ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PADA PT LOCAL BASIC TECHNOLOGIES DI KOTA BATAM

SKRIPSI

Oleh :
Rizky Sriani Dalimunthe
180910446

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022

ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PADA PT LOCAL BASIC TECHNOLOGIES DI KOTA BATAM

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana

Oleh :
Rizky Sriani Dalimunthe
180910446

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Rizky Sriani Dalimunthe

NPM : 180910446

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatahkan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul:
Analisis Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas pada PT Local Basic Technologies di Kota Batam

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip di dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.
Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan skripsi yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 09 Agustus 2022

Rizky Sriani Dalimunthe
180910446

ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PADA PT LOCAL BASIC TECHNOLOGIES DI KOTA BATAM

SKRIPSI
Untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana

Oleh
Rizky Sriani Dalimunthe
180910446

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini

Batam, 29 Juli 2022

Sunargo, S.E., M.Sc.
Pembimbing

UPB

Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Penting bagi perusahaan untuk memproyeksikan citra terbaik agar memperoleh peluang bersaing secara global. Produktivitas karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan dalam meningkatkan pendapatan perusahaan serta menghadapi persaingan usaha yang semakin tinggi di Indonesia. Data rekap kehadiran karyawan PT Local Basic Technologies Batam dari bulan Januari-Juli 2021 menjelaskan bahwa masih banyak karyawan yang datang bekerja tidak tepat waktu. Hasil observasi menyatakan beberapa karyawan bermain *handphone* dan tidur pada jam kerja, merokok, bercerita sehingga pekerjaan yang dilakukan menjadi kurang produktif. Faktor lain yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas yaitu motivasi dan disiplin kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* dan menggunakan pendekatan *Cross Sectional*. Pengambilan sampel penelitian menggunakan teknik *non probability sampling* dengan jenis sampel jenuh yang menjadikan semua anggota populasi menjadi sampel dan didapatkan hasil sebanyak 116 responden sebagai sampel penelitian. Motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas, sedangkan produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Metode pengambilan data menggunakan wawancara dan kuesioner berupa indikator yang sesuai dengan tujuan penelitian. Analisis statistik menggunakan uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik (Uji Normalitas dan Multikolinieritas), serta Uji Regresi Linier Berganda, Uji T dan Uji F untuk mencari pengaruh antar variabel. Hasil dari penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi (*p-value*<0,05) dan disiplin kerja (*p-value*<0,000) terhadap produktivitas kerja. Motivasi dan kerjasama tim berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas keja (*p-value*<0,05 ; f_{hitung} 332.227 > f_{tabel} 3,92) besaran pengaruhnya sebesar 85,2%. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terhadap pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

Important for companies to project the best image in order to obtain opportunities to compete globally employee productivity is needed by companies in increasing corporate revenue and face business competition is getting higher in Indonesia. Employee attendance recap Data PT Local Basic Technologies Batam from January - July 2021 explained that there are still many employees who come to work not on time, the observation States some employees play mobile phones and sleep during working hours, smoking, telling stories so that the work done becomes less productive. Another factor that affects the high and low productivity of motivation and work discipline. The purpose of this study to determine the influence between motivation and work discipline on work productivity, this type of research is explanatory research and using Cross Sectional sampling approach research using non probability sampling technique with saturated sample type which makes all members of the population into a sample and obtained results a total of 116 respondents as a sample of research, motivation and work discipline as an independent variable, while work productivity as a dependent variable. Data collection method using interviews and questionnaires in the form of indicator in accordance with research objectives. Statistical analysis using validity tests and reliability, classical assumption test (normality and multicollinearity Test), and Regression Test Multiple linear, T-test and F-test to find the influence between variables, the results of research shows there is a positive and significant influence between motivation (p- value<0.05) and work discipline (p-value<0.000) on work

productivity. Motivation and teamwork simultaneously affect the productivity of work (p-value<0,05;f_{count} 332.227 > f_{table} 3.92) the magnitude of the effect of 85.2%. This study can be concluded that the influence between motivation and work discipline to productivity.

Keywords *: Work Discipline, Motivation, Work Productivity*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasn, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Putera Batam; Dr.Nur Elfi Husda, S.Kom.,M.SI.
2. Dekan Fakultas Dr.Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom.
3. Ketua Program Studi_Mauli Siagian, S.Kom., M.Si.
4. Sunargo, S.E., M.Sc. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Orang tua tercinta yang telah memberikan doa restu, dengan berupa dorongan moril dan materil serta sebagai sumber motivasi terbesar bagi penulis;
7. Sahabat saya yang sudah sangat mendukung sampai saat ini.
8. Teman-teman Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam yang saling memberikan semangat dan dukungannya sampai skripsi ini terselesaikan;
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian laporan ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 09 Agustus 2022

Rizky Sriani Dalimunthe

UPB

Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL ..... **i**
HALAMAN JUDUL ..... **ii**
SURAT PERNYATAAN ..... **iii**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **iv**
ABSTRAK ..... **iv**
ABSTRACT ..... **vi**
KATA PENGANTAR ..... **viii**
DAFTAR ISI ..... **ix**
DAFTAR GAMBAR ..... **xi**
DAFTAR TABEL ..... **xii**
DAFTAR RUMUS ..... **xiii**
DAFTAR GRAFIK ..... **xiii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Identifikasi Masalah 6
1.3 Batasan Masalah 7
1.4 Rumusan Masalah 7
1.5 Tujuan Penelitian 8
1.6 Manfaat Penelitian 8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA **10**
2.1 Kajian Teori 10
2.1.1 Motivasi Kerja 10
2.1.2 Disiplin Kerja 16
2.1.3 Produktivitas 19
2.2 Kerangka Pemikiran 28
2.3 Penelitian Terdahulu 26
2.4 Hipotesis 30
BAB III METODE PENELITIAN **30**

3.1 Jenis Penelitian 31
3.2 Lokasi dan Periode Penelitian 31
3.3 Populasi dan Sampel 31
3.4 Jenis dan Sumber Data 32
3.5 Metode Pengumpulan Data 33
3.6 Definisi Operasional Variabel 34
3.7 Teknik Analisis Data 35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 40
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 40
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden 41
4.2.2 Deskripsi Jawaban Responden 44
4.2.3 Analisis Data 49
4.2.4 Uji Asumsi Klasik 50
4.2.5 Uji Regresi Linear Berganda 52
4.2.6 Uji Hipotesis 53
4.3 Pembahasan 55
4.4 Implikasi Hasil Penelitian 58
BAB V SIMPULAN DAN SARAN 60
5.1 Simpulan 60
5.2 Saran 61
DAFTAR PUSTAKA 62
LAMPIRAN 64
Lampiran 1. Pendukung Penelitian
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 29
Gambar 4.1 Logo Perusahaan.....41

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Bagian dan jumlah karyawan PT. Local Basic Technologies Batam..... 4
Tabel 1.2 Rekap Kehadiran Karyawan PT. Local Basic Technologies Batam 5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....26
Tabel 2.2 Lanjutan.....27
Tabel 2.3 Lanjutan.....28
Tabel 3.1 Periode Penelitian.....30
Tabel 3.2 Lanjutan.....31
Tabel 3.3 Pengukuran Skala Likert 34
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel 35
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia 41
Tabel 4.2 Lanjutan.....42
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin.....42
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Lama Bekerja.....43
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan 44
Tabel 4.6 Skor Nilai Jawaban.....44
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja.....45
Tabel 4.8 Lanjutan.....46
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja 46
Tabel 4.10 Lanjutan.....47
Tabel 4.11 Distribusi Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja.....48
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas 39
Tabel 4.13 Hasil Uji Realibilitas 50
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas, Uji t dan Uji Regresi Berganda 52
Tabel 4.15 Uji F.....54
Tabel 4.16 Hasil Koefisiensi Determinasi.....55

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Uji Regresi 39

DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1 Hasil Uji Normalitas.....51

UPB

Universitas Putera Batam

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Permasalahan terkait rendahnya produktivitas kerja telah banyak diperhatikan dan dibahas di Indonesia. Hal tersebut dikarenakan produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting untuk selalu ditinjau serta ditingkatkan terutama dalam sebuah perusahaan. Bahkan produktivitas sangat sering digunakan sebagai tolak ukur untuk melihat keefektivitasan perusahaan tersebut. Pada suatu perusahaan atau organisasi dituntut untuk memiliki tenaga kerja yang terus berusaha meningkatkan produktivitasnya sehingga perusahaan tersebut dapat berkembang dan bersaing tidak hanya pada skala nasional dan regional, melainkan juga di skala global.

Produktivitas merupakan suatu hal yang kompleks untuk dibicarakan karena banyak faktor yang dapat mempengaruhi seperti tenaga kerja, peralatan kerja, sarana dan fasilitas yang lengkap, dan sebagainya. Tenaga kerja atau karyawan menurut Mutiasari *et al.* (2021) merupakan sumber daya manusia yang berperan mencapai tujuannya karena memiliki peran sebagai orang yang menyusun rencana, pemikir, dan menggerakkan rencana tersebut. Oleh karena itu, kualitas tenaga kerja sangat diperhatikan oleh perusahaan seperti profesionalitas yang tinggi, mampu menguasai berbagai macam keahlian terutama di bidangnya, berwawasan luas, kreatif, memiliki antusias kerja yang tinggi serta nilai dan

berperilaku baik sehingga dapat mendorong peningkatan produktivitas dalam perusahaan.

Produktivitas memiliki peranan sangat penting dimana semakin ketat persaingan bisnis secara global bahkan sangat kompetitif sehingga sebuah organisasi atau perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan eksistensinya serta terus meningkatkan kinerja karyawan agar tercapai keberhasilan serta tujuan yang diinginkan. Apabila produktivitas karyawan meningkat maka yang merasakan manfaatnya tidak hanya perusahaan tetapi juga bagi tenaga kerja karena akan mendapatkan insentif lebih, bisa menciptakan jenjang karir yang lebih baik dan akan membuatnya semakin terampil dalam pekerjaannya.

Bagi pihak manajemen, motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan hal yang sulit untuk dikendalikan, padahal permasalahan ini sangat mempengaruhi produktivitas. Berdasarkan penelitian Katarina & Kusumayadi (2021) masalah yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin yang dimiliki oleh karyawan menurun karena upah yang diterima masih minim semangat yang kurang dalam bekerja. Selain itu, juga banyaknya karyawan yang masih melanggar peraturan yang diterapkan oleh perusahaannya. Hal ini dikarenakan setiap individu tentu memiliki karakter pribadi dan semangat kerja yang berbeda-beda. Selain itu, mereka juga memiliki sesuatu yang bisamendorongnya atau membuatnya antusias dalam bekerja entah hal tersebut berasaldari luar maupun dalam dirinya sendiri.

Motivasi dan disiplin kerja berkaitan erat dengan produktivitas kerja seperti bagaimana cara untuk mengoptimalkannya. Bagi pemimpin perusahaan harus mengusahakan hal-hal yang dapat memotivasi serta membuat karyawannya lebih

disiplin supaya mereka berusaha memaksimalkan pekerjaannya serta sadar bahwa dirinya bertanggungjawab dalam meningkatkan produktivitas serta mengembangkan perusahaannya (Katarina & Kusumayadi, 2021). Tenaga kerja dengan motivasi tinggi dalam dirinya dapat memunculkan semangat serta produktif dalam menyelesaikan pekerjaannya, namun sebaliknya jika motivasinya menurun maka kekuatan untuk menyelesaikan pekerjaannya juga menurun. Sebaliknya, jika karyawan diberi motivasi yang tepat maka mereka akan melaksanakan tugasnya semaksimal mungkin serta percaya jika tujuan dan sasaran perusahaannya tercapai, maka akan berimbas pula pada kepentingan pribadinya (Busro, 2018). Faktor motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap produktivitas kerja, apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang baik maka akan berdampak baik pula terhadap produktivitas kerja (Putra & Mahanani, 2022 ; Salami, 2021).

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas adalah disiplin kerja. Disiplin juga syarat penting yang harus dimiliki seorang karyawan dimana mereka harus menghargai, menghormati, taat dan mematuhi segala bentuk peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta dituntut untuk mampu melaksanakannya dan tidak menghindari sanksi yang diberikan ketika mereka melanggar. Hubungan disiplin dengan produktivitas ialah dimana seseorang memiliki disiplin yang tinggi dalam pekerjaannya maka ia akan mampu menyelesaikannya secara cepat (Setiawan & Nuridin, 2021). Karyawan yang menerapkan kedisiplinan dalam bekerja maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan tersebut (Fransisca, 2022 ; Kurniawan *et al.*, 2021).

Penelitian ini dilakukan pada PT. Local Basic Technologies Batam. Perusahaan ini merupakan solusi khusus dibuat untuk suku cadang yang dibuat dari semua jenis logam. Adapun bagian dan jumlah karyawan pada PT. Local Basic Technologies Batam yaitu:

Tabel 1.1 Bagian dan jumlah karyawan PT. Local Basic Technologies Batam

No	Bagian	Jumlah
1	Coasting	100
2	Buffing	110
3	Store	5
4	Stripping	3
5	WWT	3
6	Security	5
7	Ecoating	116
8	Manajer	3
9	Admin	5
Total		350

Sumber: Hamzah, (2022)

Berdasarkan tabel di atas bahwa dalam penelitian ini menggunakan bagian yang ada di PT. Local Basic Technologies Batam adalah *Ecoating* yang dimana jumlah populasinya sangat banyak dibandingkan dengan bagian lainnya.

PT Local Basic Technologies Batam juga membuat absensi dengan tujuan agar tidak adanya seseorang yang dalam bekerja akan semena-mena dan mereka dapat patuh dengan peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Berikut adalah rekap kehadiran karyawan pada PT Local Basic Technologies Batam.

Tabel 1.2 Rekap Kehadiran Karyawan PT. Local Basic Technologies Batam

No	Bulan	Absensi	
		Izin dan sakit (orang)	Terlambat lebih dari 10 menit (orang)
1	Januari	4	3
2	Februari	5	2
3	Maret	8	4
4	April	3	3
5	Mei	5	3
6	Juni	6	8
7	Juli	4	6

Sumber: Hamzah, (2022)

Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa kehadiran karyawan PT. Local Basic Technologies Batam dari bulan Januari-Juli 2021 dapat dikatakan masih belum maksimal dalam hal kedisiplinan karena masih banyak karyawan yang datang bekerja tidak tepat waktu. Sedangkan berdasarkan hasil observasi pendahuluan masih terdapat karyawan yang bermain *handphone* dan tidur pada jam kerja, merokok atau bercerita sehingga tidak fokus pada pekerjaannya, kemudian para

karyawan menyatakan jika merasa termotivasi dalam bekerja apabila gaji yang diperoleh telah sesuai. Gaji terendah karyawan PT. Local Basic Technologies Batam per bulan adalah sesuai dengan UMR dan disesuaikan dengan tingkat jabatan pada suatu perusahaan tersebut. Namun yang dikeluhkan oleh beberapa karyawan yaitu asuransi kesehatan yang kurang membantu ketika keluarga karyawan sendiri sedang sakit dan tidak adanya pemberian insentif atau *reward* pada saat absensi yang didapatkan sangat tinggi dibandingkan lainnya.

Berdasarkan penjelasan yang sudah dijelaskan diatas, hal ini dapat mempengaruhi produktivitas kerja yang pasti ditemukan dalam setiap perusahaan. Berdasarkan uraian dan fakta di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian mengenai produktivitas kerja pada perusahaan. Oleh karena itu, judul yang diajukan pada penelitian ini yaitu "Analisis Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas pada PT Local Basic Technologies di Kota Batam".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka masalah yang dapat diidentifikasikan adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya dorongan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan
2. Adanya karyawan yang masih belum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan.
3. Beberapa karyawan yang tidak menaati peraturan karena peraturan dan sanksi diberikan kurang tegas dalam implementasinya.
4. Menurunnya produktivitas karyawan, salah satunya adalah beban kerja yang tinggi dan banyaknya pekerjaan yang tertunda dikarenakan sering

meninggalkan ruangan.

1.3 Batasan Masalah

Pada penelitian ini, pembahasannya dibatasi agar lebih fokus, terarah dan tidak menyimpang dari tujuan penelitian. Peneliti membatasi masalah berdasarkan pada:

1. Variabel independen terdiri dari analisis motivasi dan disiplin kerja.
2. Variabel dependen yaitu produktivitas karyawan.
3. Objek penelitian dilakukan pada karyawan bagian *ecoating* PT. Local Basic Technologies Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja secara parsial dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Local Basic Technologies di Kota Batam?
2. Apakah disiplin kerja secara parsial dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Local Basic Technologies di Kota Batam?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Local Basic Technologies di Kota Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja secara parsial dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Local Basic Technologies di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Local Basic Technologies di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Local Basic Technologies di Kota Batam

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak pihak yang membutuhkan, baik secara teoritis maupun secara praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

   Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan dan informasi mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja, selain itu diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang terkait dengan penelitian ini.

2. Manfaat praktis

   2.1. Bagi penulis

   Sebagai kontribusi dari penulis khususnya tentang pengetahuan yang

berkaitan dengan sumber daya manusia dan produktivitas kerja karyawan.

2.2. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai informasi serta masukan bagi perusahaan agar lebih bijak dan mempertimbangkan kembali faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

2.3. Bagi Penulis Selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai bahan acuan ketika melakukan penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

UPB

Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Motivasi Kerja

Menurut Robbins dalam Busro (2018: 49) menyatakan bahwa motivasi berkaitan dengan kebutuhan, tujuan dan usaha. Setiap individu yang memiliki tujuan untuk organisasinya serta memenuhi kebutuhan individu lain tentu membutuhkan kemauan yang disertai dengan usaha yang tinggi. Usaha yang dibutuhkan harus konsisten serta tekun agar sesuatu yang diusahakan tercapai. Kebutuhan merupakan keadaan yang menimbulkan suatu hasil terlihat menarik sehingga seseorang akan berusaha untuk memenuhinya. Motivasi juga disebut sebagai penggerak karena mampu mendorong seseorang dari dalam dirinya sendiri untuk bertindak dalam mencapai tujuan.

2.1.1.1 Prinsip-Prinsip Motivasi

Menurut Mangkunegara dalam Busro (2018: 52) menyatakan bahwa ada prinsip-prinsip yang dapat memotivasi karyawan ketika bekerja, yaitu:

1. Prinsip komunikasi

   Pemimpin menjaga komunikasi dengan karyawan terutama terkait pencapaian tugas supaya tidak terjadi kesalahpahaman serta informasi yang jelas sehingga karyawan akan lebih mudah termotivasi dalam pekerjaaannya.

2. Prinsip pendelegasian wewenang

   Pemimpin memberikan wewenang terkait pengambilan keputusan dalam pekerjaan kepada karyawan untuk menghindari sewaktu-waktu terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, hal ini akan membuat karyawan termotivasi dalam mencapai apa yang telah menjadi harapan pemimpin.

3. Prinsip partisipasi

   Prinsip lain yang dapat memotivasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kesempatan untuk berkontribusi dalam penentuan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

4. Prinsip mengakui andil bawahan

   Karyawan diakui oleh pemimpin jika telah turut andil dalam usaha mencapai tujuan sehingga karyawan akan merasa lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaanya seperti yang telah diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

   Apabila karyawan memperoleh perhatian dari pemimpin maka ia akan termotivasi untuk bekerja seperti yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.1.2 Teori-Teori Motivasi Kerja

Menurut Busro (2018) diketahui teori motivasi yang dikenal sebagai berikut:

1. Teori Abraham H. Maslow

   Berikut teori Abraham Maslow tentang hierarki kebutuhan manusia, yaitu:

a. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan seseorang untuk melindungi diri agar merasa aman dari segala peristiwa yang mengancam, berbahaya, atau hal-hal yang bertentangan, dan lingkungan hidupnya.

b. Kebutuhan harga diri, adalah kebutuhan seseorang agar lebih dihormati dan dihargai oleh orang lain dalam hal apapun.

c. Kebutuhan fisiologis, merupakan kebutuhan paling dasar yang berkaitan dengan fisik seperti bernafas, makan dan minum, perlindungan fisik secara langsung, seksual, tempat tinggal, dan bebas dari rasa sakit fisik.

d. Kebutuhan kebersamaan, sosial dan cinta, merupakan kebutuhan untuk diterima dalam suatu kelompok seperti pertemanan, berinteraksi dan berafiliasi serta saling mencintai.

e. Kebutuhan aktualisasi diri, merupakan kebutuhan seseorang agar bisa mengekspresikan dirinya melalui *skill*, kemampuan, dan potensi yang dimilikinya. Mereka bebas untuk mengemukakan pendapatnya, menyampaikan ide-ide, gagasan dan kritik yang dimilikinya terhadap sesuatu.

2. Teori McClelland

Berdasarkan teori motivasi McClelland dijelaskan terdapat tiga kebutuhan setiap individu yang menonjol, yaitu:

a. Need of achievement

Needs for achievement merupakan kebutuhan untuk berprestasi. Seorang tenaga kerja yang memiliki *needs of achievement* cenderung untuk berani ambil resiko karena mereka selalu ingin menyelesaikan pekerjaan dengan

lebih baik dari pekerjaan yang telah dilakukannya, berambisi untuk berprestasi ke tingkat yang lebih tinggi. Terdapat enam karakteristik setiap individu yang memiliki motif berprestasi tinggi, yaitu mempunyai tujuan yang realistik, mempunyai kepribadian yang bertanggung jawab, berani ambil dan menanggung resiko, telah menyusun rencana secara keseluruhan serta berusaha agar tujuan terwujudkan, berusaha merealisasikan rencana yang telah disusun setiap ada kesempatan, dan memafaatkan timbal balik yang nyata dalam semua aktivitas yang dilakukan.

b. Need of affiliation

Kebutuhan untuk memperluas pergaulan atau *circle* merupakan keinginan untuk melakukan interaksi tanpa merugikan orang lain. Misal pada lingkungan kerja, mereka semangat bekerja sama dengan tim lain, semangat mematuhi peraturan-peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan dan selalu mengusahakan untuk menghormati pimpinan. Menurut Sutrisno (2011) jika seseorang berkeinginan untuk memperluas *circle*nya akan tampak hal-hal seperti berikut:

1. Lebih menyukai melakukan suatu urusan dengan orang lain.
2. Meminta persetujuan dari orang lain terlebih dahulu dalam hal pekerjaan.
3. Berusaha bekerja secara kooperatif dan lebih efektif ketika bekerja dengan orang lain.
4. Dalam pekerjaannya selalu memperhatikan relasi pribadi yang telah ada dalam pekerjaannya dibandingkan tugas yang terdapat dalam pekerjaan.

c. *Need of power*

Menurut Sutrisno (2011) perilaku seorang pegawai yang didorong oleh kebutuhan berkuasa akan tampak seperti berikut:

1. Mengoleksi barang-barang yang berkaitan dengan tempat perkumpulan atau bahkan menjadi anggotanya.
2. Aktif dalam mengarahkan kegiatan organisasi.
3. Meskipun tidak ada yang meminta pertolongan, mereka akan memberikan pertolongan.
4. Sangat mengetahui struktur pengaruh antarpribadi dari suatu organisasi.

2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Seseorang yang sangat termotivasi dalam melakukan pekerjaan bisa dikarenakan beberapa faktor yang mempengaruhinya. Menurut Herzberg terdapat 6 faktor yang dapat memberikan motivasi kepada seseorang sehingga mereka mau menyelesaikan pekerjaannya. Berikut faktor-faktor tersebut (Marnis & Priyono, 2008):

1. Penghargaan yang diperoleh pegawai
2. Kemungkinan untuk berkembang
3. Rasa tanggung jawab yang tinggi
4. Adanya kemajuan
5. Berasal dari pekerjaan itu sendiri
6. Hasil yang memuaskan atau membahagiakan

2.1.1.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mankunegara (2009) dalam Gardjito *et al.* (2014) menjelaskan tentang indikator yang biasanya digunakan dalam motivasi kerja adalah sebagai berikut.

1. Penghargaan diri

   Seseorang akan merasa dirinya terhormat pada saat mereka dihargai oleh orang pada suatu lingkungan kerjanya dan situasi tersebut dapat menjadikan seseorang untuk bekerja lebih baik lagi.

2. Kekuasaan

   Seseorang akan merasakan termotivasi apabila saat dirinya diberikan kepercayaan dalam kekuasaan dan kewenangan dalam suatu pekerjaan secara penuh tanpa adanya suatu paksaan dari orang lain selama proses bekerja yang sedang dilakukan dan tidak adanya suatu simpangan dari tujuan perusahaan.

3. Kebutuhan keamanan kerja

   Kebutuhan yang diinginkan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman dari suatu bahaya nantinya yang terjadi pada diri seseorang dan dapat terbebas dari rasa takut atas kehilangan pekerjaan.

4. Kebutuhan fisiologis

   Kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini termasuk suatu kebutuhan dalam tingkat terendah atau biasanya kebutuhan yang paling dasar.

5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri

Kebutuhan dalam penggunaan kemampuan, *skill* dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan menggunakan ide-ide dalam memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu

2.1.2 Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap patuh terhadap perintah atau peraturan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi. Disiplin ada ketika seseorang dengan sadar dan bersedia mematuhi aturan-aturan serta norma-norma yang berlaku dalam perusahaan tersebut. Disiplin kerja digunakan sebagai alat atau cara untuk melakukan komunikasi antar pegawai dengan pimpinan agar pegawai mengubah perilakunya menaati aturan-aturan yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin juga menjadi salah satu kunci atas keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Seorang pegawai yang memiliki disiplin yang tinggi mencerminkan bahwa dirinya bertanggungjawab atas tugas yang dimilikinya, tentunya hal tersebut membuat pegawai memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya (Sinambela, 2016).

2.1.2.1 Tujuan Disiplin Kerja

Siswanto dalam Sinambela (2016: 340) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki tujuan yaitu tujuan umum dan tujuan khusus.

1. Tujuan umum dari disiplin kerja adalah untuk perusahaan itu sendiri menyesuaikan motif organisasi bagi yang bersangkutan.
2. Tujuan khusus dari disiplin kerja yaitu agar pegawai berperilaku dan bertindak sesuai dengan norma-norma perusahaan, kemudian bagi pegawai

dalam jangka pendek maupun panjang tetap dapat meningkatkan produktivitas yang tinggi, untuk pemeliharaan sarana dan prasarana perusahaan baik dalam bentuk jasa maupun barang, pegawai mampu melakukan pekerjaannya sebaik mungkin serta memberikan pelayanan yang maksimal sesuai dengan bidangnya, dan tentunya agar pegawai mematuhi segala aturan dan kebijakan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Daulay *et al*. (2019: 214) menguraikan faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

1. Jumlah kompensasi

   Besar kecilnya kompensasi berpengaruh bagi pegawai untuk menegakkan disiplin. Apabila pegawai memperoleh jaminan kompensasi yang sesuai dengan jerih payahnya dalam ikut berperan serta bagi perusahaan akan mentaati semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

2. Keteladanan pimpinan

   Dalam lingkup perusahaan, seorang pimpinan pasti diperhatikan oleh bawahannya mulai dari perbuatan, ucapan dan sikapnya dalam hal menegakkan disiplin. Oleh karena itu sangat penting bagi pemimpin untuk memiliki keteladanan yang baik.

3. Adanya aturan yang menjadi pedoman

   Dalam setiap organisasi diusahakan membuat peraturan tertulis untuk dijadikan pedoman bersama. Hal ini diterapkan untuk menghindari instruksi

secara lisan yang terkadang dapat berubah sewaktu-waktu menyesuaikan kondisi dan situasi.

4. Ada atau tidaknya pengawasan oleh pimpinan

   Perlu adanya pengawasan terhadap semua kegiatan yang ada di perusahaan serta memberikan arahan kepada pegawai terkait pelaksanaan pekerjaan sehingga tepat dan sesuai dengan yang diberikan.

5. Pimpinan berani dalam mengambil tindakan

   Pimpinan harus berani dan tegas terhadap karyawan terutama bagi mereka yang melanggar peraturan, kemudian memberikan sanksi sesuai dengan pelanggarannya.

6. Terciptanya kebiasaan yang mendukung adanya kedisiplinan, tentunya hal ini perlu ada kebiasaan yang diciptakan oleh pegawai sendiri.

7. Ada atau tidaknya perhatian kepada pegawai terkadang bisa menyebabkan pegawai menjadi lebih semangat dalam melakukan pekerjannya.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam Hustia (2020: 84) indikator yang digunakan sebagai sebagai tolak ukur disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Semua pegawai wajib mentaati peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan yang sesuai dengan pedoman kerja, demi terciptanya suasana kerja yang nyaman dan lancar.

2. Memanfaatkan waktu dengan efektif, dimana pegawai diberikan waktu oleh perusahaan dengan harapan dapat digunakan sebaik-baiknya tanpa ada waktu yang terbuang sia-sia untuk mengejar target perusahaan.

3. Bertanggungjawab dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan jangka waktu yang telah diberikan oleh perusahaan
4. Tingkat absensi, yaitu frekuensi kehadiran dimana semakin rendah tingkat absensi pegawai tersebut maka semakin tinggi tingkat disiplin yang dimiliki.

2.1.3 Produktivitas

Kata produktivitas menurut Natalia dalam Busro (2018: 339) yaitu berasal dari bahasa inggris *"product"*, *"outcome"*, dan *"result"* yang berkembang menjadi *"productive"* yang artinya menghasilkan. Produktivitas merupakan hasil output yang keluar setelah adanya input. Apabila input yang diproses tetap sedangkan output yang dihasilkan semakin besar, maka hal tersebut semakin baik. Artinya terdapat efisiensi dan efektivitas yang meningkat. Jika seorang pegawai dapat memanfaatkan fasilitas yang telah disediakan oleh perusahaan serta bekerja dengan maksimal maka tidak menutup kemungkinan produktivitas perusahaan akan tercapai. Hasil kerja dari produktivitas dapat berupa sesuatu yang bisa dinilai dengan uang ataupun selain uang. Tolak ukur produktivitas bisa pada tingkat kelompok, organisasi bahkan individu. Terdapat dua dimensi dari produktivitas, yang pertama efektivitas dalam mencapai target yang dinilai berdasarkan kuantitas, kualitas dan waktu. Pegawai dituntut untuk maksimal dalam melakukan semua pekerjaannya. Yang kedua, efisiensi yakni usaha yang dilakukan (*input)* dibandingkan dengan proses pelaksanaan pekerjaan tersebut. namun meskipun kedua hal tersebut saling dikaitkan tidak menjamin efektivitas yang meningkat juga meningkatkan efisiensinya. Produktivitas selalu dikaitkan dengan tenaga

kerja, hasil kerja dan jam kerja. Perhitungan produktivitas dapat dilakukan dengan membagi pengeluaran dan jumlah pengeluaran. Pengukuran produktivitas tersebut bermanfaat untuk menganalisis efisiensi dan produksi dalam perusahaan serta melalui pegawai dapat menunjang tercapainya tujuan, target dan sasaran yang telah ditetapkan. Menurut Sinungan dalam Busro (2018: 343) pada hakikatnya produktivitas kerja yakni memiliki pandangan bahwa semua langkah kerja yang dilakukan hari ini harus lebih baik dibandingkan hari kemarin dengan hasil yang diperoleh untuk hari esok lebih bermutu atau berkualitas dibandingkan hasil yang diperoleh hari ini.

Kerja yang produktif membutuhkan prasyarat yang mendukung, yaitu (Busro, 2018):

1. Kemauan untuk kerja sangat tinggi

   Setiap karyawan memiliki kemampuan yang tinggi dalam bekerja untuk mendapatkan hasil sesuai dengan harapan yang telah ditentukan. Karyawan perlu mempunyai semangat dan rasa bahagia dalam melakukan pekerjaan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

2. Memiliki lingkungan kerja yang nyaman

   Faktor pendukung berhasilnya suatu pekerjaan dengan tepat waktu salah satunya adanya lingkungan kerja yang dimiliki memiliki rasa nyaman yang menjadikan karyawan merasa senang dan tidak adanya kesulitan dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan.

3. Memiliki kemampuan kerja sesuai dengan pekerjaannya

Setiap pekerjaan perlu untuk disesuaikan dengan kemampuan masing-masing karyawan agar dapat menghasilkan pekerjaan tepat waktu dan sesuai harapan yang diinginkan.

4. Gaji yang minimal dapat mencukupi kebutuhan hidup

   Pemberian gaji disesuaikan dengan hasil yang telah dikerjaan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan dapat memberikan semangat yang tinggi terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan karena gaji yang diberikan disamakan dengan hasil yang telah dilakukan.

5. Kondisi kerja atau circle yang manusiawi

   Setiap perusahaan perlu adanya suatu kondisi kerja yang nyaman karena dapat menumbuhkan rasa semangat terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

6. Memiliki relasi kerja yang harmonis antar tim, serta jaminan sosial yang memadai.

7. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan yang diinginkan, biasanya adanya hubungan yang baik antar tim yang menjadikan setiap karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Pemberian jaminan sosial juga menjadikan karyawan merasa aman dan dipedulikan.

2.1.3.1 Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja

Menurut Susilo dalam Busro (2018: 345) terdapat beberapa cara untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, yaitu:

1. Menuliskan rencana kerja baik di kertas atau di papan yang menonjol sehingga mudah dilihat asalkan jangan di alat elektronik. Buat daftar

prioritas mulai dari yang paling penting sampai kurang penting dalam setiap daftar rencana kerja.

2. Tulis aktivitas yang harus dihindari, jadi selain menuliskan hal yang akan dikerjakan, tulis juga kegiatan yang harus dihindari yang dapat membuang waktu sia-sia.
3. Apabila anda termasuk seseorang yang membutuhkan pemanasan setiap sebelum memulai aktivitas, maka lakukan pemanasan terlebih dahulu seperti minum teh atau kopi.
4. Diusahakan untuk fokus ketika sedang menyelesaikan tugas. Jika banyak tugas yang harus diselesaikan maka selesaikan tugas yang paling dibutuhkan agar fokus tidak terbagi. Berkonsentrasilah sebaik-baiknya dalam mengerjakan tugas dan jangan beralih ke tugas lain ketika belum selesai.
5. Menetapkan batas waktu pengerjaan, hal ini akan mendorong pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat.
6. Memberikan tanda pada pekerjaan yang telah diselesaikan, hal ini dapat memicu pegawai untuk segera menyelesaikan tugas-tugas yang lain.
7. Istirahat, ambil waktu istirahat misal 15 menit dalam dua jam sekali agar kita dapat rileks atau sekedar minum teh hangat.
8. Selalu meningkatkan kecepatan membaca.
9. Berusaha mengetik cepat dengan memanfaatkan 10 jari dan hafal *shortcut* yang dapat mempermudah mengetik dan lebih cepat.
10. Patuhi peraturan yang telah dibuat, tidak hanya dipajang tapi terapkan dan lakukan dengan baik.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah sebagai berikut (Busro, 2018):

1. Pendidikan dan pelatihan

   Karyawan yang berpendidikan biasanya lebih mudah untuk mengerti dan mengetahui banyak hal yang diperintahkan untuk dikerjakan. Biasanya karyawan tersebut dapat cepat tanggap dan menerima banyak pendapat dari seseorang atau atasannya.

2. Motivasi kerja

   Karyawan perlu adanya suatu dorongan agar dapat lebih antusias dalam bekerja. Hal ini agar dapat terselesainya suatu pekerjaan sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

3. Kedisiplinan, ketekunan dan kejujuran

   Biasanya karyawan yang disiplin dapat suatu perusahaan dapat dengan mudah ditertibkan dan dapat bekerja dengan serius. Suatu perusahaan juga membutuhkan karyawan yang jujur dan tekun dalam bekerjaannya agar dapat suksesnya perusahaan dan tercapainya target yang diharapkan.

4. Kesehatan dan gizi pegawai

   Kesehatan dan gizi sangat dipentingkan dalam kekuatan fisik karyawan yang dimana agar dapat selalu tegar dalam bekerja.

5. Keterampilan pegawai

Karyawan yang makin terampil dalam saat bekerja biasanya sangat cepat dalam mengerjakan sesuatu karena sudah terlatih dan menjadi sangat profesional dalam bekerja.

6. Sikap dan etika pegawai

   Karyawan dalam suatu perusahaan bersikap mental dan beretika dalam bekerja umumnya mempunyai tanggung jawab dalam pekerjaannya dan sungguh-sungguh pada tugas yang telah diberikan.

7. Mampu bekerja sama dalam tim

   Karyawan yang mampu bekerjasama dalam tim biasanya dapat terselesainya suatu pekerjaan yang ditargetkan dan dapat mendapatkan hasil yang maksimal.

8. Gaji, tunjangan, penghasilan, dan reumunerasi

   Tingkat bekerja yang bertujuan untuk memperoleh penghasilan guna untuk menghidupi diri dan keluarganya secara layak.

9. Lingkungan sosial dan fisik

   Biasanya lingkungan kerja sangat berperan penting dalam karyawan yang bekerja agar terciptanya ketenangan dan aman tanpa adanya gangguan dalam bekerja.

10. Jaminan sosial yang diperoleh

    Jaminan sosial biasanya digunakan untuk menambah pendapatan karyawan dan keluarganya.

11. Kecanggihan teknologi

    Biasanya karyawan yang makin profesional dan terampil, maka cepat juga dalam proses bekerjanya.

12. Dukungan faktor produksi

    Adanya dukungan faktor produksi dapat menjadikan bekerja dengan sempurna.

13. Kesempatan berprestasi

    Karyawan perlu diberikan kesempatan untuk berprestasi dalam rangka untuk pengembangkan *skill* pada karyawan tersebut.

14. Kepemimpinan dan manajemen

    Baik buruknya pemimpin dan manajemen dalam suatu perusahaan dapat menentukan nyaman atau tidaknya karyawan dalam bekerja.

2.1.3.3 Indikator produktivitas kerja

Menurut Sutrisno dalam Wahyuningsih (2019) indikator yang digunakan sebagai tolak ukur untuk produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Semangat kerja, pegawai semangat untuk bekerja dengan harapan memperoleh hasil yang lebih baik dari hari kemarin.
2. Kemampuan, seorang pegawai harus memiliki kemampuan untuk bekerja dan bersikap profesionalisme.
3. Pengembangan diri, selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan demi perkembangan diri sendiri dengan harapan bisa menjadi lebih baik dan kuat dalam menghadapi tantangan apapun.

4. Mutu, berupaya meningkatkan mutu yang merupakan kualitas hasil kerja, tentunya akan bermanfaat bagi dirinya sendiri dan bagi perusahaan.
5. Efisiensi, hasil yang dicapai oleh pegawai dibandingkan dengan semua sumber daya yang telah digunakan.

2.2 Penelitian terdahulu

Penelitian ini didukung dengan adanya penelitian yang sebelumnya yang dapat dijadikan sebagai referensi atau acuan. Berikut adalah penelitian sebelumnya yang disajikan pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan tahun penelitian	Judul penelitian	Alat Analisis	Hasil penelitian	Perbedaan
1	Bayu Setiawan dan nuridin, 2021	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator SPBU Bekasi PT Pertamina Retail	Analisis Regresi Linear menggunakan SPSS ver. 26.0	Lingkungan kerja disiplin mensupport peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT Pertamina Retail	Penelitian sekarang menambahkan satu variabel yaitu motivasi kerja
2	Gatot Kusjono, Faisal Ahmad Gunawan, dan Suprianto, 2022	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Purantar In-Flight Catering	Analisis regresi linier sederhana dan berganda, uji, dan uji f	Disiplin kerja memiliki nilai sig. < 0,05 dan nilai t > dari t tabel yaitu 0,647 yang artinya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja	Penelitian sekarang menambahkan variabel motivasi kerja, serta hanya menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji asumsi klasik

Tabel 2.2 Lanjutan

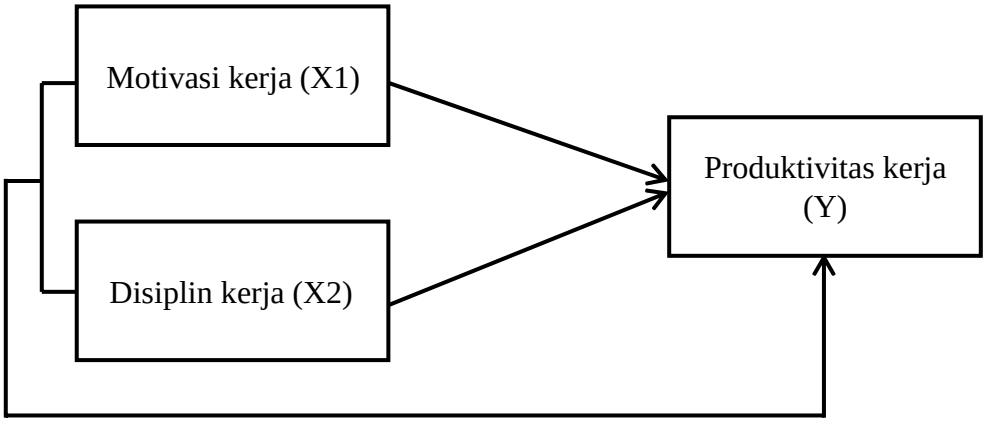
3	Muhammad Musyfiq Salami, 2021	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT BangkitMaju Bersama	Analisis statistik parsial, simultan dan determin asi	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pada interval 0,600-0,799	Penelitian sekarang menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji asumsi klasik
4	Vivi Fransisca, 2022	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PT Alfa Surya Mandiri	Uji f dan t,analisis korelasi berganda	Variabel motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja positif mempengaruhi produktivitas kerja secarasignifikan	Penelitian sekarang hanya menggunakan variabel motivasi dan disiplin kerja
5	Mutiasari, Herni Utami Rahmawati, dan Suseno, 2021	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap	Regresi Linear berganda dan uji t	Diperoleh hasil t hitung semua variabel (lingkungan kerja disiplin kerja, motivasi, dan pelatihan) > dari t tabel yang artinya semua variabel berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja	Penelitian sekarang hanya menggunakan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja, serta menambahkan uji asumsi klasik

Tabel 2.3 Lanjutan

6	Muhammad Musyfiq Salami, 2021	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bangkit Maju Bersama	Analisis statistik parsial, simultan dan determinasi	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dan hubungan antar kedua variabel adalah kuat karena nilai koefisien korelasi berada pada interval 0,600-0,799	Penelitian sekarang menambahkan uji asumsi klasik
7.	Ellisyah Mindari, 2021	Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin	Analisis regresi ganda, uji f dan uji t	Variabel motivasi dapat mempengaruhi Produktivitas karyawan dengan nilai t hitung > dari t tabel yaitu 5,407>1,991, sedangkan variabel disiplin tidak berpengaruh secara parsial signifikan dengan thitung < dari t tabel yaitu 1,488<1,991	Penelitian sekarang menambhakan uji asumsi klasik
8.	Waseso Segoro dan Wiwin Kusuma Pratiwi, 2021	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Gema Teknikatama Cibitung	Uji regresi linier berganda, uji, uji dan koefisien determinasi dengan SPSS ver.22	Hasil yang diperoleh yaitu secara parsial motivasi tidak mempengaruhi Produktivitas sedangkan Lingkungan kerja dan disiplin kerja bepengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan	Penelitian sekarang hanya mengguankan variabel motivasi dan disiplin kerja, serta menambhakan uji asumsi klasik.

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan kajian teori, dengan menyesuaikan penelitian terdahulu bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dapat digambarkan pada Gambar 2.1



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban dengan estimasi yang terdapat dua kemungkinan berdasarkan masalah penelitian yang telah diajukan yaitu dapat diperoleh atau tidak (Samsul, 2017). Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap produktivitas pada PT Local Basic Technologies di kota Batam

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap produktivitas pada PT Local Basic Technologies di kota Batam

H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitaspada PT Local Basic Technologies di kota Batam.

UPB

Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* yakni melakukan uji hipotesis yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian. Adapun penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas. Metode penelitian yang akan digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang dilakukan secara random untuk pengambilan sampelnya, menggunakan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data, dan menguji hipotesis dengan analisis data yang bersifat statistik atau kuantitatif.

3.2 Lokasi dan Periode Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Maret sampai September tahun 2022 dan tempat penelitian dilaksanakan di PT Local Basic Technologies di Kota Batam yang berfokus pada departemen *ecoating.* Periode yang digunakan dalam penelitian ini adalah periode secara langsung dengan membutuhkan waktu 1 minggu untuk pengisian kuisioner yang telah disebarkan.

Tabel 3.1 Periode Penelitian

Kegiatan	Tahun, Bulan, dan Pertemuan													
	2022													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Penginputan Judul														
Studi Pustaka														

Tabel 3.2 Lanjutan

Metodologi Penelitian														
Penyusunan Kuesioner														
Penyerahan Kuesioner														
Pengolahan Data														
Kesimpulan														
Penyelesaian Penelitian														

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah general yang mencakup objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari serta ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan pada departemen *ecoating* yang berjumlah 116 orang. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan pada penelitian ini.

3.3.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Sampel termasuk bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Biasanya populasi yang besar dan peneliti tidak akan mempelajari keseluruhan yang terdapat pada populasi, contohnya adanya keterbatasan dana, tenaga dan waktu yang menjadikan peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut (Tusholihah, 2019). Pada penelitian ini

menggunakan populasi sebesar 116 orang yang diambil dari karyawan departemen *ecoating.* Maka digunakan teknik s*ampling* jenuh dimana semua populasi sebanyak 116 orang dijadikan sampel.

3.3.3 Teknik *Sampling*

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non probability sampling* dengan jenis sampel jenuh. *Non probability sampling* merupakan teknik pengumpulan sampel terhadap anggota populasi dengan tidak memberikan peluang yang sama. Sedangkan teknik pengambilan sampel jenuh adalah teknik yang menjadikan semua anggota populasi menjadi sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Sampling jenuh juga dapat dikatakan seperti sensus yang menjadikan semua populasi menjadi sampel (Sugiyono, 2013).

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Sumber Data

Data kuantitatif merupakan data yang berisi angka-angka dan bersifat terstruktur. Sumber data berkaitan dengan data dapat diperoleh dari mana dan peneliti memperoleh berbagai macam jenis informasi tersebut dari subyek penelitian. Adapun sumber data pada penelitian ini diperoleh dari direktur, karyawan maupun staff perusahaan.

3.4.2 Jenis Data

Jenis data yang banyak digunakan dalam penelitian adalah : (Samsu, 2017)

1. Data primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan oleh peneliti melalui beberapa cara, seperti observasi atau pengamatan di perusahaan, Wawancara langsung dengan direktur dan karyawan perusahaan, dan menggunakan kuisioner tentang motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang diberikan kepada 116 karyawan di bidang sumber daya manusia.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data terkait perusahaan seperti jumlah tenaga kerja, sejarah perusahaan, struktur organisasi, aktivitas serta tingkat produktivitas staff perusahaan yang diperoleh dari perusahaan yang diteliti oleh penulis.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan teknik yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data penelitian. Adapun beberapa teknik dalam memperoleh data adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2013):

1. Wawancara

Metode wawancara adalah cara untuk memperoleh data yakni melakukan tanya jawab terhadap pihak-pihak yang terlibat dalam penelitian. Pada penelitian ini penulis melakukan Tanya jawab atau wawancara secara langsung dengan pimpinan dan karyawan atau staff perusahaan yang

berkaitan atau sesuai dengan yang dibutuhkan oleh peneliti sehingga diperoleh sebuah data penelitian.

2. Kuisioner

Kuisioner merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh peneliti dengan membuat sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang ditulis kemudian diberikan kepada responden. Peneliti membuat item-item pertanyaan menggunakan tolak ukur berupa indikator dari variabel-variabel penelitian. Pengukuran yang dapat dilakukan untuk mengukur tanggapan responden adalah skala likert. Tanggapan dari kuisioner diberi skor seperti berikut (Sugiyono, 2013):

Tabel 3.3 Pengukuran Skala Likert

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3. Observasi

Metode ini dilakukan dengan meninjau langsung ke obyek penelitian. Dalam penelitian ini penulis juga melakukan observasi atau pengamatan langsung ke perusahaan agar diperoleh data yang dapat mendukung penelitian.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional digunakan untuk memberi batasan terhadap variabel-variabel penelitian serta dapat mengukur konsep yang diteliti. Skala yang digunakan yaitu skala likert yang berbentuk *cheklist.*

Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Skala
Motivasi(X1)			
Motivasi adalah keinginan dalam diri individu untuk melakukan kegiatan dalam rangka mencapai target atau tujuan (Busro, 2018)	1. Penghargaan diri 2. Kekuasaan 3. Kebutuhan keamanankerja 4. Kebutuhan fisiologis 5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri	1. Motivasi bekerja karena kemampuan 2. Penghargaan kinerja 3. Keterlibatan karyawan 4. Jabatan 5. Jaminan keamanan kerja 6. Jaminan kesehatan 7. Pemenuhan kebutuhan pokok 8. Pemenuhan kebutuhan fisik 9. Kebebasan berpendapat 10. Menghargai pendapat	Likert
Disiplin kerja(X2)			
Disiplin kerja merupakan sikap yang dimiliki seseorang secara sukarela untuk menghormati dan mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan (Daulay e*t al.*, 2019)	1. Tingkat kehadiran 2. Mematuhi peraturan 3. Memanfaatkan waktu dengan efektif 4. Bertanggung jawab	1. Mematuhi aturan 2. Berpedoman pada peraturan 3. Pemanfaatan waktu 4. Penyelesaian pekerjaan tepat waktu 5. Bertanggung ajwab 6. Penyelesaian tugas 7. Waktu kedatanagn bekerja 8. Perizinan	Likert
Produktivitas(Y)			
Produktivitas adalah perbandingan antara hasil output (jasa atau barang) dengan input (sumber daya manusia, bahan baku, dan modal) (Pahrudin *et al*., 2013)	1. Kemampuan 2. Semangat kerja 3. Pengembangan diri 4. Mutu 5. Efisiensi	1. Bekerja sesuai kemampuan 2. Rasa profesionalisme 3. Semangat kerja 4. Berkembang setiap hari 5. Peningkatan keterampilan dan kemampuan 6. Peningkatan kualitas kerja 7. Standar bekerja 8. Pemenuhan mutu kerja 9. Hasil pekerjaan 10. Peningkatan prestasi	Likert

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan setelah terkumpul data dari seluruh responden dan pihak lain. Adapun analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahap yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji regresi berganda.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur apakah kuisioner yang diberikan kepada responden sah atau tidak. Apabila item pertanyaan atau pernyataan dari kuisioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur maka kuisioner tersebut dapat dikatakan valid. Cara mengukur valid atau tidaknya yaitu menggunakan ketentuan seperti berikut (Purnomo, 2016):

a. Apabila nilai r hitung < r tabel, maka dinyatakan tidak valid.
b. Apabila nilai r hitung > r tabel, maka dinyatakan valid.

3.7.2 Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk mengukur apakah kuisioner terkait indikator dari variabel penelitian dapat dinyatakan reliabel atau handal. Apabila tanggapan responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu maka kuisioner dapat dikatakan reliabel. Butir kuisioner dinyatakan layak atau reliabel apabila memenuhi syarat yaitu cronbach's alpha > 0,60, jika cronbach's alpha < 0,60 maka dinyatakan tidak reliabel (Purnomo, 2016).

3.7.3 Uji Asumsi klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual terstandarisasi telah berdistribusi normal atau tidak. Apabila nilai residual sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya maka dapat dikatakan berdistribusi normal. Untuk melihat apakah data telah berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan beberapa cara seperti melihat normal probability plot, yaitu membandingkan distribusi normal (membentuk garis diagonal) dengan distribusi yang sesungguhnya (akan mengikuti garis diagonal apabila distribusi normal). Dikatakan tidak berdistribusi normal jika data tersebar jauh dari garis diagonal. Adapun cara lain yang dapat digunakan untuk mengetahui asumsi normalitas data adalah melakukan uji kolmogorove smirnove, yakni dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikan > 0,05 (Purnomo, 2016).

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk menguji apakah ada korelasi yang tinggi atau tidak pada variabel bebas. Apabila terbentuk korelasi yang tinggi dalam model regresi tersebut maka dikatakan mengandung gejala multikolinieritas. cara untuk mengetahuinya adalah dengan melihat TOL (Tolerance) dan Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10. Jika nilai TOL dan VIF < 10 maka dinyatakan tidak ada gejala multikolinieritas (Purnomo, 2016).

3.7.4 Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji ini dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian dan mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan t hitung dan t tabel dengan taraf kesalahan sebesar 5% (Purnomo, 2016).

a. Jika t hitung > t tabel dengan signifikan < 0,05 maka hipotesis diterima.
b. Jika t hitung < t tabel dengan signifikan > 0,05 maka hipotesis ditolak.

2. Uji f

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel dengan nilai signifikan 5%. Untuk menentukan nilai kritisnya harus menentukan taraf kepercayaan dan derajat kebebasan yaitu n-(k+1) (Purnomo, 2016:169).

a. Jika F hitung > F tabel dengan nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis diterima.
b. Jika F hitung < F tabel dengan nilai nilai signifikan > 0,05 maka hipotesis ditolak

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinan (R2) digunakan untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat ketepatan dalam analisis regresi yang dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien determinan (R2) yaitu antara 0 dan 1. Apabila koefisien determinan (R2) adalah nol maka menunjukkan bahwa variabel independen

tidak mempengaruhi sama sekali terhadap variabel dependen. Sedangkan jika semakin mendekati satu maka variabel bebas semakin berpengaruh terhadap variabel terikat. Selain itu juga untuk mengetahui besarnya persentase pengetahuan variabel dependen yang disebabkan oleh variabel independen (Purnomo, 2016).

3.7.5 Uji Regresi Linear Berganda

Pada uji ini terdapat persamaan regresi berganda yang ditujukan untuk memberikan gambaran terkait model hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Persamaan regresi meliputi nilai koefisien regresi, variabel bebas, dan nilai konstanta. Adapun persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah (Purnomo, 2016):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Rumus 3.1 Uji Regresi

Keterangan:

Y = variabel dependent produktivitas kerja

X1 = motivasi kerja

X2 = disiplin kerja

a = konstanta

b1.b2 = koefisien regresi

e = standar error.

UPB

Universitas Putera Batam