatkan penumpukan pekerjaan, dan juga tingginya tingkat absen dari karyawan sehingga mengakibatkan target tidak tercapai.

Tidak tercapainya target produksi dari PT. Wika Beton ini juga dipengaruhi oleh motivasi karyawan. Karyawan sering hanya mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya, sehingga ketika terjadi sesuatu yang di luar perintah atasannya, maka karyawan menjadi diam saja, dan tidak mengerjakan apapun, sehingga cenderung memperlambat kerja.

Berdasarkan permasalahan dan latar belakang diatas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Pada PT. WIKABETON, Semarang”**.

2. Perumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas pada PT. WIKABETON, Semarang?
2. Apakah ada pengaruh antara disiplin terhadap produktivitas pada PT. WIKABETON, Semarang?
1. Apakah ada pengaruh antara motivasi dan disiplin terhadap produktivitas pada PT. WIKABETON, Semarang?

3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis besarnya pengaruh motivasi (X_1) terhadap produktivitas (Y) pada PT. WIKABETON, Semarang.
2. Untuk menganalisis besarnya pengaruh disiplin (X_2) terhadap

produktivitas (Y) pada PT. WIKA BETON, Semarang.

3. Untuk menganalisis besarnya pengaruh motivasi (X_1) dan disiplin (X_2) terhadap produktivitas (Y) pada PT. WIKA BETON, Semarang.

B. KERANGKA TEORI

1. Produktivitas

Pengertian dari produktivitas sangatlah berbeda dengan produksi. Orang sering menghubungkan pengertian antara produktivitas dengan produksi, hal ini disebabkan karena produksi nyata dan langsung terukur. Produksi merupakan aktivitas untuk menghasilkan barang dan jasa, sedangkan produktivitas berkaitan erat dengan penggunaan sumber daya untuk menghasilkan barang dan jasa. Jika produksi hanya memandang dari sisi output, maka produktivitas memandang dari dua sisi sekaligus, yaitu sisi input dan sisi output. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa produktivitas berkaitan dengan efisiensi penggunaan input dalam memproduksi output secara efektif. Produktivitas sebenarnya juga menyangkut aspek yang luas, seperti modal, biaya, tenaga kerja, alat dan teknologi.

Menurut Ravianto (1985:19), produktivitas merupakan suatu konsep sistem yang dapat digunakan dari berbagai rentang dari mulai individu, perusahaan, industri, ataupun ekonomi nasional (Pritchard, 1998:172). Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil / output yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan / input (Sinungan, 2000:146). Semakin kecil pengorbanan yang diperlukan untuk mencapai suatu target penghasilan (output) dikatakan sebagai produktif. Sebaliknya, semakin tinggi pengorbanan (input) yang diperlukan untuk mencapai

hasil (output) tertentu dikatakan kurang produktif (Suprihanto, 2002:76).

Produktivitas merupakan keinginan dan usaha dari setiap manusia untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya. Kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan kehidupan hari esok tentunya harus lebih baik dari kehidupan hari ini (dalam Mulyono, 1993). Menurut Paul Mali (1998 : 18) produktivitas adalah ukuran seberapa baik sumber daya yang digunakan bersama di dalam organisasi untuk memperoleh dan menyelesaikan sekumpulan hasil. Menurut Gomes F. Cardoso (1997 : 159) menyatakan bahwa : “produktivitas ditunjukkan sebagai rasio output terhadap input, input dapat mencakup biaya produksi dan biaya peralatan, sedangkan output bisa terdiri dari penjualan, pendapatan dan kerusakan. Produktivitas dan efisiensi sering dianggap sinonim, dimana pengukuran efisiensi menghendaki penentuan outcome, dan penentuan jumlah sumber daya yang dipakai untuk menghasilkan outcome tersebut.

Menurut Husein Umar (1998 : 9) Produktivitas adalah sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Menurut L. Greenberg (2005 : 12) produktivitas didefinisikan sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

Konsep produktivitas lebih luas dari konsep-konsep yang hanya berorientasi pada satu segi saja seperti efektifitas, efisiensi, dan produksi. Efektifitas adalah suatu ukuran untuk menyatakan seberapa jauh target (kualitas, kuantitas, dan waktu) telah tercapai, yaitu semakin besar persentase

target yang dapat dicapai, berarti semakin tinggi tingkat efektifitasnya. Jadi konsep ini orientasinya lebih tertuju pada *output* sedangkan efisiensi adalah suatu ukuran yang membandingkan rencana penggunaan *input* dengan realisasi penggunaannya, semakin besar *input* yang dapat dihemat berarti semakin tinggi tingkat efisiensi (Gasperz, 2000:17). Jadi konsep ini orientasinya tertuju kepada *input*. Sedangkan yang dimaksud dengan *input* adalah volume dari semua sumber daya yang digunakan dalam proses produksi untuk menghasilkan *output*.

Berdasarkan teori – teori yang ada, dalam penelitian ini, produktivitas dapat dijelaskan sebagai suatu proses dimana input yang berupa tenaga kerja, material, modal dan energi mengalami proses transformasi menjadi output yang berupa hasil produksi, profit dan kepuasan kerja. Jadi indikator yang akan dipergunakan dalam penelitian ini adalah indikator input dengan sub indikator berupa tenaga kerja, material, modal dan energi, dan indikator output dengan sub indikator hasil produksi, profit dan kepuasan kerja.

2.Motivasi

Menurut Malthis (2001:10) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan Rivai (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robbins dan Mary, 2005:123). Motivasi merupakan faktor psikologis

yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan Waridin, 2004:42). Sedangkan Hasibuan (2004:51) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan sesuatu yang membuat bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu (Armstrong, 1994:12).

Berdasarkan teori yang ada, dalam penelitian ini akan dipakai teori kebutuhan Maslow dengan indikator sebagai berikut (Mangkunegara, 2000:97)

- :
- a. Kebutuhan fisiologis,
Yaitu pemenuhan kebutuhan dasar untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Di antaranya yaitu :
 - a. Rasa nyaman dalam bekerja
 - b. Pemenuhan kebutuhan pokok oleh perusahaan
 - b. Kebutuhan rasa aman,
Yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup. Di antaranya yaitu :
 - a. Rasa aman dalam bekerja
 - b. Lingkungan kerja yang kondusif
 - c. Kebutuhan untuk merasa memiliki,
Yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai. Di antaranya yaitu :
 - a. Hubungan dengan rekan kerja dan atasan.
 - d. Kebutuhan akan harga diri,
Yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Di antaranya yaitu :

- a. Penghargaan atas pekerjaan
- b. Pengakuan atas kemampuan karyawan
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, Yaitu kebutuhan menggunakan kemampuan, *skill* dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu. Di antaranya yaitu :
 - a. Kesempatan untuk berinisiatif
 - b. Kesempatan untuk berkembang.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia. Pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai dengan keinginan organisasi. Pada penelitian ini, yang akan dipakai adalah Teori Kebutuhan Maslow, dimana dari teori ini terlihat bahwa jika kebutuhan karyawan dipenuhi, maka produktivitas akan mengalami peningkatan. Indikator yang akan dipergunakan dalam penelitian ini adalah kebutuhan fisiologis, keamanan, penghargaan dan aktualisasi diri.

Setiap organisasi akan selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan bisa selalu ditingkatkan. Untuk dapat meningkatkan produktivitasnya lebih tinggi diperlukan usaha atau tindakan yang berhubungan dengan arah peningkatan. Usaha-usaha yang dapat dilaksanakan antara lain berupa peningkatan disiplin kerja pada karyawannya, dimana disiplin kerja sangat erat kaitannya dengan moral.

Menurut Simamora (1997:65) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi

atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. 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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004). Hasibuan (2004:59) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Kuntjorohadi (2000:24) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu ketertiban dalam melaksanakan tugas kewajiban sehingga kesemuanya dapat dilaksanakan sebaik-baiknya. Dalam pendapat Kuntjorohadi tersebut dapat disimpulkan bahwa kesetiaan seseorang atau kelompok orang terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi kelompok orang tersebut sehingga semua tugas dan kewajiban dapat dilaksanakan sebaik-baiknya. Dengan demikian disiplin itu berhubungan dengan adanya peraturan dimana harus dilakukan dengan sungguh-sungguh, dimana stiap orang berada dalam organisasi tersebut diwajibkan untuk mematuinya.

Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yang sehat menurut Kuntjorohadi (2000:24) :

1. Kemauan untuk menyelaraskan tindakan dan tata tertib yang telah ditentukan.
2. Bersedia dan mau menerima tindakan korektif. Tindakan pemimpin dalam rangka disiplin yang korektif perlu diterima sebagai usaha pembentukan mental.
3. Bersedia dan mau memperbaiki tindakan yang tidak dengan rasa taa

- pada pemimpin. Sebaiknya segala kebenaran baru boleh diajukan bila ketentuan-ketentuan telah dilakukan.
4. Tindakan disiplin hendaknya tidak terlalu keras, tetapi harus cukup untuk membawa perbaikan.
 5. Karyawan perlu menyadari bahwa setiap organisasi kerja perlu diatur sedemikian rupa sehingga tidak semua kemauan dan keinginan perorangan dapat dilakukan.

Dalam penelitian ini, teori yang dipakai untuk menentukan indikator disiplin kerja adalah teori dari Kuntjorohadi, dimana jika indikator – indikator tersebut baik semuanya, maka dapat ditarik kesimpulan kalau disiplin kerja juga baik.

Faktor yang perlu diperhatikan berkaitan dengan kedisiplinan karyawan adalah penempatan karyawan sesuai dengan bakat dan keahliannya. Menurut Moekijat (2004:175) penempatan karyawan yang tepat dapat membantu masalah penggunaan disiplin yang sangat menguntungkan. Seorang karyawan yang disertai pekerjaan dibawah tingkat kecerdasan dan perhatiannya akan merasa tidak puas dan tidak ada dorongan untuk bekerja dengan baik. Ia dapat menjadi karyawan dengan penuh persoalan yang memerlukan banyak tindakan indisipliner. Sebaliknya seorang karyawan disertai pekerjaan untuk mana ia mempunyai sedikit/tidak mempunyai bakat, ia akan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tidak dapat mencapai standar-standar pekerjaan yang sama seperti teman-teman sekerjanya. Ia dapat murung, menjadi negatif dan mungkin akan mengacau.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan

bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Jadi dalam penelitian ini yang akan dipergunakan sebagai indikator disiplin adalah ketepatan waktu, standar operasional perusahaan (SOP), dan tanggung jawab.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Analisis data kuantitatif digunakan untuk mengolah data yang diperoleh dari jawaban kuisisioner. Data primer adalah data langsung yang di peroleh dari responden tersebut kemudian diolah dan dilakukan pengujian hipotesa dengan menggunakan bantuan IBM SPSS 19. Teknik Pengumpulan Data menggunakan kuesioner.

Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini melalui pengujian hipotesis dengan menggunakan koefisien korelasi Rank Kendall, koefisien konkordansi Rank Kendall dan koefisien determinasi.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Koefisien Korelasi Rank Kendall

Tabel 1
Koefisien Korelasi Rank Kendall
Correlations

		Y	X1	X2
Kendall's tau_b	Y	1.000	.541**	.399**
	Correlation Coefficient			
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	50	50	50
X1	X1	.541**	1.000	.188
	Correlation Coefficient			
	Sig. (2-tailed)	.000		.072
	N	50	50	50
X2	X2	.399**	.188	1.000
	Correlation Coefficient			
	Sig. (2-tailed)	.000	.072	
	N	50	50	50

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pengaruh antara Motivasi (X₁) dengan Produktivitas (Y)

Dalam analisis ini menggunakan perhitungan program SPSS sehingga dapat dihasilkan $\tau_{X_1.Y} = 0,541$ artinya bahwa hubungan yang dimiliki oleh

motivasi dengan produktivitas adalah positif dan hasil perhitungan koefisien korelasi rank kendall tersebut kemudian diuji signifikasinya dengan menggunakan uji Z dengan hasil perhitungan sebagai berikut $Z = 5,543$.

Dari hasil perhitungan didapat nilai Zhitung sebesar 5,543 kemudian dikonsultasikan dengan harga Ztabel pada taraf signifikansi 5% maka diperoleh $5,543 > 1,645$ yang berarti signifikan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yang diuji mempunyai hubungan yang signifikan, Berarti hipotesis alternative (ha) **diterima** dan hipotesis nol (ho) **ditolak**. Sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi (X_1) dengan produktivitas (Y) terbukti dapat **diterima**.

Jadi dapat dikatakan, apabila motivasi kurang tinggi maka produktivitas juga kurang baik. Demikian pula sebaliknya, semakin tinggi motivasi maka akan semakin baik pula produktivitas.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi (KD) tersebut dapat disimpulkan bahwa besarnya nilai KD yang diperoleh menunjukkan bahwa motivasi (X_1) dapat menjelaskan pada produktivitas (Y) sebesar 29,26%, sedangkan sisanya sebesar 70,74% dapat dijelaskan oleh faktor – faktor yang lain.

Pengaruh antara Disiplin (X_2) dengan Produktivitas (Y)

Dalam analisis ini menggunakan perhitungan program SPSS sehingga dapat dihasilkan $\tau_{X_2.Y} = 0,399$ artinya bahwa hubungan yang dimiliki oleh disiplin dengan produktivitas adalah positif dan hasil perhitungan koefisien korelasi rank kendall tersebut kemudian

diuji signifikasinya dengan menggunakan uji Z dengan perhitungan sebagai berikut : $Z = 4,088$.

Dari hasil perhitungan didapat nilai Zhitung sebesar 4,088 kemudian dikonsultasikan dengan harga Ztabel pada taraf signifikansi 5% maka diperoleh $4,088 > 1,645$ yang berarti signifikan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yang diuji mempunyai hubungan yang signifikan, Berarti hipotesis alternative (ha) **diterima** dan hipotesis nol (ho) **ditolak**. Sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin (X_2) dengan produktivitas (Y) terbukti dapat **diterima**.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi (KD) tersebut dapat disimpulkan bahwa besarnya nilai KD yang diperoleh menunjukkan bahwa pada variabel produktivitas (Y) terjadi perubahan sebesar 15,92% yang disebabkan oleh variabel disiplin (X_2), sedangkan sisanya sebesar 84,08% dipengaruhi oleh faktor – faktor yang lain sehingga tidak hanya disiplin saja yang mendeterminasikan produktivitas.

2. Analisis Konkordansi Kendall antara Motivasi (X_1), dan Disiplin (X_2) dengan Produktivitas (Y)

Tabel 2
Koefisien Konkordansi Kendall

Test Statistics	
N	50
Kendall's W ^a	.823
Chi-Square	82.290
df	2
Asymp. Sig.	.000

a. Kendall's
Coefficient of
Concordance

Nilai chi kuadrat kemudian dikonsultasikan dengan harga kritis chi

kuadrat dengan $df = 50$. Pada taraf signifikansi 5% atau tingkat kepercayaan 95%, dimana menunjukkan angka 67,5. Berdasarkan hasil konsultasi tersebut diketahui bahwa nilai χ^2 hitung $> \chi^2$ tabel pada taraf signifikansi 5%, atau pada tingkat kepercayaan 95% yaitu $82,290 > 67,5$.

Berdasarkan keterangan diatas, diperoleh hasil koefisien konkordansi Kendall sebesar 0,823 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti antara variabel motivasi, dan disiplin dengan produktivitas terdapat hubungan yang signifikan. Sehingga hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan bahwa antara motivasi (X_1), dan disiplin (X_2) dengan produktivitas (Y) ada korelasi positif dan signifikan, dengan demikian hipotesis **dapat diterima**.

Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin dapat mempengaruhi produktivitas sebesar 67,73%. Dengan demikian hipotesis yang dikemukakan sebelumnya pada kerangka dasar pemikiran yang dinyatakan bahwa variabel motivasi (X_1), dan variabel disiplin (X_2) merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas (Y) dapat **diterima**. Hal ini dapat dibuktikan melalui pengujian hipotesis yang diwujudkan dalam bentuk analisis Koefisien Korelasi Rank Kendall, Koefisien Konkordansi Kendall, dan Koefisien Determinan dimana **hipotesis dapat diterima secara signifikan**.

E. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pengujian data serta pengujian hipotesis

yang diajukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Ada hubungan yang positif dan signifikan dari variabel Motivasi Kerja terhadap variabel produktivitas. Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para karyawan yang mempunyai motivasi dan lingkungan kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta bekerja sama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas. Sedangkan apabila motivasi karyawan lebih tinggi tetapi tidak didukung lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja maka hasil produktivitas kerja tidak baik.

Ada hubungan yang positif dan signifikan dari variabel disiplin terhadap variabel produktivitas. Setiap instansi / perusahaan pada umumnya menginginkan agar para karyawan yang bekerja dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitas kerjanya dapat meningkat. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang / sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik perbuatan pada suatu organisasi / perusahaan untuk tujuan tertentu.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dengan produktivitas. Motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas, hal ini dapat terjadi karena motivasi karyawan yang kuat akan dapat membuat karyawan tersebut dapat bekerja dengan lebih baik lagi. Motivasi ini dapat berupa penghargaan dari perusahaan atas hasil kerja dari

perusahaan, dengan adanya penghargaan dari perusahaan, maka karyawan akan lebih terpacu untuk meningkatkan hasil kerjanya.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin dengan produktivitas. Disiplin juga merupakan hal yang sangat penting dalam hal peningkatan produktivitas kerja. Disiplin yang baik dalam perusahaan akan membantu perusahaan tersebut untuk meningkatkan hasil kerjanya.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan disiplin secara bersama – sama dikorelasikan dengan produktivitas, kemudian dihitung dengan menggunakan rumus statistik Koefisien Konkordasi Kendall dengan uji signifikan 5% diperoleh nilai chi kuadrat hitung (155,558) lebih besar dari harga chi kuadrat tabel (104,138), dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas tersebut **dapat diterima** secara signifikan.

F. Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat sebagian karyawan yang menyatakan bahwa produktivitas kerja dari PT. Wika Beton Semarang masih kurang baik. Dalam usahanya meningkat produktivitas, perusahaan sebaiknya meningkatkan motivasi dari karyawannya. Hal ini karena peningkatan dalam hal motivasi, terutama dari segi pemenuhan kebutuhan pokok bagi karyawan akan sangat meningkatkan produktivitas karyawan..
2. Selain itu, untuk meningkatkan produktivitasnya, perusahaan juga sebaiknya meningkatkan lagi tingkat disiplin kerja karyawan, hal ini karena berdasarkan hasil perhitungan

statistik, disiplin masih memberikan pengaruh yang kecil bagi produktivitas. Sistem kerja yang menerapkan disiplin yang lebih baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih tertib serta akan meningkatkan produktivitas kerjanya secara bertahap.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Djati, S.P. 1999, “*Pengaruh Variabel-variabel Motivasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan pada Industri Rumah Tangga di Kabupaten Sidoarjo*”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 1, No.3, hal. 3.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gasperz, Vincent. 2000. *Manajemen Produktivitas Total, Strategi Peningkatan Produktivitas bisnis Global*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Koentjaraningrat. 1991. *Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta : Gramedia.
- Kuntjorohadi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit CV. Rajawali Press.
- Mali, P. 1998. *Improving Total Productivity*. Canada. John Wiley and Sons inc.
- Malthis, R.L dan Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.

- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Masrukhin dan Waridin. 2006. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 197-209.
- Mas'ood, Mohtar. 1990. *Ilmu Hubungan Internasional: Disiplin dan Metodologi*. Jakarta: Pustaka LP3ES
- Moekijat. 1999. *Administrasi Kantor*. Bandung.
- Moekijat. 2001. *Pengembangan manajemen dan Motivasi*: Bandung: CV Pionir Jaya.
- Moekijat. 2004. *Pengantar Sistem Informasi Manajemen*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Petra. 2002. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Seri Manajemen, Cetakan Kedua, LPPM, Jakarta.
- Prayitno, dan Gunawan. 2002. *Produktivitas*, Jakarta: Rineka Cipta, Cet. 1
- Ravianto J. 1985. *Produktivitas dan Manajemen*. Seri Produktivitas IV. Jakarta : SIUP
- Ravianto J. 1986. *Produktivitas dan Tenaga kerja*. Seri Produktivitas V. Jakarta : SIUP
- Ravianto, J. 1995. *Produktivitas dan Mutu Kehidupan*. Jakarta: SWPP
- Ravianto, J. 2004. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2005. *Management*. 8th Edition. Prentice Hall, New Jersey.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Ilham Jaya.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2009. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta. Bumi Aksara
- Steers, RM. 1985. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta. Erlangga.
- Sugiyono, Prof. Dr. 2011. *Metode Penelitian Administrasi*. Jakarta. Alfabeta.
- Syafiie, Tandjung dan Modeong. 1999. *Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Thoha, Miftah. 2003. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Umar, Husein. 1998. *Riset Sumber Daya Manusia*, PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta