

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sumber daya manusia, setiap perusahaan yang didirikan mempunyai tujuan bahwa kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat didalam lingkup usaha dari perusahaan dan menginginkan terciptanya produktivitas kerja yang tinggi. Untuk mewujudkan tujuannya, perusahaan harus mempunyai faktor produksi yaitu alam, tenaga kerja, modal dan keahlian. Keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, tetapi satu sama lain harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai pada kenyataan sering mengalami hambatan, ini disebabkan oleh tidak mudahnya mengintegrasikan kepentingan setiap anggota didalam perusahaan dengan tujuan perusahaan. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja sebuah perusahaan. Bila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga produk yang dihasilkan akan lebih baik.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja berbagai cara harus ditempuh oleh pihak perusahaan agar tenaga kerja bersedia melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan benar sehingga mempunyai target yang tinggi untuk

perusahaan. Salah satunya jalan yang ditempuh adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawan dalam upaya peningkatan produktivitas kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Motivasi mempunyai beberapa nilai kebutuhan yang digunakan kebutuhan untuk prestasi (*need for achievement*) adalah hasrat untuk menyelesaikan yang sulit, mencapai standar tinggi untuk kesuksesan, yang diukur berdasarkan standar kesempatan dari dalam diri seseorang untuk mencapai hasil yang baik kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan masukan yang sebenarnya, disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan erat pula kaitannya dengan produktivitas jika karyawan tidak diberikan motivasi, dan disiplin yang baik maka produktivitas dapat menurun. Pada tingkat perusahaan pengukuran produktivitas terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong keefektifan kerja karena produktivitas merupakan perbandingan hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya sebagai masukan yang digunakan persatuan waktu, dan disebutkan bahwa untuk kerja faktor-faktor peningkatan produktivitas kerja berkaitan erat dengan memotivasi kerja karyawan pada perusahaan.

PT. Hada Sukses Bintang Cakra merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang properti menangani distribusi pemasaran produk sekaligus penjualan suku cadang PT. Hada Sukses Bintang Cakra yang beralamat di Jl. Pulau Nias Utara No 8 Kim 2 Medan. Disiplin dan motivasi sangat penting bagi

karyawan itu sendiri sebagai individu, gambaran tentang disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari absensi atau ketidakhadiran karyawan PT. Hada Sukses Bintang Cakra pada Tabel 1.1.

TABEL 1.1
Rekapitulasi Daftar Hadir Karyawan Pada PT. Hada Sukses Bintang Cakra
Rata-Rata Perbulan Posisi Tahun 2017

Bulan	JumlahK aryawan	Hadir	KETERANGAN			
			TIDAK HADIR			
			Izin/cuti	Sakit	Tugas Luar	Tanpa Keteran gan
Januari	195	190	2	3	-	-
Februari	195	193	-	-	2	-
Maret	195	190	3	1	-	1
April	195	195	-	2	3	-
Mei	195	191	-	-	4	-
Juni	195	193	2	-	-	-
Juli	195	194	-	1	-	-
Agustus	195	195	-	-	-	-
September	195	191	-	1	3	-
Oktober	195	195	-	-	-	-
November	195	189	3	-	3	-
Desember	195	190	5	-	-	-

Sumber: PT. Hada Sukses Bintang Cakra (Tahun 2017)

Tabel 1.1 menunjukkan perubahan terhadap kehadiran karyawan pada setiap bulannya didalam periode satu tahun yaitu tahun 2017 dimulai dari bermacam-macam jenis keterangan misalnya absen izin/cuti, absen sakit, absen tugas luar, dan absen keterangan lainnya akan tetapi pada bulan agustus dan oktober karyawan melakukan pekerjaan secara penuh dengan kehadiran 100%.

Pengertian motivasi merupakan suatu proses yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif maupun negative. Motivasi akan memberikan perubahan pada seseorang yang muncul akibat dari perasaan, jiwa dan emosi sehingga mendorong untuk melakukan tindakan sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan tersebut dalam kehidupan organisasi atau perusahaan yang berorientasi laba maupun organisasi kemasyarakatan, kerjasama para anggota didalamnya mutlak diperlukan.

Pemberian motivasi perlu diperhatikan terhadap para karyawan, karena motivasi sangat berperan penting didalam suatu organisasi atau perusahaan. Bukan hanya motivasi, disiplin kerja karyawan juga perlu diperhatikan secara maksimal didalam suatu organisasi atau perusahaan seperti yang tertera didalam Tabel 1.1 Untuk lebih menekankan seperti apa tingkat kehadiran para karyawan dan tingkat perhatian mereka terhadap tugas yang diberikan oleh pimpinan perusahaan, disiplin sangat berkaitan dengan tanggung jawab karyawan untuk melaksanakan dan mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan. Dengan meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan maka akan sangat

berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada sebuah organisasi atau perusahaan.

Oleh karena itu penulis tertarik melakukan Penelitian dengan Judul: **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Hada Sukses Bintang Cakra.**

1.2 Identifikasi Masalah

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, seperti

1. Pendidikan dan keterampilan
2. Motivasi
3. Perlengkapan kerja
4. Kondisi tempat kerja
5. Kepemimpinan
6. Disiplin kerja

1.3 Batasan Masalah

Karena banyaknya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, dan karena keterbatasan tenaga, waktu dan biaya maka penulis membatasi masalah penelitian ini pada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Hada Sukses Bintang Cakra.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai pada PT. Hada Sukses Bintang Cakra.
2. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai pada PT. Hada Sukses Bintang Cakra.

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

- 1) Mengetahui pengaruh Motivasi kerja pegawai terhadap Produktivitas kerja pegawai pada PT. Hada Sukses Bintang Cakra.
- 2) Mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai pada PT. Hada Sukses Bintang Cakra.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat antara lain:

1. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam peningkatan produktivitas kerja.
2. Bagi Universitas HKBP Nommensen, diharapkan dapat menjadi tambahan literatur kepustakaan dibidang penelitian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.
3. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja pegawai terhadap produktivitas kerja.

4. Bagi pihak lain, sebagai informasi yang dapat digunakan untuk bahan peneliti dan menambah pengetahuan bagi yang berminat dalam bidang yang serupa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR, DAN HIPOTESIS

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan ilmu dan seni dalam mengelolah sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sumber daya manusia merupakan suatu sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi dibanding sumber daya lainnya.

“Menurut Griffin & Ebert (2010), Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan ke usaha menarik, mengembangkan, dan mempertahankan angkatan kerja yang efektif.”¹

“Menurut Schuler, et al. (1992), Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja tentang organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.”²

2.2 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari Bahasa latin, yakni *movare*, yang berarti “dorongan atau menggerakkan”. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara menggerakkan daya dan potensi orang atau karyawan agar mau bekerja sama secara produktif dan berhasil untuk mencapai tujuan lembaga organisasi. Untuk dapat memotivasi pegawai pimpinan terlebih dahulu melihat hal apa saja yang dibutuhkan oleh

¹Griffin dan Ebert dalam buku Rusliaman Siahaan, Dkk, **Pengantar Bisnis**, Edisi Revisi, Penerbit Universitas HKBP Nommensen, Medan, 2015, hal. 185.

²Schuler, et al. dalam buku Edy Sutrisno, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi 1, Penerbit Kencana, Jakarta, 2009, hal.6

pegawai pimpinan terlebih dahulu melihat hal apa saja yang dibutuhkan oleh pegawai, keinginan pemenuhan kebutuhan tiap pegawai berbeda-beda. Untuk lebih memahami pengertian motivasi lebih jelas penulis mengutip pendapat beberapa pendapat ahli, yaitu:

“Menurut Mathis dan Jackson (2006) mengatakan bahwa motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan pergerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia.”³

“Menurut Guay et.al (2010) menyatakan bahwa motivasi mengacu pada alasan yang mendasari perilaku. Armstrong (2009) menyatakan bahwa motif adalah alasan untuk melakukan sesuatu. Motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu.”⁴

“Robbins (2006) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunandari upaya menuju pencapaian tujuan. Sementara motivasi dalam pemahaman yang umum berkaitan dengan upaya untuk mencapai tujuan, kami berfokus pada tujuan organisasi dalam rangka mencerminkan ketertarikan kami terhadap pekerjaan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut.”⁵

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan sebagai alat yang digunakan untuk mendorong seseorang melakukan kegiatan-kegiatan tertentu yang dapat memuaskan bagi dirinya sendiri dan orang lain.

³Mathis Jackson dalam buku Wilson Bangun, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Erlangga, Bandung, 2012, hal. 312.

⁴Guay et.al dalam buku Donni Juni Priansa, **Perencanaan & Pengembangan SDM**, Edisi 2, Penerbit Alfabeta, Bandung, 2016, hal. 200.

⁵**Ibid**, 201.

2.2.1 Tujuan Motivasi

Motivasi sangat dibutuhkan dalam bekerja karena dengan adanya motivasi maka sasaran pekerjaan akan tercapai. Berikut tujuan pemberian motivasi, yaitu

1. untuk mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan pemimpin
2. untuk meningkatkan kegairahan kerja pegawai
3. untuk meningkatkan disiplin pegawai
4. untuk menjaga kestabilan pegawai
5. untuk meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
6. untuk meningkatkan prestasi pegawai
7. untuk mempertinggi moral pegawai
8. untuk meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai pada tugas-tugasnya
9. untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi
10. untuk memperdalam kecintaan pegawai terhadap perusahaan
11. untuk memperbesar partisipasi pegawai terhadap perusahaan

2.2.2 Teori Motivasi

Untuk memahami antara input, kinerja, dan hasil serta bagaimana perusahaan dapat memotivasi para pegawainya dengan memanipulasi hubungan antara input kinerja dan hasil diperlukan berbagai teori mengenai motivasi yang dapat menjelaskan hubungan tersebut teori-teori kepuasan (*Content Theory*) yaitu:

1. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Mengemukakan kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan

tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Dasar dan teori ini adalah Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan psikologis

Kebutuhan ini mencakup kebutuhan dasar manusia, seperti: makan, minum, seksual, tempat tinggal (rumah) dan sebagainya

2. Kebutuhan akan keamanan

Setelah kebutuhan fisik terpenuhi, kebutuhan selanjutnya yang akan memotivasi adalah kebutuhan keamanan. Kebutuhan ini bukan hanya sekedar merasa aman dari berbagai gangguan fisik maupun mental namun juga perasaan aman ketidakpastian dimasa yang akan datang.

3. Kebutuhan sosial

Setelah kebutuhan fisik dari keamanan terpenuhi, kebutuhan selanjutnya yang akan memotivasi adalah kebutuhan sosial. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan rasa cinta dan kepuasan hubungan dengan orang lain, kepuasan dan perasaan memiliki dan diterima dalam suatu kelompok rasa kekeluargaan, persahabatan, dan kasih sayang. Misalnya terciptanya kondisi kerja

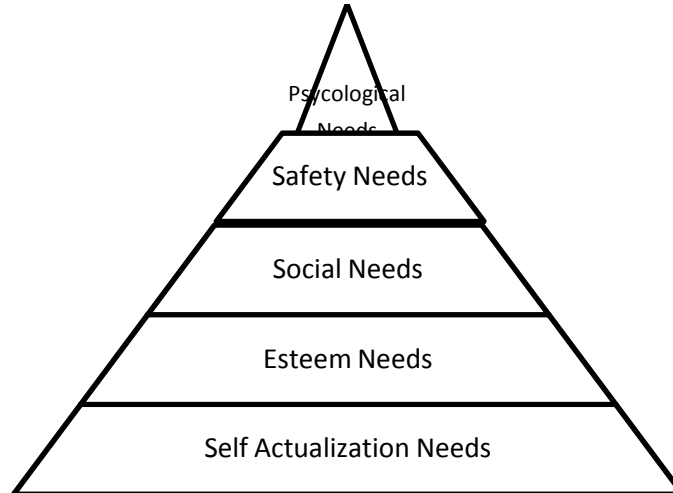
yang memungkinkan para pegawai dapat berinteraksi satu sama lain dalam pekerjaannya secara fleksibel dan terbuka.

4. **Kebutuhan penghargaan**

Setelah kebutuhan fisik, keamanan dan sosial terpenuhi, kebutuhan selanjutnya yang akan memotivasi adalah kebutuhan akan harga diri. Kebutuhan ini dapat berupa penghargaan dari lingkungan sekitar, dari atasan, kehormatan diri, reputasi dan prestasi. Misalnya penghargaan yang jelas pada pegawai yang berprestasi, menciptakan budaya organisasi yang menghargai setiap upaya yang dilakukan oleh pegawai, dan lain-lain.

5. **Kebutuhan aktualisasi diri**

Kebutuhan manusia yang tertinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan ini menyangkut kebutuhan pemenuhan diri, dan melakukan apa yang paling cocok, serta menyelesaikan pekerjaannya sendiri. Misalnya, pemberian promosi bagi pegawai yang berprestasi, melibatkan pegawai dalam berbagai proyek atau pekerjaan yang menantang.

Gambar. 2.1**Hierarki kebutuhan Maslow****2. Teori Dua faktor dari Frederick Herzberg**

Menurut hasil penelitian Herzberg ada tiga hal yang penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan, yaitu.

1. Hal-hal yang mendorong karyawan adalah “pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya itu
2. Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak gaji, tunjangan dan lain-lain sejenis itu.
3. Karyawan kecewa bila peluang untuk berprestasi terbatas mereka akan menjadi sensitif pada lingkungan serta mulai mencari-cari kesalahan.

3. Teori kebutuhan David McClelland.

Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh David McClelland disebut juga dengan teori motivasi prestasi. Menurut teori ini, ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu: “*Need for achievement, Need affiliation, Need for power*”.

1. Kebutuhan akan prestasi (*Need for achievement*) yaitu kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
2. Kebutuhan akan afiliasi (*Need affiliation*), yaitu kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungan dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain
3. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for power*), yaitu kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memperdulikan perasaan orang lain

Teori ERG

Menurut Alderfer, terdapat tiga kelompok utama kebutuhan, yaitu *exitensi* (kebutuhan akan eksistensi), *relatedness* (hubungan), dan *growth* (pertumbuhan) sehingga disingkat ERG.

1. Existensi meliputi kebutuhan rasa aman dalam teori hierarki kebutuhan Maslow.
2. Relatedness meliputi hasrat untuk memelihara hubungan antara pribadi
3. Growth meliputi hasrat internal (*intrinsic*) untuk pengembangan diri.

Douglas Mc Gregor dengan teori X dan teori Y mengungkapkan dua cara yang dapat dilakukan dalam mendalami perilaku manusia, yang terkandung dalam **“Teori X (teori konvensional) dan teori Y (teori potensial)”** prinsip teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks, dan menyorot sosok negatif perilaku manusia. Teori ini memandang manusia dengan kaca mata gelap dan buram, yang menganggap manusia itu

- Malas dan tidak suka bekerja
- Kurang biasa bekerja keras, menghindar dari tanggung jawab
- Mementingkan diri sendiri, dan tidak mau peduli pada orang lain, karena itu bekerja lebih suka dituntut dan diawasi
- Kurang suka menerima perubahan, dan ingin tetap seperti yang dahulu

Prinsip umum teori Y amat jauh berbeda dengan teori X. Teori ini dapat dikatakan merupakan suatu pola pikir dalam memandang manusia secara itu disebut dengan teori potensial. Adapun teori Y memandang manusia itu pada dasarnya.

- Rajin, aktif, dan mau mencari prestasi bila kondisi konduktif
- Sebenarnya mereka dapat produktif, perlu diberi motivasi.
- Selalu ingin perubahan dan mersa jemu pada hal-hal yang monoton.

Proses motivasi

Menurut Hasibuan, ada 6 proses motivasi, yaitu :

a. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para karyawan dimotivasi kearah tujuan itu.

b. Mengetahui kepentingan

Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja .

c. Komunikasi efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dengan syarat apa saja yang harus dipenuhinyasupaya insensif tersebut diperolehnya.

d. Integrasi tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan.

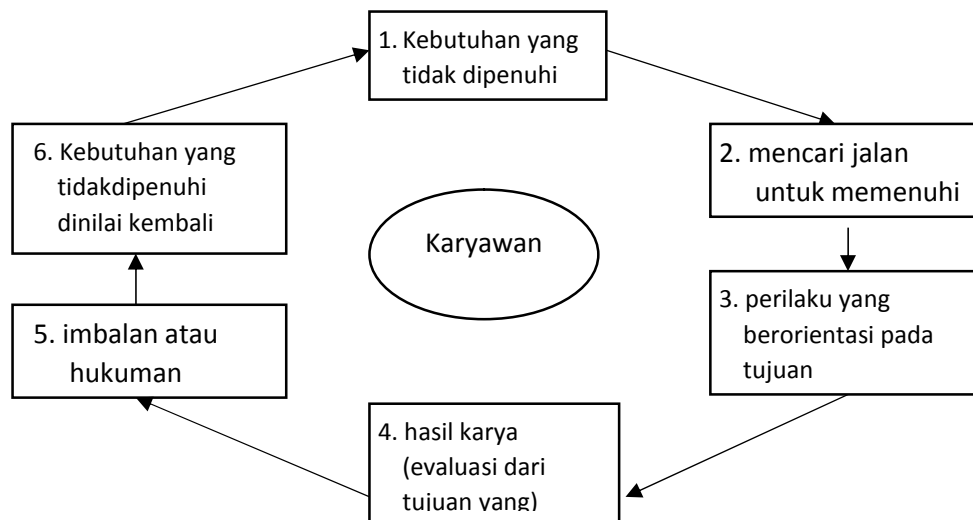
e. Fasilitas

Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, seperti memberikan bantuan kendaraan kepada salesman.

f. *Team work*

Manajer harus membentuk team work yang terkoordinasi baik yang bias mencapai tujuan perusahaan.

Gambar 2.2
Proses motivasi



2.2.3 Indikator Pengukuran Motivasi

Motivasi adalah daya pendorong yang membuat seseorang melakukan serangkaian kegiatan untuk memenuhi kebutuhan. Menurut Maslow (dalam Greenberg dan Baron, 1997), ada 5 hierarki kebutuhan yang menjadi indikator motivasi adalah :

1. **“Kebutuhan fisiologis (psychological needs)**
2. **Kebutuhan akan keamanan (safety needs)**
3. **Kebutuhan sosial (social needs)**
4. **Kebutuhan penghargaan (esteem needs)**
5. **Kebutuhan aktualisasi diri (self-actualization needs).”⁶**

2.3 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin kerja yang baik dari karyawan sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

⁶Maslow dalam buku Rusliaman, Dkk, **Manajemen**, Universitas HKBP Nommensen, Medan, 2015. Hal 222

Pada umumnya orang mendengar perkataan disiplin kerja mereka cenderung mendefinisikannya dalam pengertian yang sempit atau bersifat menghukum. Padahal disiplin itu mempunyai arti yang lebih luas dari pada hukuman.

“Singodimejo(2002) dalam (Edy Sutrisno, 2014:86)mengatakan Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.”⁷

Jadi disiplin dapat tercipta apabila pegawai dapat menyesuaikan sikap, tingkah laku dan perbuatan terhadap taat tertip atau peraturan-peraturan perusahaan, baik lisan ataupun tulisan. Tujuan diadakannya peraturan atau tata tertib itu bukanlah semata-mata untuk menghukum para pegawai, melainkan sebagai titik tolak untuk pelaksanaan kegiatan sehari-hari yang apabila diikuti dan dipatuhi dengan baik akan memberikan manfaat yang besar yaitu untuk tercapainya produktivitas kerja yang diharapkan perusahaan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua dan peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dari definisi ini terdapat dua kata yang perlu dipahami yaitu kesadaran dan kesediaan. Kesadaran adalah sikap seorang yang secara sukarela menaati semua peraturan atau sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah sikap tingkah laku dan peraturan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dari rumusan ini dinyatakan bahwa kedisiplinan pegawai merupakan kepatuhan dan ketaatan seseorang pegawai terhadap segala peraturan

⁷Singodimejo dalam buku Mulyadi, **Manajemen Sumberdaya Manusia**, Penerbit IN MEDIA, Bogor, 2015. Hal 48

yang dibuat oleh perusahaan. Walaupun disiplin adalah suatu bentuk hukuman, tetapi sipelaksana disiplin tidak selalu memandang disiplin itu sebagai sesuatu yang tidak disukai, karena kadangkala disiplin itu membuat seseorang lebih menghayati pekerjaannya dibanding dengan yang lain.

Adanya sanksi atau hukuman terhadap pegawai yang melanggar peraturan diperusahaan bukanlah merupakan tujuan perusahaan, tetapi peraturan yang dibuat merupakan suatu usaha dalam menegakkan disiplin kerja menuju peningkatan prestasi kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja. Walaupun demikian perusahaan perlu mendesain program pendisiplinan pegawai melalui beberapa tindakan baik positif maupun negatif yang positif adalah dengan memberikan nasehat untuk kebaikan dimasa yang akan datang sedangkan cara yang negatif antara lain dengan:

- 1) Teguran lisan
- 2) Teguran tertulis
- 3) Hilangnya hak-hak istimewa
- 4) Denda
- 5) Pemberhentian sementara
- 6) Penurunan pangkat
- 7) Pemecatan

Urutan tindakan pendisiplinan ini disusun berdasarkan tingkat kekerasannya dalam kenyataan tindakan pemecatan sering menimbulkan perselisihan.

2.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singgodimedjo(2000) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai digunakan untuk menilai tingkat disiplin yaitu ;

1. **“Besarnya pemberian kompensasi**
2. **Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan**
3. **Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pengangan**
4. **Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan**
5. **Ada tidaknya pengawasan pimpinan**
6. **Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan**
7. **Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.”⁸**

1) **Besarnya pemberian kompensasi**

Besarnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain diluar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

2) **Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan**

Keteladanan perusahaan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana dia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah

⁸Singodimejo dalam buku Edy Sutrisno, **Op.Cit**, Hal. 89

ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama, disiplin tidak akan mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa karyawan akan mematuhi aturan tersebut. Oleh sebab itu, disiplin akan ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan yang tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji

tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan. Sebaliknya, bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak ditegur/dihukum, maka berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Maka karyawan akan berkata : “Untuk apa disiplin, sedangkan orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apa pun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perluagak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan. Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para

atasan langsung itulah yang paling tau dan yang paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena itu bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan itu antara lain:

1. Saling menghormati. bila ketemu di lingkungan pekerjaan
2. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut
3. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka

4. Memberi tau bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun

Pemimpin yang kurang baik, yang memakai kekuasaan dengan sewenang-wenang dengan menggunakan ancaman terus menerus kadang dapat memperoleh apa yang tampak sebagai disiplin yang baik, namun rasa gelisah dan tidak tenteram yang timbul dari peraturan yang keras dan paksaan saja, dapat meledak dimuka pemimpin setiap waktu.

2.3.2 Indikator Disiplin Kerja

Kriteria yang dipakai disiplin kerja dapat dikelompokkan menjadi dua indikator yang diantaranya:

- 1) Ketepatan Waktu.

Tepat diartikan bahwa tidak ada selisih waktu sedikit pun, tidak kurang dan tidak lebih persis.

- 2) Ketaatan Pada Peraturan Dan Tata Tertib Yang Ada.

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis maupun yang tidak tertulis dibuat agar tujuansuatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap dari setiap karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut.

2.4 Pengertian Produktivitas Kerja

Dalam setiap usaha perorangan maupun segolongan masyarakat dan usaha negara selalu ada kecenderungan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sekalipun motif yang mendorong peningkatan produktivitas itu

berbeda. Sehingga salah satu tugas dari pimpinan adalah mengupayakan agar sumber daya menjadi produktif.

Produktivitas termasuk satu kriteria untuk mengukur kemajuan suatu kegiatan perusahaan dengan memakai sumber-sumber produksi, tanah bahan baku, mesin, tenaga kerja dan lain-lain. Perhitungan produktivitas tersebut dapat dilakukan dengan menetapkan ukuran hasil pekerjaan yang merupakan alat mengukur untuk pekerjaan yang sedang dilakukan dan yang telah selesai.

Peningkatan produktivitas tidak menggambarkan sebab-sebab peningkatan tersebut. Peningkatan produktivitas bahan baku mungkin disebabkan oleh keterampilan yang semakin tinggi dari tenaga kerja atau oleh perusahaan yang lebih baik dan sebagainya. Demikian juga halnya produktivitas tenaga kerja, mungkin meningkatkan tersebut diakibatkan oleh pemberian latihan atau oleh kenaikan tingkat upah dan lain sebagainya. Penyebab peningkatan produktivitas perlu diteliti, sehingga pimpinan perusahaan dapat menentukan kebijaksanaan yang lebih lanjut.

Meningkatkan jumlah produksi tidak sendirinya memajukan kenaikan produktivitas dengan kata lain bertambahnya produksi belum menggambarkan perusahaan semakin produktif. Bila masukan (*input*) meningkat dengan presentase yang lebih besar dari pada keluaran (*ouput*), berarti produktivitas perusahaan adalah menurun.

Produktivitas yang lebih tinggi berarti hasil yang diperoleh lebih besar dengan menggunakan sumber daya yang sama, yakni bahan baku, waktu mesin

dan tenaga kerja. Dengan kata lain jumlah yang sama dihasilkan dengan biaya yang lebih rendah.

“Menurut Tohardi (2002) Mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.”⁹

“Menurut Klingner & Nanbaldian menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi dengan kemampuan pegawai (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan.”¹⁰

Definisi diatas mengartikan produktivitas tenaga kerja sebagai suatu konsep menunjukkan adanya kaitan antara satuan konsep menunjukkan adanya kaitan antara hasil satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Seorang tenaga kerja menunjukkan tingkat yang lebih tinggi bila ia mampu menghasilkan sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam satuan waktu yang lebih singkat.

Secara umum produktivitas adalah kemampuan menggunakan sumber daya untuk menghasilkan produktivitas semaksimal mungkin pada tingkat perusahaan, pengukuran produktivitas terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Pemberitahuan awal mengenai produktivitas akan mendorong kesadaran pegawai dan minatnya untuk berupaya meningkatkannya.

⁹ **Ibid**, hal. 100

¹⁰ Faustino Cardoso Gomes, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit C.V Andi, Yogyakarta, Hal. 160

Pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang berbeda. yaitu :

- 1) Perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang memuaskan, tetapi hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang.
- 2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit organisasi atau perorangan dengan unit lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya secara matematis, produktivitas dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

Ukuran *output* (keluaran) dapat dinyatakan dalam bentuk jumlah satuan fisik produk/jasa, nilai rupiah produk / jasa, nilai tambah jumlah pekerjaan dan jumlah laba kotor. Sedangkan ukuran input dapat dinyatakan dalam bentuk luas lahan, jumlah bahan baku, jumlah waktu jumlah tenaga kerja, jumlah jam orang, jumlah biaya tenaga kerja, jumlah jam mesin, jumlah biaya penyusutan dan perawatan, jumlah material, serta jumlah biaya perusahaan.

Produktivitas faktor tunggal adalah menunjukkan produktivitas dari satu faktor yang digunakan untuk menghasilkan *output*, sedangkan produktivitas faktor

ganda (multi faktor) adalah menunjukkan produktivitas dari beberapa faktor yang digunakan untuk menghasilkan output antara lain modal dan tenaga kerja.

2.4.1 Indikator produktivitas

Produktivitas merupakan suatu tujuan yang ingin dicapai oleh setiap tim kerja di perusahaan. Beberapa indikator menurut Sutrisno dalam bukunya yang akan menjelaskan dimensi meningkatnya produktivitas di suatu perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. **“Kemampuan**
2. **Meningkatkan hasil yang dicapai**
3. **Semangat kerja**
4. **Pengembangan diri**
5. **Mutu**
6. **Efisiensi”¹¹**

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diemban kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

¹¹ Edy Sutrisno, **Op Cit**, Hal.104-105

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi sebagai salah satu usaha dalam meningkatkan pendapatan, baik tenaga kerja itu sendiri maupun pihak perusahaan dalam menjamin keberhasilan usaha serta meningkatkan produktivitas kerja, para pimpinan perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu:

1. **Tingkat pendidikan**

Biasanya dengan tingkat pendidikan yang tinggi orang atau pekerja akan mudah dimotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dalam menyelesaikan tugasnya akan mudah untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

2. **Kemampuan bekerja**

Kemampuan bekerja adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, ia tidak mengalami kesulitan maka akan lebih cepat dan tepat untuk menyelesaikan tugasnya dengan kata lain bisa meningkatkan produktivitas kerja.

3. ***Skill* atau keterampilan**

Skill atau keterampilan karyawan atau pekerja yang mempunyai skill atau keterampilan yang dimiliki, maka akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

4. **Etika kerja**

Etika kerja adalah sikap seseorang dalam menjalankan tugasnya, dan sikap pimpinan yang baik dalam organisasi atau perusahaan itu maka karyawan yang bekerja akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas.

5. Motivasi (dorongan)

Motivasi (dorongan), dengan motivasi dari pimpinan atau termotivasi dari diri sendiri karyawan tersebut akan selalu meningkatkan produktivitas.

6. Jaminan kesehatan

Jaminan kesehatan, adalah salah satu untuk meningkatkan produktivitas, apabila karyawan atau pekerja mendapatkan jaminan kesehatan yang baik, bisa saja melalui jaminan kesehatan asuransi, apabila karyawan menderita sakit rawat inap semua biaya ditanggung oleh perusahaan, maka karyawan/ pekerja akan merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya, sehingga karyawan tersebut dengan sendirinya akan semangat atau meningkatkan produktivitas kerjanya.

7. Lingkungan kerja yang nyaman

Lingkungan kerja yang nyaman., ini adalah faktor untuk meningkatkan produktivitas, apabila hubungan industrial antara atasan dengan bawahan, antara atasan dengan atasan, dan antara karyawan dengan karyawan menunjukkan adanya hubungan industrial yang baik selalu berkomunikasi dengan baik, dan didukung dari lingkungan kerja yang bersifat fisik antara lain, penerangan ruangan, pendinginan ruangan, serta kebersihan ruangan dan lain sebagainya, semua ini akan mendukung untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

8. Sarana dan prasarana pendukung produksi

Sarana dan prasarana pendukung produksi, apabila semua ini tersedia dengan baik dan mudah untuk dicari/ diminta maka karyawan akan

merasa mudah menjalankan tugasnya, dan akan bisa memacu untuk meningkatkan produktivitas kerja. Tetapi sebaliknya apabila semua sarana dan prasarana tidak dipenuhi maka bukan produktivitas yang didapat tetapi malah penurunan produktivitas yang ada.

9. Manajemen

Manajemen, dengan manajemen dan komunikasi yang baik, pekerjaan akan termotivasi dalam bekerja. Oleh karena itu sebagai pimpinan harus bisa memberi contoh yang baik, dengan demikian semua pekerjaan akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya.

10. Disiplin kerja

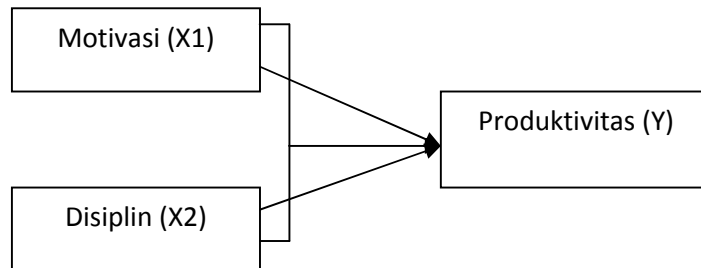
Disiplin kerja, adalah salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas, dengan disiplin dari segala bidang, disiplin waktu kerja, disiplin pemakaian bahan baku, dan lain sebagainya akan bisa meningkatkan produktivitas.

11. Kompensasi, Gaji atau Upah

Kompensasi, gaji atau upah adalah juga sebagai pendorong untuk meningkatkan produktivitas, walaupun kompensasi bukan satu-satunya untuk memotivasi pekerja tetapi dengan pemberian kompensasi yang baik akan meningkatkan kesejahteraan pekerja/ karyawan.

2.5 Kerangka Berfikir

Berikut ini adalah gambar kerangka berpikir variable Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)



Gambar 2.3 Kerangka berpikir

2.6 Hipotesis

8. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap disiplin kerja pada PT.Hada Sukses Bintang Cakra
9. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT.Hada Sukses Bintang Cakra
10. Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Hada sukses Bintang Cakra.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian yang dilakukan menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode statistik deskriptif dan statistik induktif parametrik. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik induktif parametrik adalah digunakan untuk menguji parameter populasi melalui sampel atau menguji ukuran populasi melalui data sampel.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Kuncoro **“Populasi kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian.”**¹² Jumlah keseluruhan populasi yang akan di teliti pada PT. Hada Sukses Bintang Cakra adalah sebanyak 195 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut Kuncoro **“Sampel adalah suatu himpunan bagian (subset) dari unit**

¹² Mudrajad Kuncoro, **Manajemen Penelitian Bisnis**, Penerbit Erlangga, Jakarta, 2013 hal. 118

populasi.”¹³ Pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana: n : Ukuran sampel
 N : Ukuran populasi
 e : Persen kelonggaran karena kesalahan pengambilan yang masih dapat ditolelir sebesar 10%

$$n = \frac{195}{1 + 195 \cdot 0,1^2}$$

$$n = 66,101694$$

$$n = 67 \text{ responden}$$

Maka ukuran sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 67 responden.

3.3 Metode Pengambilan Sampel

Teknik pemilihan sampel dalam pemilihan responden menggunakan metode pengambilan sampel *propotionate stratified random sampling*. **“Menurut Sugiyono *Propositionate stratified random sampling* Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara profesional.”**¹⁴

Maka pengambilan sampel yang dimaksud adalah dengan menggunakan pertimbangan dengan menentukan sampel dari bidang atau lainnya dalam instansi tersebut sehingga didapat informasi yang menyeluruh mengenai variabel yang diteliti.

Adapun penentuan jumlah responden yang 67 tersebut dijadikan pada tabel berikut:

¹³ **Ibid**, hal 118

¹⁴ Sugiono, **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kelimabelas, Alfabeta, Bandung, 2010, Hal. 118

Tabel 3.1
Sampel Penelitian

Pekerjaan Karyawan	Populasi	Sampel
Bagian gudang	64	$\frac{64}{195} \times 67 = 21,9 = 22$
Bagian lapangan/ pemasaran	61	$\frac{61}{195} \times 67 = 20,9 = 21$
Bagian kantor	45	$\frac{45}{195} \times 67 = 15,4 = 16$
Bagian administrasi	25	$\frac{25}{195} \times 67 = 8,5 = 9$
Jumlah	195	68

Sesuai dengan pembulatan, maka responden dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 68 orang.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. *Interview* (wawancara)

Pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan orang-orang yang kompeten pada PT. Hada Bintang Cakra.

2. Studi Dokumentasi

Diperoleh dengan arsip-arsip atau data yang ada pada PT.Hada Bintang Cakra yang berhubungan dengan penelitian.

3. Kuisisioner (Angket pertanyaan)

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab yang berkaitan dengan masalah penelitian kepada para responden karyawan PT.Hada Bintang Cakra.

3.5 Instrumen penelitian

Instrumen adalah suatu seni pengumpulan data karena memerlukan kesabaran dan pengalaman dalam menyusun instrument data yang dapat dipercaya dan valid. Untuk itu penulis menjadikan kuisioner sebagai instrument penelitian dengan mempertimbangkan dibawah ini :

1. Menyusun pertanyaan yang mudah dimengerti responden.
2. Membuat pertanyaan yang benar-benar sesuai dengan pemahaman responden, yang berarti responden mengerti bagaimana cara menjawabnya.
3. Memilih pertanyaan-pertanyaan yang tepat untuk diajukan.
4. Menyusun intruksi secukupnya, mudah dibaca dan dapat dimengerti oleh responden.

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, dan hipotesis yang diajukan maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah terdiri dari variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependent*). Dimana variabel bebas adalah motivasi (X₁) dan disiplin kerja (X₂), sedangkan variabel terikat adalah produktivitas kerja (Y).

Tabel 3.2
Variabel dan Indikator

Variabel	Definisi variable	Indikator	Skala
----------	-------------------	-----------	-------

<p>Motivasi (X₁)</p>	<p>motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan.</p> <p>Sumber : Martin dan Jackson (2006)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan psikologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan hubungan social 4. Kebutuhan pengakuan 5. Pengakuan antualisasi diri <p>Sumber : Maslow (dalam Greenberg dan Baron, 1997)</p>	<p>Likert</p>
<p>Disiplin (X₂)</p>	<p>Disiplin kerja karyawan merupakan kesadaran seorang karyawan untuk menaati peraturan –peraturan dan dan norma-norma yang ada pada perusahaan.</p> <p>Sumber: Malayu SP. Hasibuan (1995; 212)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ketepatan waktu. 2. ketaatan pada peraturan dan tata tertib yang ada. 	<p>Likert</p>
<p>Produktivitas kerja (Y)</p>	<p>Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran satu tenaga kerja per satuan waktu.</p> <p>Sumber : Kusrianto</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi <p>Sumber : Sutrisno</p>	<p>Likert</p>

3.6 Skala pengukuran variabel

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert digunakan mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang. Dengan menggunakan skala likert maka variabel yang akan diukur telah dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak atau dasar untuk menyusun bagian-bagian instrumen yang ada dalam hal ini pertanyaan berbentuk pernyataan. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang diuji pada setiap jawaban akan diberikan skor atau angka seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.3
Skala Likert

Keterangan	Skor
a. Sangat setuju	5
b. Setuju	4
c. Ragu ragu	3
d. Tidak setuju	2
e. Sangat setuju	1

3.7 Metode Analisis Data

Metode analisis digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan dengan:

3.7.1 Metode deskriptif

Metode deskriptif merupakan metode yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan mengelompokkan untuk dianalisis, sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai fakta-fakta dan sifat serta hubungan antar fenomena yang sedang diteliti.

3.7.2 Uji Validitas dan Realibilitas

3.7.3 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji kuesioner apakah layak digunakan sebagai alat instrumen penelitian. Untuk menguji validitas konstruksinya dilakukan dengan menguji masing-masing pertanyaan dengan menggunakan *product moment correlation* dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut valid.
2. Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Uji validitas pada penelitian ini diolah dengan menggunakan *software spss 24 for windows*

3.7.4 Uji Realibilitas

Uji realibilitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Uji realibitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji Cronbach's Alpha, dimana suatu hasil dinyatakan reliabel apa bila nilai yang diperoleh harus lebih besar dari batasan minimal 0,60 (nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60) Setelah butir pertanyaan sudah dinyatakan valid dalam uji validitas dapat ditentukan realibitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r_{alpha} positif dan $r_{alpha} > r_{tabel}$ maka dinyatakan reliabel.
2. Jika r_{alpha} negative dan $r_{alpha} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak reliabel.

Uji realibilitas pada penelitian ini di olah dengan menggunakan aplikasi *software spss 24 for windows*.

3.7.5 Uji Asumsi klasik

Setelah pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan, lebih dahulu dilakukan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan terhadap asumsi klasik dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang dilakukan yaitu.

3.7.6 Uji Normalitas

Pengujian Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, pengujian normalitas dilakukan dengan cara:

1. Melihat Normal plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya diplotkan sedangkan distribusi normal akan membentuk garis diagonal.
2. Melihat Histogram yang membandingkan data yang sesungguhnya dengan distribusi normal.
3. Kriteria Uji Normalitas:
 - Apabila p-value (pv) < α (0,05) artinya data tidak berfungsi normal
 - Apabila p-value (pv) > α (0,05) artinya data berdistribusi normal

3.7.7 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residul atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni varians dari residual atau pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap.

3.7.8 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah selama model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (dependen) dan jika terjadi hubungan maka dinamakan terdapat masalah Multikolinieritas. Hal ini menyebabkan koefisien menjadi tak terhingga. Terdapat cara yang dilakukan untuk mendeteksi multikolinearitas dengan melihat toleransi dan variabel toleransi variabel dan *variance inflation factor* (VIF) Hitunganya. Model regresi

dikatakan terbatas dari multikonlinieritas. Jika VIF-nya tidak dari 10 toleransinya sekitar 1 atau mendekati 1.

3.8 Persamaan Regresi linear Berganda

Metode analisis regresi berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis regresi berganda yang dimana variabel bebas (lingkungan kerja dan disiplin) dan variabel terikat (prestasi). Didalam menganalisis data ini, penulis juga menggunakan bantuan aplikasi *software spss 24 for windows*.

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

Dimana:

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

X₁ = Disiplin

X₂ = Motivasi

b₁ = Koefisien Regresi Disiplin

b₂ = Koefisien Regresi Motivasi

e = *Error* (tingkat kesalahan)

3.8.1 Uji parsial (uji-t)

Uji parsial dilakukan untuk pengujian yang berganda untuk mengetahui ada tidanya pengaruh antara variabel Disiplin (X₁) dan motivasi (X₂) terhadap Produktivitas kerja (Y) untuk menguji koefisien regresi ini penulis menggunakan alat bantu software spss 24 for windows.

Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 = b_1; b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara individual tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

$H_a = b_1; b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dengan kriteria keputusan adalah:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak atau H_1 diterima

Artinya Disiplin dan Motivasi (variabel bebas) secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja (variabel terikat).

- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan H_1 ditolak.

Artinya disiplin dan motivasi (variabel bebas) secara individual tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja (variabel terikat).

3.8.2 Uji signifikansi simultan (uji-F)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel Disiplin (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap variabel Produktivitas kerjanya (Y). Untuk menguji koefisien regresi ini penulis menggunakan alat bantu *software spss 24 for windows*.

Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0: b_1; b_2 = 0$, artinya disiplin dan motivasi secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Hada Bintang Cakra.

$H_a: b_1; b_2 \neq 0$, artinya disiplin dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Hada Bintang Cakra

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai F_{hitung} dan nilai t_{tabel} dengan kriteria keputusan adalah:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ H_0 ditolak atau H_1 diterima

Artinya disiplin dan motivasi (variabel bebas) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (variabel terikat).

- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_0 atau H_1 ditolak

Artinya disiplin dan motivasi (variabel bebas) secara bersama-sama tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (variabel terikat).

3.8.3 koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk mengukur kesesuaian model jika R^2 semakin mendekati 1 berarti model persamaan regresi yang digunakan sudah sesuai untuk menjelaskan hubungan antara variabel Y dan variabel X. Jika R^2 semakin mendekati 0 berarti model regresi yang digunakan tidak dapat menjelaskan hubungan antara variabel Y variabel X dengan baik.

