

# PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN *HOME INDUSTRY* LANTING WIJEN DI DESA BENER, KECAMATAN BENER, KABUPATEN PURWOREJO

Wahyu Luluk Subiyakto<sup>1</sup>, Dr. Anita Rinawati, M.Pd.<sup>2</sup>, Cahyana Nursidiq, M.Pd.<sup>3</sup>

[Muhammadluluk2@gmail.com](mailto:Muhammadluluk2@gmail.com) , [anita.rinawati77@gmail.com](mailto:anita.rinawati77@gmail.com) , [cahyana@umpwr.ac.id](mailto:cahyana@umpwr.ac.id)

Universitas Muhammadiyah Purworejo

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara individual maupun secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan *Home Industry* Lanting Wijen yang berjumlah 15 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *Home Industry* Lanting Wijen di Desa Bener, Kecamatan Bener, Kabupaten Purworejo. Pengumpulan data menggunakan metode angket dengan skala *Likert* yang masing-masing sudah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan analisis deskripsi, korelasi parsial, uji t, korelasi ganda, uji F, regresi ganda, koefisien determinasi. Hasil analisis deskriptif menunjukkan persentase variabel disiplin kerja berada pada kategori sangat tinggi (40%), variabel motivasi kerja berada pada kategori sangat tinggi (33%) dan variabel produktivitas kerja berada pada kategori sangat tinggi (6%). Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar  $t_{hitung} = -2,231$  dengan  $sig = 0,046$ . Ada pengaruh yang positif signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar  $t_{hitung} = 3,254$  dengan  $sig = 0,007 < 0,05$ . Ada pengaruh yang positif signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar  $F_{hitung} = 5,531$  dengan  $sig = 0,020$  motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 48 % dan 52% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci :** Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja

## A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pendukung yang strategis dalam operasional kegiatan usaha, bahkan menjadi pedoman dan merupakan asset yang terpenting dalam mengendalikan dan menggerakkan faktor-faktor produksi yang berkaitan dengan usaha tersebut. Sumber Daya Manusia yang dalam hal ini adalah pegawai pada sebuah organisasi, tentu berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai

produktivitas kerja yang diinginkan organisasi tersebut.

Menurut Herjanto dalam Wanisa (2020 : 2) produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana seharusnya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Busro (2018:339) berpendapat bahwa produktivitas bersasal dari bahasa inggris yaitu *product*, *result*, dan *outcome* kemudian berkembang menjadi *productive* yang berarti menghasilkan, maka produktivitas dapat diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu.

Produktivitas adalah hasil produk yang diperoleh dalam produksi

dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Produktivitas mengarah pada efektivitas pada pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu

Menurut (Sinungan Muchdarsyah, 2000 : 134-135) Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut timbul akibat dari hubungan antara manusia yang dalam hal ini lebih ditekankan pada hubungan yang terjadi di dalam proses produksi yaitu hubungan industrial.

Disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Pandji Anoraga (2009:46) "Disiplin kerja adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib. Pada pengertian disiplin terdapat dua faktor penting yaitu faktor waktu dan kegiatan atau perbuatan".

## B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Pengumpulan data di lapangan, peneliti menggunakan kuisioner atau angket..

Penelitian ini dilakukan di *Home Industry* Lanting Wijen di Desa Bener, Kecamatan Bener, Kabupaten Purworejo. Penelitian di laksanakan pada bulan November 2022 sampai dengan Januari 2023.

Istilah *home industry* atau usaha yang dilakukan di rumah adalah suatu tempat tinggal yang juga dijadikan sebagai tempat usaha, baik berupa usaha jasa, kantor, ataupun perdagangan. Pelaku *home industry* adalah kalangan *entrepreneur* atau wirausaha dan profesional yang sekarang mulai berkembang di khalayak umum, untuk memiliki lokasi yang strategis dalam mengembangkan usaha rumahan ini tidak lepas dari berkembangnya virus *entrepreneur/kewirausahaan* yang mempunyai peran membuka pola pikir masyarakat bahwa rumah bukan hanya untuk tempat tinggal namun bisa digunakan untuk mencari penghasilan.

*Home Industry* lanting wijen bedug masih tergolong dalam skala UMKM kecil. Hal tersebut dapat terlihat dari jumlah tenaga kerja yang masih relatif sedikit yaitu berjumlah 10-15 orang. *Home industry* lanting wijen ini hanya merekrut tenaga kerja yang berasal dari saudara sendiri dan tetangga sekitar rumahnya. Tenaga kerja juga tidak tetap, sehingga bebas mengajukan izin bekerja sesuai dengan keinginan pegawai dan kurangnya koordinasi antar pemilik dan pegawai.

Populasi penelitian berjumlah 15 orang, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *Home Industry* Lanting Wijen di Desa Bener, Kecamatan Bener, Kabupaten Purworejo yang berjumlah 15.

## C. Metode Analisis Data

Dalam menguji keabsahan data penelitian ini Analisis data bertujuan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Untuk

menjawab hipotesis pada penelitian ini digunakan teknik analisis deskriptif dan analisis kuantitatif.

#### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Berdasarkan analisis deskriptif variabel motivasi kerja pada umumnya berada pada kategori tinggi dengan persentase 60%, sedangkan pada kategori sangat tinggi memiliki persentase 33% , kategori rendah 7% dan kategori sangat rendah 0%. Variabel disiplin kerja berada pada kategori tinggi dengan persentase 47%, kategori sangat tinggi dengan persentase 40%, sedangkan pada kategori rendah 13% dan sangat rendah mempunyai persentase 0%. Variabel produktivitas kerja karyawan berada pada kategori tinggi dengan persentase 47%, sedangkan pada kategori sangat tinggi 6%, kategori rendah 13% dan sangat rendah 0%.
2. Berdasarkan analisis kuantitatif, terdapat pengaruh positif dan negatif signifikan secara individu maupun secara simultan.

- a. Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

Pada hasil uji t variabel motivasi kerja diperoleh  $t_{hitung} = -2,231$  dengan  $sig = 0,046$  maka dapat dikatakan signifikan karena nilai  $sig < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H1 yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Isnaini Diana Putri Abdullah dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV

Surabaya) yang menyatakan motivasi secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Pada hasil uji t variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh  $t_{hitung} = 3,254$  dengan  $sig = 0,007 < 0,05$  maka dapat dikatakan signifikan karena nilai  $sig$  lebih kecil dari 0,05. Berarti hipotesis kedua diterima yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eci Juniwianti (2020) yang menyatakan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,005$ .

- c. Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ), secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Y

Berdasarkan analisis korelasi ganda didapat  $R = 0,693$  dan uji Anova didapat  $F_{hitung} = 5,531$  dengan  $sig = 0,020$  ( $0,020 < 0,05$  maka dapat dikatakan berpengaruh karena nilai  $sig$  lebih kecil dari 0,05), berarti hipotesis ketiga diterima yang artinya motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan 48%, sedangkan 52% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Sumber data dalam penelitian ini adalah karyawan

*Home Industri* Lanting Wijen di Desa Bener, Kecamatan Bener, Kabupaten Purworejo. Penelitian ini mengkaji tentang produktivitas kerja karyawan.

## E. Kesimpulan dan Saran

### 1. Kesimpulan

- a. Berdasarkan analisis deskriptif variabel motivasi kerja pada umumnya berada pada kategori tinggi dengan persentase 60%, untuk variabel disiplin kerja berada pada kategori tinggi dengan persentase 47%, dan variabel produktivitas kerja karyawan berada pada kategori tinggi dengan persentase 47%.
- b. Hipotesis 1 tidak diterima : tidak ada pengaruh yang positif namun signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 2,3%. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} = -2,231$  dengan  $sig = 0,046$  ( $0,046 < 0,05$  maka signifikan)
- c. Hipotesis 2 diterima : ada pengaruh positif dan terdapat signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} = 3,254$  dengan  $sig = 0,007$  ( $0,007 < 0,05$  maka dapat dikatakan signifikan).
- d. Hipotesis 3 diterima : terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 48% sedangkan 52% di pengaruhi oleh variabel lain. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $R = 0,693$  dan  $F_{hitung} = 5,531$  dengan  $sig = 0,020$  ( $0,020 < 0,05$  maka dapat dikatakan berpengaruh karena nilai  $sig$  lebih besar dari 0,05).

### 2. Saran

Peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya dapat meneliti diluar dari variabel penelitian ini seperti pengembangan karir dan beban kerja, sehingga hasil yang didapat lebih bervariasi.

## Daftar Pustaka

- Agustian, Oki. 2019. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar*. Makassar: UM Makassar.
- Anjayani, Ruri. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industry Adi Jaya Konveksi di Desa Kedungpuji Kecamatan Gombang Kabupaten Kebumen*. Purworejo: UM Purworejo.
- Eko, Putro Widoyoko S. 2020. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Eliani, Ayu. 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan*. Medan: UM Sumatera Utara.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara
- Prianti, Atika. 2018. *Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Hyup Sung*

Indonesia, Purbalingga. Purwokerto: IAIN Purwokerto.

Putri Asyifa, Wanisa. 2020. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Toko Buku Zanafa Pekanbaru Menurut Ekonomi Syariah*. Riau: UIN Sultan Syarif Kasim.

Sardiman. 2016. *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Siagian. P. Sondang. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sinungan, Muchdarsyah. 2009. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Askara.

Slameto. 2015. *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.

