

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PD. PEMBANGUNAN KOTA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

DARMIN IJOKA SIAGIAN
1505160211

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 10 Oktober 2019, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN
 Nama : **DARMINI NUKA SLAGIAH**
 NPM : **1505160211**
 Program Studi : **MANAJEMEN**
 Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PD. PEMBANGUNAN KOTA MEDAN**

Dinyatakan **(IA) Lulus Ujian dan telah memenuhi persyaratan untuk menempuh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

TIM PENGUJI
 PENGUJI I : **(ZULASFAN TULUHI, S.E., M.Si)**
 PENGUJI II : **(ASWATI BANCIN, S.E., M.Pd)**

UMSU
 (EFRY KURNIA, S.E., M.Si)
 Unggul | Cerdas | Terpercaya

PANITIA UJIAN
 Ketua : **(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)**
 Sekretaris : **(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)**





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : DARMIN IJOKA SIAGIAN
N P M : 1505160211
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PD. PEMBANGUNAN KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2019

Pembimbing Skripsi

EFRI KURNIA, S.E., M.Si.

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DARMIN IJOKA SIAGIAN
NPM : 1505160211
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PD. PEMBANGUNAN KOTA MEDAN

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
20/09/2019	Kuesionair Penelitian	[Signature]	
23/09/2019	Acc Kuesionair → lanjut olah Data	[Signature]	
30/09/2019	BAB IV :- Teknik penulisan disesuaikan dan V akan lagi dengan panduan penelitian penulisan. - lebih dijelaskan untuk hasil jawaban responden dan demografi. - Jelaskan yg saran berdasarkan permasalahan yang dilihat. - BAB III - Lengkapi uji validitas dan Realibilitas.	[Signature]	
02/10/2019	- BAB III - Hasil Uji Reliabilitas BAB IV - Analisis Permasalahannya V - Kesimpulan & saran di perkuat	[Signature]	
04/10/2019	ACC Skripsi	[Signature]	

Pembimbing Skripsi

EFRI KURNIA, S.E., M.Si.

Medan, Oktober 2019

Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.

ABSTRAK

Darmin Ijoka Siagian, NPM (1505160211) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PD. Pembangunan Kota Medan. Skripsi 2019

Produktivitas kerja merupakan syarat utama bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan usaha serta peningkatan pendapatan perusahaan. Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu kaitan antara output yakni hasil kerja dengan tepat waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk oleh seorang tenaga kerja. Produktivitas merupakan salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan efektivitas organisasi.

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan paada PD. Pembangunan Kota Medan. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivits kerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan.

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima H_0 ditolak untuk variabel motivasi kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan. Secara parsial bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan. Secara simultan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas kerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan KaruniaNya yang tiada tara kepada kita semua terutama kepada penulis, dan sholawat beriring salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PD. PEMBANGUNAN KOTA MEDAN.** Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata-1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan tepat waktu.

Dalam kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah meluangkan waktunya dan yang telah memberikan bantuan dan bimbingan oleh karena itu dengan segala hormat dan kerendahan hati. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua, Ayahanda tersayang Dahrun Siagian dan Ibunda tercinta Rasmi Br. Pasaribu yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus terhadap Penulis, sehingga Penulis

termotivasi dalam menyelesaikan pembuatanskripsi ini.

2. Bapak Dr.Agussani, M,AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E, M.Si. sebagai Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M. Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hsb, SE, M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Roswita Hafni, M.Si selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan dorongan dan motivasi.
9. Ibuk Efry Kurnia,SE,M.Si ,sebagai Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan saran sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini.
10. Seluruh Bapak/Ibu dan para Staff pengajar Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pengajaran dan motivasi kepada penulis selama ini.

11. Seluruh Staff dan Pegawai di PD. Pembangunan Kota Medan yang telah mengijinkan saya untuk penelitian.
12. Dan kepada teman-teman saya Wahyu Kurniawan dan Siti Fatimah Harahap dan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa proposal ini belum sempurna. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang berguna bagi kelengkapan skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi siapa saja yang membacanya demi kemajuan perkembangan ilmu pendidikan.

wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Medan, Oktober 2019

Penulis

DARMIN IJOKA SIAGIAN
1505160211

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
A. Uraian Teori.....	9
1. Produktivitas Kerja	9
a. Pengertian Produktivitas Kerja.....	9
b. Teori-teori Produktivitas Kerja.....	10
c. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	12
d. Peningkatan Produktivitas	14
e. Indikator Produktivitas Kerja	16
2. Motivasi Kerja	17
a. Pengertian Motivasi Kerja	17
b. Teori – teori Motivasi	19
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	21
d. Indikator Motivasi.....	24
3. Disiplin Kerja.....	26
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	26
b. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja	27
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....	28
d. Indikator Disiplin Kerja	30
B. Kerangka Konseptual	32
C. Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
A. Pendekatan Penelitian	37
B. Definisi Operasional.....	37

C. Tempat dan Waktu Penelitian	41
D. Populasi dan Sampel	41
E. Teknik Pengumpulan Data.....	43
F. Teknik Analisis Data.....	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
A. Hasil Penelitian	54
1. Gambaran Umum Responden	54
2. Deskripsi Hasil Penelitian.....	54
3. Deskripsi Variabel Penelitian	57
4. Analisis Data	64
5. Regresi Linear Berganda.....	67
6. Uji Hipotesis	68
7. Koefisien Determinasi.....	72
B. Pembahasan	73
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas	73
2. Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas	73
3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas...	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	77
A. Kesimpulan	77
B. Saran	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

TABEL III -1	Definisi Operasional	38
TABEL III-2	Indikator Produktivitas Kerja	39
TABEL III-3	Indikator Motivasi Kerja	40
TABEL III-4	Indikator Disiplin Kerja	40
TABEL III-5	Pelaksanaan Penelitian	41
TABEL III-6	Jumlah Populasi di PD. Pembangunan Kota Medan	42
TABEL III-7	Pengukuran Skala Likert.....	44
TABEL III-8	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)	45
TABEL III-9	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X2)	46
TABEL III-10	Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)	46
TABEL III-11	Uji Reabilitas	48
TABEL IV-1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
TABEL IV-2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	55
TABEL IV-3	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	56
TABEL IV-4	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Bekerja	57
TABEL IV-5	Jawaban Responden Variabel Motivasi kerja (X1)	58
TABEL IV-6	Jawaban Responden Variabel Disiplin kerja (X2)	60
TABEL IV-7	Jawaban Responden Produktivitas kerja (Y)	62
TABEL IV-8	Uji Multikolinearitas	65
TABEL IV-9	Regresi Berganda	67
TABEL IV-10	Uji t	69
TABEL IV-11	Uji F	71
TABEL IV-12	Koefisien Determinasi	72

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR III-1	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	50
GAMBAR III-2	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f	51
GAMBAR IV.1	Hasil Uji Normalitas	64
GAMBAR IV.2	Hasil Uji Heterokedastisitas	66
GAMBAR IV-3	Uji Pihak Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	70
GAMBAR IV-4	Uji Pihak Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	70
GAMBAR IV-5	Kurva Pengujian Hipotesis	71

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Didalam suatu organisasi sumber daya manusia memegang peranan utama yang berpengaruh pada setiap kegiatan-kegiatan yang di lakukan oleh organisasi dan dianggap sebagai ujung tombak untuk menjalankan aktivitas organisasi sehari-hari.

Produktivitas kerja merupakan syarat utama bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan usaha serta peningkatan pendapatan perusahaan. Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu kaitan antara output yakni hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk oleh seorang tenaga kerja. Produktivitas merupakan salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan efektivitas organisasi. Sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan dapat berkembang apabila produktivitas kerja karyawannya juga tidak mengalami peningkatan apalagi dengan semakin tingginya tingkat persaingan yang ada dalam dunia bisnis. Peningkatan kualitas dan produktivitas adalah kunci (*keywords*) untuk dapat mengejar ketinggalan sehingga mampu bersaing bukan hanya ditataran regional dan nasional, tetapi juga di level global. Peningkatan kualitas dan produktivitas harus dilakukan secara terus menerus, baik pada tataran makro maupun mikro, baik ditingkat pusat maupun daerah.

Hal tersebut sama dengan apa yang dikemukakan oleh Faslah & Savitri (2013) Produktivitas kerja adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan.

Motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Motivasi juga merupakan salah satu faktor penting dalam memberikan kontribusi terhadap usaha mendorong seseorang untuk dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan diharapkan mereka akan lebih mencintai pekerjaannya (Syarifuddin & Handayani, 2017).

Dalam bekerja, Dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat. Apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tempat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka predikat disiplin tersebut telah merasuk ke dalam jiwa seseorang (Jufrizen, 2018).

Berdasarkan Riset awal yang dilakukan penulis maka diperoleh masalah antara lain :

Karyawan PD. Pembangunan Kota Medan juga dapat di ukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Karyawan PD. Pembangunan Kota Medan, terdapat masih kurangnya motivasi terhadap karyawan karena pimpinan diperusahaan tersebut kurang memberikan arahan dan nasihat kepada bawahannya sehingga karyawannya kurang optimal dalam bekerja, dan pimpinannya tidak peduli terhadap

pegawainya dan itu bisa menyebabkan menurunnya produktivitas dalam bekerja.

Pegawai PD. Pembangunan Kota Medan masih belum mematuhi peraturan-peraturan perusahaan hal ini dapat dilihat dari pelaksanaan kerja pegawai yang masih banyak melanggar peraturan-peraturan yang berlaku dan kurangnya rasa tanggung jawab mereka terhadap pekerjaannya yang di bebaskan pada mereka, masih ada karyawan yang melanggar peraturan seperti karyawan yang masuk kerja tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Pelanggaran peraturan tersebut sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, karena jam kerja karyawan menjadi berkurang.

Motivasi dan disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja. Motivasi dan disiplin kerja yang ditanamkan organisasi atau perusahaan kepada karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu pemimpin organisasi/perusahaan harus dapat memberikan motivasi yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan giat dan membuat karyawan secara disiplin.

Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusianya. Perusahaan-perusahaan, modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman.

PD. Pembangunan Kota Medan merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak dalam menangani empat bidang usaha masing-masing usaha kontruksi,property, infrastruktur dan hiburan.

Fenomena yang terjadi pada karyawan di PD. Pembangunan Kota Medan yaitu berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan bagian umum diperoleh informasi bahwa atasan (direksi) dilihat kurang memiliki kedekatan kepada karyawan yang dipimpinnya dan juga kurang intens dalam memberikan motivasi kepada bawahannya, sehingga berdampak rendahnya semangat kerja karyawan, karena merasa kurang diperhatikan dan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Selain itu, motivasi kerja karyawan yang rendah juga terjadi karena dilihat kedekatan antar karyawan juga rendah sehingga lingkungan kerja yang terbentuk kurang kondusif, dimana disiplin dan motivasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu. Dalam penelitian ini untuk mengukur disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan menggunakan jumlah absensi atau ketidakhadiran.

Dimana toleransi ketidakhadiran yang diberikan PD. Pembangunan Kota Medan kepada karyawannya adalah tiga hari tidak masuk kerja secara berturut-turut tanpa alasan akan mendapat Surat Peringatan (SP) dan lima hari tidak masuk kerja secara berturut-turut tanpa alasan maka perusahaan akan melakukan pemberhentian kerja (PHK), selain itu memberikan izin sakit, cuti, dan urusan pribadi lainnya selama dua hari.

PD. Pembangunan Kota Medan mempunyai peraturan organisasi untuk mendisiplinkan karyawannya, peraturan tersebut yaitu dalam absensi, karyawan menetapkan batas maksimum absensi, ketidakhadiran karyawan disebabkan antara lain adanya pemberian jatah libur sakit, izin urusan pribadi, serta tanpa kehadiran yang jelas, sehingga dimanfaatkan karyawan untuk tidak bekerja, jika tingkat absensi rate melebihi, maka karyawan akan menerima teguran, atau

bahkan dikeluarkan dari perusahaan. Oleh karena itu, diambil kesimpulan bahwa karyawan di PD. Pembangunan Kota Medan masih kurangnya rasa tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan yang dibebankan pada mereka. Dimana masih ada karyawan yang melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan, seperti karyawan yang masuk tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Pelanggaran peraturan tersebut sangat mempengaruhi kinerja karena jam kerja karyawan menjadi berkurang.

Target produktivitas kerja karyawan di PD. Pembangunan Kota Medan merupakan suatu pencapaian perusahaan yang harus dilakukan oleh setiap karyawan dalam bekerja. Produktivitas kerja karyawan tersebut menjadi hal yang harus dicapai oleh setiap karyawan setiap bulannya. Dimana para karyawan memang membutuhkan tenaga ekstra untuk mendapat target perusahaan. Disiplin kerja dan motivasi kerja sering kali membuat para karyawan mengeluh dalam bekerja.

Tingkat produktivitas kerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan masih rendah, dimana peneliti dapat melihat secara langsung ketika magang dan riset awal di perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin dan motivasi kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya, secara tidak langsung akan mempengaruhi tingkat produktivitasnya, sebaliknya jika disiplin dan motivasi kerja rendah menyebabkan produktivitas menurun. Karyawan akan mempersepsikan bahwa apa yang diberikan perusahaan kepadanya telah sesuai dan wajar, maka karyawan akan memberikan balasan yang sesuai kepada perusahaan dengan cara meningkatkan tingkat produktivitas kerja mereka. Setiap perusahaan menginginkan agar karyawan mau bekerja sesuai dengan aturan yang

berlaku dan produktivitas dalam bekerja, sehingga perusahaan dituntut untuk mampu memberikan motivasi kepada karyawannya untuk bekerja sesuai aturan dan produktivitas yang dimaksud agar sesuai dengan yang diharapkan sebelumnya, tapi tidak semua perusahaan berhasil melaksanakan hal tersebut. Oleh karena itu, Dalam bekerja, disiplin adalah sebuah keharusan. Disiplin dalam bekerja sangat mempengaruhi produktivitas karena dengan disiplin maka seseorang karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pentingnya motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti dengan judul.

“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PD. Pembangunan Kota Medan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Kurangnya motivasi karyawan, yaitukurangnya perhatian dan intens dari atasan kebawahan, sehingga motivasi kerja karyawan yang rendah dikarenakan lingkungann kerja yang tidak kondusif.
- 2) Kurangnya disiplin kerja,karena masih ada karyawan yang sering terlambat masuk jam kerja dan melanggar aturan-aturan yang telah ditentukan, dikarenakan tata tertib yang kurang tegas dalam

implementasinya.

- 3) Kurangnya produktivitas kerja karyawan, dimana karyawan sering meninggalkan pekerjaan, serta beban kerja yang tinggi dan banyak pekerjaan yang tertunda karena sering meninggalkan ruangan, sehingga tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan akan semakin menurun dalam melakukan pekerjaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

a. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis hanya membatasi masalah Motivasi kerja, Disiplin kerja pada Produktivitas kerja pada PD. Pembangunan Kota Medan.

b. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PD. Pembangunan Kota Medan ?
- b. Apakah ada Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PD. Pembangunan Kota Medan ?
- c. Apakah ada Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PD. Pembangunan Kota Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan

- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan

b. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Sebagai informasi bagi pelaku usaha maupun instansi pemerintahan untuk melakukan evaluasi manajemen usaha, tata kelola dan kepegawaian sehingga tercapai tujuan perusahaan maupun instansi.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat memberikan gambaran dan bahan perbandingan maupun studi lanjutan bagi yang ingin melakukan penelitian yang berkaitan dan memberikan perbendaharaan karyawan ilmiah di perusahaan.

c. Manfaat Peneliti Selanjutnya

Dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai Peranan Motivasi dalam meningkatkan Disiplin kerja dalam upaya meningkatkan Produktivitas kerja Karyawan dengan melihat praktiknya secara langsung. Pengetahuan, wawasan serta pemahaman penulis mengenai motivasi dan disiplin kerja dan sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian sarjana S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Secara umum Produktivitas kerja diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Misalnya saja “Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif”. Suatu perbandingan hasil keluaran dan masukan atau output: input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, adapun keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai.

Produktivitas dapat dilihat dari kemampuan seorang karyawan atau staff dalam suatu perusahaan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dalam suatu perusahaan atau instansi dapat dikatakan produktif jika mampu menghasilkan pekerjaan dengan jangka waktu yang singkat dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan.

Menurut Muayyad & Gawi (2016) Produktivitas merupakan perbandingan yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut.

Menurut Busro(2018) secara luas lagi mengartikan produktivitas sebagai suatu konsepsi sistem, dimana proses produksi diekspresikan sebagai rasio pemanfaatan sumber daya yang ada dibandingkan luaran yang dihasilkan. Konsepsi sistem perbandingan antara input dan output ini bersifat kontekstual, sehingga dapat diterapkan pada berbagai kondisi, baik pada suatu organisasi dan industri maupun pada perekonomian secara nasional.

Produktivitas kerja menurut Fasliah dan Savitri (2013) yaitu “ Perbandingan antara hasil yang dapat dicapai dengan pemakaian mesin secara tepat dan peran tenaga kerja yang bersangkutan per satuan waktu”. Secara matematis, jika hasil kerja atau output = 0 dan peran tenaga kerja atau input = 1 maka produktivitas kerja = $(0/1)*100\%$.³ seorang tenaga kerja dinilai produktif jika yang bersangkutan mampu menghasilkan output lebih banyak dalam satuan tertentu. Jika produktivitas hanya dikaitkan dengan waktu saja, maka jelas kiranya bahwa produktivitas kerja sangat tergantung pada segi keterampilan dan kerahlian tenaga kerja secara fisik.

Berdasarkan pada pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas berkaitan dengan proses menghasilkan barang atau produk. Beberapa faktor yang dapat mendukung produktivitas antara lain adanya kemauan dari para pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, karyawan harus ditempatkan sesuai keterampilan yang dimiliki karyawan. Apabila perusahaan salah menempatkan karyawannya tentunya akan berakibat kurang baik bagi perusahaan. Adanya lingkungan kerja yang nyaman dan penghasilan yang memadai akan membuat karyawan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

b. Teori-teori Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2013, hal 104-105) telah dinyatakan bahwa produktivitas kerja adalah interaksi yang terpadu antara tiga faktor yang mendasar, yaitu investasi, manajemen, dan tenaga kerja.

1. Investasi

Komponen pokok dari investasi adalah modal, karena modal merupakan landasan gerak suatu usaha, namun modal saja tidaklah cukup, untuk itu harus

ditambah dengan komponen teknologi. Untuk berkembang menjadi bangsa yang maju kita harus dapat menguasai teknologi, terutama teknologi yang bisa memberi dukungan kepada kemajuan pembangunan nasional, ditingkat mikro tentunya teknologi yang mampu mendukung kemajuan usaha atau perusahaan. Berkaitan erat dengan pengusaha teknologi ialah adanya riset. Melalui riset maka akan dapat dikembangkan penyempurnaan produk atau bahkan dapat menghasilkan formula-formula baru yang sangat penting artinya bagi kemajuan suatu negara. Karena itu keterpaduan antara modal teknologi dan riset akan membawa perusahaan berkembang dan dengan perkembangan itu maka outputnya pun akan bertambah pula.

2. Manajemen

Kelompok manajemen dalam organisasi bertugas pokok menggerakkan orang-orang lain untuk bekerja sedemikian rupa sehingga tujuan tercapai dengan baik. Hal-hal yang kita hadapi dalam manajemen, terutama dalam organisasi modern, ialah semakin cepatnya cara kerja sebagai pengaruh langsung dari kemajuan-kemajuan yang diperoleh dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang mempengaruhi seluruh aspek organisasi seperti proses produksi, distribusi, pemasaran dan lain-lain. Kemajuan teknologi yang berjalan cepat maka harus diimbangi dengan proses yang terus menerus melalui pengembangan sumber daya manusia, yakni melalui pendidikan dan pengembangan.

Dari pendidikan, latihan dan pengembangan tersebut akan menghasilkan tenaga skill yang menguasai aspek-aspek manajerial, yaitu: 1) Technical Skill. Tenagakerja yang memiliki kualifikasi tertentu, terampil dan ahli di bidang teknis, dan 2) Manajerial Skill. Kemampuan dan keterampilan dalam bidang manajemen

tertentu, mampu mengadakan atau melakukan kegiatan-kegiatan analisa kuantitatif dan kualitatif dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi organisasi.

3. Tenaga Kerja

Hal-hal yang harus diperhatikan dalam kaitannya dengan faktor-faktor tenaga kerja ini adalah: 1) motivasi pengabdian, disiplin, etos kerja, produktivitasnya, dan masa depannya, dan 2) hubungan industrial yang serasi dan harmonis dalam suasana keterbukaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa meskipun ada sejumlah perbedaan mengenai definisi produktivitas yang tergantung pada keadaan yang nyata dan tujuan-tujuan yang ada, pendekatan umum menyusun pola dari model produktivitas adalah mengidentifikasi output dan komponen-komponen input yang benar dan sesuai dengan tujuan jangka panjang, menengah dan pendek perusahaan, sektor maupun pembangunan negara.

c. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak fakto-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Busro (2018 hal. 346) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain sebagai berikut:

- 1) Motivasi Kerja Karyawan
- 2) Pendidikan
- 3) Disiplin Kerja
- 4) Keterampilan
- 5) Sikap Etika

Penjelasan sebagai berikut :

1) Motivasi Kerja Karyawan

Pimpinan organisasi perlu mengetahui dan selalu memacu motivasi kerja anggota organisasi (Karyawan). Dengan mengetahui dan memacu motivasi akan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik,

2) Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin tinggi pula produktivitas. Pada umumnya, seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja lebih baik. Tanpa bekal pendidikan, mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru di dalam cara atau suatu sistem kerja.

3) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Seseorang yang mempunyai disiplin tinggi, akan datang dan pulang tepat waktu. Bersitirahatpun akan tepat waktu. Didalam mengerjakan tugas juga akan selesai dengan tepat waktu. Jadi, disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawannya.

4) Keterampilan

Seseorang yang mempunyai keterampilan tinggi akan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, dan akan lebih banyak pengaruhnya terhadap

produktivitas kerja karyawan, keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui *training* kursus-kursus, dan lain-lain.

5) Sikap Etika Kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok orang lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja. Ketika seseorang dapat bersikap baik dalam bekerja, akan mempunyai teman kerja yang banyak, dan akan mampu menghasilkan produk yang lebih banyak dibandingkan karyawan yang egois, tidak bekerja sama.

Menurut Darmadi(2018 hal.263) secara umum produktivitas suatu organisasi dipengaruhi oleh manusia, modal, metode (proses), umpan balik, lingkungan internal organisasi, dan lingkungan eksternal (baik lokal, regional, nasional, maupun internasional).

d. Peningkatan Produktivitas

Menurut Busro (2018 hal. 345) ada beberapa cara meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu :

1) Tuliskan rencana kerja.

Sebaiknya tulis di kertas atau papan yang mudah terlihat. Bukan di alat elektronik seperti *handphone*. Dan, dalam setiap daftar rencana kerja, tentukan prioritas kerja. Buat prioritas dari yang paling penting sampai yang kurang penting.

- 2) Tuliskan aktivitas yang harus dihindari.

Selain memiliki daftar pekerjaan yang harus dilakukan, tuliskan juga aktivitas tidak produktif yang harus dihindari. Misalkan menonton televisi tanpa kenal waktu.

- 3) Lakukan pemanasan.

Sebagian orang kadang memerlukan pemanasan sebelum bekerja. Misalnya dengan minum kopi atau teh terlebih dahulu.

- 4) Fokus pada apa yang dikerjakan.

Sulit kalau melakukan banyak hal dalam waktu bersamaan. Sebab fokus akan terbagi. Mulai dari tugas prioritas, pusatkan perhatian dan konsentrasi untuk mengerjakan pekerjaan tersebut sebaik-baiknya.

- 5) Tetapkan batas waktu.

Ini akan mendorong untuk mengerjakan setiap pekerjaan dengan cepat.

- 6) Tandai pekerjaan yang selesai.

- 7) Ambil istirahat, tentukan waktu untuk istirahat.

- 8) Belajar membaca cepat, tingkatkan terus kecepatan membaca.

- 9) Mengetik lebih cepat

- 10) Patuhi peraturan, rencana-rencana kerja yang sudah di buat tadi bukan hanya untuk dipajang.

Berdasarkan uraian tersebut karyawan dapat mengetahui langkah-langkah atau cara dalam meningkatkan produktivitas sebagai karyawan. Hal ini tentunya akan mengembangkan kemampuan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan manakala karyawan melakukan pekerjaan secara lebih teratur dan terencana.

e. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2016 hal. 87) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut :

- 1) Kemampuan
- 2) Berusaha Meningkatkan Hasil
- 3) Semangat Kerja
- 4) Pengembangan Diri
- 5) Mutu
- 6) Efisiensi

Adapun penjelesannya sebagai berikut :

- 1) Kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
- 2) Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai
Hasil yang dicapai salah satu yang dapat dirasakan baik oleh orang yang mengerjakan maupun menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, hal tersebut merupakan upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
- 3) 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 dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.
- 5) Mutu merupakan 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 merupakan perbandingan antara hasil yang dapat dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Seperti yang dijelaskan Darmadi (2018) Faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini :

- 1) Kuntitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Ketepatan waktu

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Pada dasarnya sebuah organisasi atau perusahaan bukan saja mengharapkan para karawannya yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu motivasi kerja sangat penting dan dibutuhkan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, sehingga tujuan daripada perusahaan dapat tercapai. Karyawan dapat bekerja dengan produktivitas tinggi karena dorongan motivasi kerja.

Motovasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti "dorongan atau

daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh-sungguh.

Menurut Mangkunegara (2017, hal 93), berpendapat bahwa “ motivasi adalah kondisi menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”.

Menurut Siswandi (2011 hal.117) motivasi didefinisikan sebagai semua upaya untuk memunculkan dari dalam diri semangat orang lain (bawahan) agar mau bekerja keras guna mencapai tujuan organisasi melalui pemberian atau penyediaan pemuasan kebutuhan mereka. Sedangkan Menurut Martanto (2016 hal. 6) Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu-individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna pencapaian suatu tujuan.

Sedangkan menurut Fahmi (2016 hal, 100) motivasi adalah perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Untuk memahami lebih dalam definisi motivasi ada baiknya kita melihat beberapa pendapat para ahli berikut ini.

Berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi timbul dalam diri karyawan atau melalui rangsangan dari luar diri karyawan tersebut. Dalam sebuah organisasi, pemimpin dalam hal ini dituntut memainkan peran yang lebih dalam memberikan rangsangan dan dorongan agar karyawannya semakin termotivasi dalam menghasilkan output yang memuaskan dan agar meningkatkan lagi hasil kerjanya.

b. Tujuan Motivasi

Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Sutrischastini & Riyanto, 2015).

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya karyawan.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

c. Teori – teori Motivasi

Menurut (Jenita, 2014) beberapa teori motivasi yang dikenal yaitu :

- 1) Hirarki teori kebutuhan (*Hierarchical od Needs Theory*)

Teori yang sangat terkenal adalah teori motivasi dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow bahwa setiap diri manusia itu sendiri atas 5 (lima) kebutuhan yaitu :

- a) Kebutuhan Fisiologis, kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, seksual sebagai kebutuhan terendah.
- b) Kebutuhan rasa aman berupa kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- c) Kepemilikan sosial, kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

- d) Penghargaan diri, kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain.
- e) Aktualisasi diri, kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2) *McClelland Theory or Need*

David McClelland menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting didalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka. *McClelland theory of needs* memfokuskan kepada 3 (tiga) hal yaitu:

- 1) Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for achievement*), kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standart perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menguji keberhasilan.
- 2) Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for power*), kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana didalam tugasnya masing-masing.
- 3) Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for affiliation*), hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan didalam organisasi.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Dalam kehidupan berorganisasi, motivasi memiliki peranan yang sangat penting. Menurut Sutrisno (2013, hal 116) Motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor tersebut dapat dibedakan menjadi atas faktor intern dan ekstern yang berasal daari pegawai.

1) Faktor Internal

Keinginan untuk dapat hidup

- a) Keinginan untuk dapat memiliki
- b) Keinginan untuk mau bekerja
- c) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Adapun penjelesannya sebagai berikut :

- a) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya, keinginan untuk dapat hidup eliputi kebutuhan waktu untuk :
 - (1) Memperoleh kompetensi yang memadai
 - (2) Pekerjaan yang tetap walaupun tidak begitu memadai
 - (3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman
- b) Keinginan untuk dapat memilki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memilki sesuatu, itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk memilki kehidupan mewah dapat mendorong sesorang untuk mau melakukan pekerjaan.

- c) Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain
- d) Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :
 - 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
 - 2) Adanya hubungan kerja
 - 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
 - 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
 - 5) Keinginan untuk berkuasa

2) Faktor Ekstern

- a) Kondisi lingkungan kerja
- b) Kompensasi yang memadai
- c) Supervisi yang baik
- d) Adanya jaminan kerja
- e) Status dan tanggungjawab
- f) Peraturan yang fleksibel

Adapun penjelasannya sebagai berikut

- a) Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

- b) Kompensasi merupakan penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.
- c) Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melakukan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- d) Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- e) Status dan tanggung jawab dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi ada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam perusahaan.
- f) Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi, prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017, hal. 104) mengemukakan bahwa yang mempengaruhi motivasi berprestasi dan dan pencapaian prestasi, yaitu tingkat kecerdasan (IQ) dan kepribadian. Artinya, orang yang memiliki prestasinya tinggi apabila memiliki kecerdasan yang memadai dan kepribadian yang dewasa akan mampu mencapai prestasi maksimal. Hal ini karena IQ merupakan kemampuan potensi, dan kepribadian merupakan kemampuan

seseorang untuk mengintegrasikan fungsi fisik-fisiknya yang sangat menentukan dirinya dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan.

Dari urian diatas dapat disimpulkan bahwa yang mempengaruhi indikator motivasi adalah tingkat kecerdasan seorang karyawan.

e. Indikator Motivasi

Adapun sumber motivasi terdiri dari dua sumber seperti yang diamati, namun didalam penelitian ini motivasi yang dibahas dari luar (motivasi ekstrinsik).

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 111) terdapat beberapa indikator motivasi antara lain yaitu :

- 1) Kerja Keras
- 2) Orientasi masa depan
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi
- 4) Orientasi tugas sasaran
- 5) Usaha untuk maju
- 6) Ketekunan
- 7) Rekan kerja yang dipilih
- 8) Pemanfaatan waktu

Adapun penjelasan dari indikator diatas sebagai berikut :

1) Kerja keras

Pencapaian prestasi kerja keras sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atau bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

2) Orientasi masa depan

Didasarkan atas wawasan yang luas yang memiliki pandangan kedepan yang nyata dan diaplikasikan dalam suatu pekerjaan.

3) Tingkat cita-cita tinggi

Didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.

4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas

Didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang akan dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan yang maksimal.

5) Usaha untuk maju

Didasarkan pandangan yang ingin mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.

6) Ketekunan

Didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki untuk selalu bekerja dengan baik.

7) Hubungan dengan rekan kerja

Rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong timbulnya motivasi karyawan dalam bekerja.

8) Pemanfaatan waktu

Waktu yang digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Sedangkan indikator-indikator motivasi menurut (Uno, 2018 hal.86) yaitu :

- 1) Berusaha memenuhi kebutuhan hidup
- 2) Senang memperoleh pujian dari atasan
- 3) Bekerja dengan memperoleh insentif
- 4) Bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari pimpinan

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Karyawan senantiasa melaksanakan interaksi dan komunikasi dengan sesamanya.
- 2) Pujian menyatakan sesuatu yang positif tentang seseorang, suatu

ucapan yang membuat orang mendengarnya merasa tersanjung sehingga dapat memberikan motivasi kepada orang yang dipuji.

- 3) Memberikan gaji berdasarkan perbedaan hasil kerja, sehingga bisa jadi dua orang yang memiliki jabatan yang sama akan menerima insentif yang berbeda karena hasil kerjanya berbeda meskipun gaji pokoknya sama.
- 4) Sikap yang tepat serta cara kerja yang sesuai dengan pimpinan akan membantu karyawan mendapatkan perhatian dari atasan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi sangat mempengaruhi karyawan dalam mencapai prestasi kerja.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin Kerja Karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan perusahaan. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Fahmi (2016, hal. 75) kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Menurut Hasibuan (2016 hal. 145) Mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Kesadaran adalah

sikap seseorang jawabnya.

Menurut Faslah & Savitri (2013 hal.44) mengartikan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Dari berbagai pendapat diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang tercermin dan perbuatan atau tingkah laku karyawan, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

b. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017, hal 129) menyatakan ada 2 bentuk disiplin kerja yaitu :

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku diperusahaan.

c. Tujuan Disiplin

1) Tujuan Umum

Demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan yang

bersangkutan, baik hari ini maupun esok.

2) Tujuan khusus

- a) Agar para tenaga kerja menemptati segala peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku diperusahaan.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya disiplin seseorang karyawan dapat berpengaruh terhadap prestasi kerjanya, disiplin merupakan suatu ketaatan karyawan dalam menjalankan tugasnya, dan apabila karyawan tidak menerapkan disiplin maka harus bersedia menerima sanksi yang telah ditetapkan perusahaan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin sebagai berikut :

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin. Menurut Afandi (2016, hal10) mengatakan bahwa faktor-faktor disiplin yaitu :

1. Kepemimpinan
2. Sistem penghargaan
3. Kemampuan
4. Balas jasa
5. Keadilan
6. Pengawasan melekat
7. Sanksi hukuman
8. Ketegasan
9. Hubungan kemanusiaan

Adapun penjelasan dari faktor-faktor diatas adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan

Adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi

2. Sistem penghargaan

Maksudnya adalah bentuk pemberian balas jasa atas apa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaannya.

3. Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

4. Balas jasa

Balas jasa adalah gaji dan tunjangan yang diterima karyawan atas apa yang ia berikan kepada perusahaan.

5. Keadilan

Adalah hal yang sesuai dengan standar dan tidak memihak kepada siapapun itu.

6. Pengawasan melekat

Maksud pengawasan melekat adalah serangkaian kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian yang terus menerus.

7. Sanksi hukuman

Maksud sanksi hukuman adalah tindakan-tindakan yang memaksa

seseorang untuk menaati aturan atau ketentuan yang terdapat diperusahaan atau organisasi.

8. Ketegasan

Ketegasan adalah sesuatu yang tidak lemah lembut, sikap berani dan percaya diri mengungkapkan apa yang benar dan apa yang salah.

9. Hubungan kemanusiaan

Maksud hubungan kemanusiaan adalah interaksi antar seseorang dengan orang lain dalam suatu kehidupan untuk memperoleh kepuasan hati.

Sedangkan menurut (Tanjung,2015) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
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.

e. Indikator Disiplin Kerja

Siswandi (2016) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen yang dapat dijadikan indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi, yaitu sebagai berikut :

- 1) Tingkat Kehadiran
- 2) Tata cara Kerja
- 3) Ketaatan pada atasan
- 4) Kesadaran Bekerja
- 5) Tanggung jawab

Adapun penjelasan dari indikator diatas adalah sebagai berikut :

- 1) Biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat datang atau pulang lebih cepat dalam bekerja.
- 2) Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- 4) Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- 5) Dimana beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Sedangkan menurut Hasibuan (2018 Hal, 87) terdapat faktor-fktor yng mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Tujuan dan Kemampuan
- 2) Teladan Pimpinan
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat
- 6) Sanksi Hukuman

Adapun penjelasan dari indikator diatas adalah sebagai berikut :

- 1) Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Dimana tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
- 2) Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para

bawahannya.

- 3) Balas atau gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjanya.
- 4) Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
- 5) Waskat atau pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.
- 6) Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indipliner karyawan berkurang.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan hubungan antara independen variabel atau variabel bebas (motivasi kerja dan disiplin kerja) terhadap indevident variabel atau variabel terikat (produktivitas kerja).

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

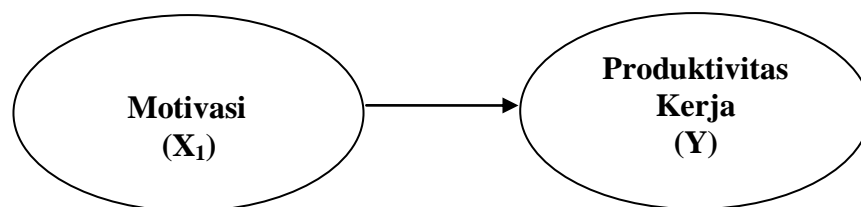
Motivasi adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu. Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang

dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, Rachmawati (2013) dapat disimpulkan bahwa peran manajer dalam memotivasi kerja karyawan dengan memberikan gaji, bonus dan promosi akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Namun pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja termasuk kedalam kategori sedang. Ini menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan motivasi kerja karyawan berbanding lurus dengan peningkatan atau penurunan produktivitas kerja karyawan. Sehingga apabila tingkat disiplin kerja karyawan tinggi maka produktivitas kerja karyawan tinggi pula. Sebaliknya jika tingkat motivasi kerja karyawan rendah maka produktivitas kerja karyawan juga rendah (Purnama, 2008).

Menurut Mangkunegara (2009, hal. 93) motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Jadi penting setiap individu untuk memiliki motivasi dalam dirinya untuk mendorong peningkatan kualitas kinerjanya, sebab semakin bagus motivasi yang didapat maka semakin karyawan untuk menunjukkan kualitas kinerjanya.



Gambar II-1 Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

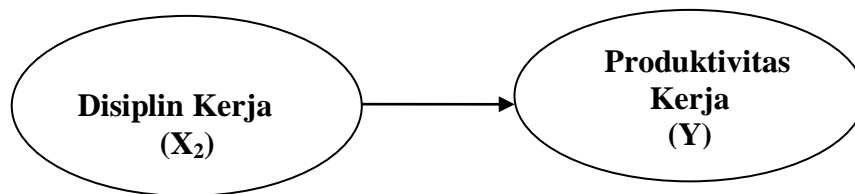
Produktivitas kerja yang tinggi hanya dapat dicapai apabila seluruh pegawai dan pihak manajemen melakukan motivasi dan menerapkan disiplin kerja yang kuat. Oleh sebab itu motivasi dan disiplin kerja merupakan suatu unsur yang mutlak dan diwujudkan didalam pelaksanaan aktivitas sehari-hari.

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun telah diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Maka semakin tingginya disiplin kerja setiap pegawai akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri.

Hasibuan (2018 hal. 193) disiplin merupakan salah satu aspek terpenting dalam karyawan dalam menunjang kinerjanya, karena disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Hasil penelitian Labudo (2013) menunjukkan secara simultan dan parsial disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan dan yang paling dominan adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia terpenting, karena disiplin yang baik merupakan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Dimana disiplin kerja merupakan suatu diantara beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan(Puspitawati, Pasigai, & Rasid, 2018).

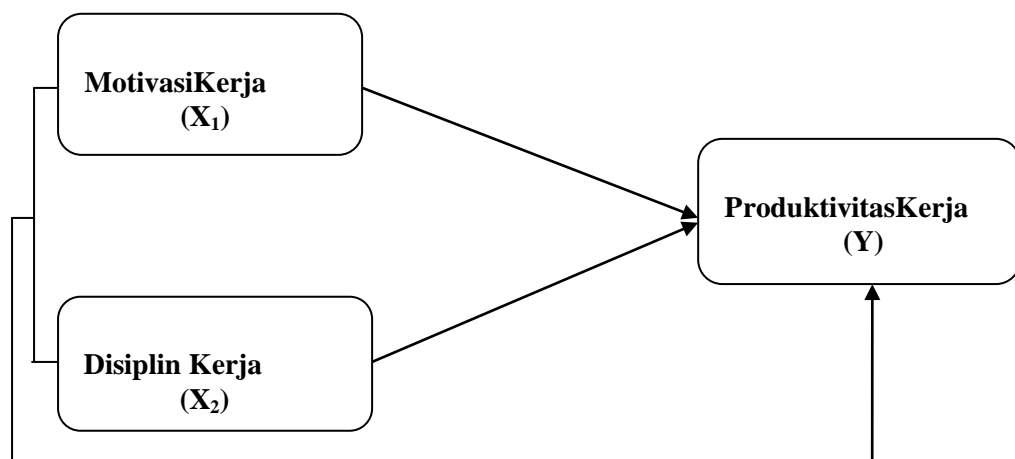


Gambar II-2 Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dari teori yang telah ada dapat disimpulkan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh karyawan didalam perusahaan/organisasi, semua itu tidak terlepas dari pada variabel yang mempengaruhinya yaitu dua diantaranya adalah motivasi dan disiplin kerja.

Hasil penelitian Faslah dan Savitri (2017), adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan.



Gambar II-3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.

C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian Juliandi,*dkk*,(2015, hal. 44). Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diam billhipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan.
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PD. Pembangunan kota Medan.
3. Ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel. Sedangkan menurut Sugiyono (2016, hal. 89) Pendekatan asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara ketiga variabel penelitian yang saling berhubungan ataupun berpengaruh antara variabel yang satu dengan yang lainnya, yaitu (variabel bebas) motivasi kerja (X_1) disiplin kerja (X_2) sedangkan (variabel terikat) produktivitas kerja (Y).

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumuman data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015, hal. 14).

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan untuk mengetahui baik buruknya pengukuran terhadap variabel-variabel yang diteliti.

Tabel III-I
Defenisi Operasional

No.	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja adalah sebagai suatu konsepsi sistem, dimana proses produksi diekspresikan sebagai rasio pemanfaatan sumber daya yang ada dibandingkan luaran yang dihasilkan. Konsepsi sistem perbandingan antara input dan output ini bersifat kontekstual, sehingga dapat diterapkan pada berbagai kondisi, baik pada suatu organisasi dan industri maupun pada perekonomian secara nasional (Busro, 2018 hal.341)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi 	Skala <i>likert</i>
2	Motivasi Kerja (X1)	Motivasi kerja adalah perilaku yang bekerja dalam memenuhi usaha kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan, (Fahmi2016, hal. 100)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berusaha memenuhi kebutuhan hidup 2. Senang memperoleh pujian dari atasan 3. Bekerja dengan memperoleh insentif 4. Bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari atasan. 	Skala <i>Likert</i>
3	Disipli Kerja (X2)	Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, (Hasibuan, 2012 hal.194)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kehadiran 2. Tata cara kerja 3. Ketaatan pada atasan 4. Kesadaran bekerja 5. Tanggungjawab 	Skala <i>Likert</i>

1. Produktivitas Kerja (Y)

Target produktivitas kerja pegawai di PD. Pembangunan Kota Medan merupakan suatu pencapaian perusahaan yang harus dilakukan oleh setiap karyawan dalam bekerja. Produktivitas kerja karyawan tersebut menjadi hal yang harus dicapai oleh setiap karyawan setiap bulannya. Dimana para karyawan memang membutuhkan tenaga ekstra untuk mendapat target perusahaan. Disiplin kerja dan motivasi kerja sering kali membuat para karyawan mengeluh dalam bekerja.

Tabel III. 2
Indikator Produktivitas kerja

No	Indikator
1	Kemampuan
2	Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai
3	Semangat Kerja
4	Pengembangan diri
5	Mutu
6	Efisiensi

Sumber :Muayyad&Gawi(2016, hal. 87)

2. Motivasi Kerja (X1)

Motivasi dan disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja. Motivasi dan disiplin kerja yang ditanamkan organisasi atau perusahaan kepada karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja.

Oleh karena itu pemimpin organisasi perusahaan harus dapat memberikan motivasi yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan giat dan membuat karyawan secara disiplin.

Tabel III. 3
Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator
1	Berusaha memenuhi kebutuhan hidup
2	Senang memperoleh pujian dari atasan
3	Bekerja dengan memperoleh insentif
4	Bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari atasan

Sumber :Uno(2018, hal. 86)

3. Disiplin Kerja (X2)

Disiplin adalah sebuah keharusan. Disiplin dalam bekerja sangat mempengaruhi produktivitas karena dengan disiplin maka seseorang karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan kerja perlu ditegakkan, karena tanpa adanya dukungan disiplin kerja maka kegiatan kerja akan terganggu yang pada akhirnya akan menunggu pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri.

Tabel III. 4
Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator
1	Tingkat kehadiran
2	Tata cara kerja
3	Ketaatan pada atasan
4	Kesadaran bekerja
5	Tanggung jawab

Sumber :Siswandi(2016, hal.129)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Dalam aktivitas penelitian ini dimana penulis menetapkan objek yang dijadikan penelitian adalah PD. Pembangunan Kota Medan JL. Sutomo Ujung No. 4 Medan. Hal ini disebabkan, objek penelitian yang dijadikan dapat memberi representative terhadap judul pada penelitian ini.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan dalam rentan waktu Mei 2019. Adapun jadwal penelitian dapat dilihat tabel dibawah ini :

Tabel III-5
Pelaksanaan Penelitian

No	Proses Penelitian	Bulan/Minggu																											
		Mei				Juni				Juli				Agustus				September				Oktober							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	PengajuanJudul																												
2	Prariset																												
3	Penyusunan proposal																												
4	Seminar proposal																												
5	Pengumpulan data																												
6	Penyusunan skripsi																												
7	Bimbingan skripsi																												
8	Sidang meja hijau																												

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto (2010,hal. 173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada kantor direksi PD.

Pembangunan Kota Medan yang berjumlah 44 orangkaryawan.

Jumlah populasi dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel III-6
Jumlah Populasi di PD. Pembangunan Kota Medan

Bagian	Jumlah Pegawai
Bagian Keuangan	10
Bagian Sumber daya manusia	4
Bagian Umum	9
Bagian Sekretaris Direksi	2
Bagian Program	5
Bagian Pembangunan	3
Bagian Usaha dan jasa	5
Bagian Pemeliharaan dan Pengawasan	6
Jumlah Pegawai	44

2. Sampel

Dalam hal sampel pada penelitian menurut Arikunto (2010, hal. 174) adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel.

Maka pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2015,hal. 124) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dalam penelitian ini penulis mengambil seluruh karyawan tetap yang berada di dalam kantor direksi sebagai sampel dengan jumlah sebanyak 44 orang karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Adapun teknik pengumpulan data dalam

penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya adalah dengan menggunakan :

1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain, Sugiyono (2015, hal. 203). Dalam hal ini peneliti mengamati berbagai permasalahan yang ada pada PD. Pembangunan Kota Medan.

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit, Sugiyono (2015, hal. 194). Pengumpulan data dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara kepada pegawai PD. Pembangunan Kota Medan.

3. Kuesioner (angket)

Kuisisioner merupakan suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subyek baik secara kelompok ataupun individu untuk mendapatkan informasi tertentu.

Menurut pandangan Arikunto (2010, hal. 194) kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi. Dalam memperoleh karyawan PD. Pembangunan Kota Medan.

Sedangkan skala yang digunakan adalah *skala likert*. *Skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, Sugiyono (2015, hal. 134). Jawaban yang diberikan oleh responden dengan bentuk *checklist*, dimana setiap opsi pernyataan mempunyai lima opsi jawaban yaitu :

Tabel III-7
Pengukuran Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	SangatSetuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	KurangSetuju	3
4	TS	TidakSetuju	2
5	STS	SangatTidakSetuju	1

Selanjutnya data yang diperoleh dari hasil penyebaran angket tersebut dilakukan tes untuk mengetahui validitas dan reabilitas dari data tersebut.

a. Uji Validitas Data

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2010, hal. 211).

Validitas konstruk pengujian dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu :

(Sugiyono, 2015, hal. 255)

Keterangan :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum xi$	= Jumlah pengamatan variabel x
$\sum yi$	= Jumlah pengamatan variabel y
$(\sum x_i^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel x
$(\sum y_i^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel y
$(\sum x_i)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel x
$(\sum y_i)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel y
$\sum x_i y_i$	= Jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Dengan dilihat dari nilai Sig(2 tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai Sig(2 tailed) $\leq 0,05$, maka butir instrument valid, jika nilai Sig(2 tailed) $\geq 0,05$, maka butir instrumen tidak valid.

Tabel III.8
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,750	0,2973	Valid
Pernyataan 2	0,453	0,2973	Valid
Pernyataan 3	0,784	0,2973	Valid
Pernyataan 4	0,712	0,2973	Valid
Pernyataan 5	0,424	0,2973	Valid
Pernyataan 6	0,518	0,2973	Valid
Pernyataan 7	0,707	0,2973	Valid
Pernyataan 8	0,744	0,2973	Valid

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan tabel III.8 dimana nilai validitas pernyataan untuk motivasi kerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari $r_{tabel}(n-2=44-2=42= 0,2973)$ dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel III.9
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,463	0,2973	Valid
Pernyataan 2	0,504	0,2973	Valid
Pernyataan 3	0,627	0,2973	Valid
Pernyataan 4	0,417	0,2973	Valid
Pernyataan 5	0,426	0,2973	Valid
Pernyataan 6	0,552	0,2973	Valid
Pernyataan 7	0,777	0,2973	Valid
Pernyataan 8	0,710	0,2973	Valid
Pernyataan 9	0,629	0,2973	Valid
Pernyataan 10	0,311	0,2973	Valid

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan tabel III.9 dimana nilai validitas pernyataan untuk disiplin kerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=44-2=42= 0,2973$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel III.10
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,546	0,2973	Valid
Pernyataan 2	0,658	0,2973	Valid
Pernyataan 3	0,636	0,2973	Valid
Pernyataan 4	0,569	0,2973	Valid
Pernyataan 5	0,559	0,2973	Valid
Pernyataan 6	0,519	0,2973	Valid
Pernyataan 7	0,658	0,2973	Valid
Pernyataan 8	0,636	0,2973	Valid
Pernyataan 9	0,510	0,2973	Valid
Pernyataan 10	0,526	0,2973	Valid

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan tabel III.10 dimana nilai validitas pernyataan untuk produktivitas kerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=44-2=42= 0,2973$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas Data

Uji Reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliabel bila hasil Cronbach Alpha $> 0,6$ dengan rumus sebagai berikut :

————— —————
(Juliandi, *dkk*, 2015, hal.82)

Keterangan :

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butiran pertanyaan

$\sum b^2$ = Jumlah varians butir

b^2 = Varians butir

Selanjutnya butiran instrument yang valid diatas diuji dengan uji reliabilitas untuk mengetahui apakah seluruh butir pertanyaan dari setiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan teknik *Cronbach Alpha*. Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,6$ maka instrument memiliki reliabilitas yang reliable (Ghozali dalam Juliandi, 2015, hal.80).

Tabel III.11
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Koefisien Reliabilitas
Motivasi Kerja	,664	8	0,60
Disiplin Kerja	,726	10	0,60
Produktivitas Kerja	,693	10	0,60

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015, hal.207) bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

1. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebasterhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

(Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 157)

Dimana :

Y	=	Produktivitas Kerja
X ₁	=	Motivasi Kerja
X ₂	=	Disiplin Kerja
a	=	Konstanta
β_1, β_2	=	Koefisien regresi
e	=	Eror Terms

Suatu Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji stastistik berada dalam daerah signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana Ho ditolak). Sebaliknya, disebut signifikan bila nilai uji statistik berada dalam daerah Ho diterima.

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 144). Adapun pengujian normalitas data dengan menggunakan cara kolmogorovsmirnov. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai kolmogrovsmirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed) $> \alpha$ 0,05). (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 144).

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai factor inflasivarian (*variance inflasi factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5. VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variable independen penelitian ini (Juliandi, *dkk*, 2015, hal.161).

c. Uji Heterokedastistik

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedasitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161).

Dasar pengambilan keputusan adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi

heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Santoso dalam Juliandi, *dkk*, 2015,hal. 161).

d. Uji Auto Korelasi

Uji Auto korelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 163).

Salah satu cara mengidentifikasinya adalah dengan melihat nilai Durbin Watson (D-W):

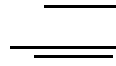
- Jika nilai D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- Jika nilai D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada utokorelasi
- Jika nilai D-W di atas +2 berarti ada autokorelasi negatif (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 163).

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Uji t dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

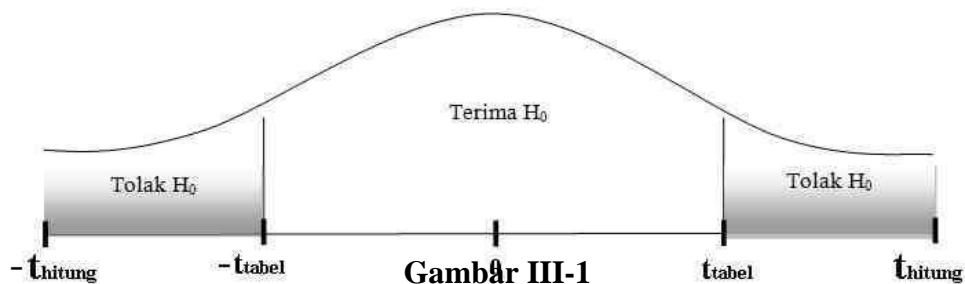
Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



(Sugiyono, 2015, hal. 257)

Keterangan :

- t = Nilai t hitung
 r = Koefisien korelasi
 n = Banyaknya pasangan rank



Gambar III-1

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

Kriteria pengujian :

- Tolak H_0 jika nilai probabilitas < taraf signifikan sebesar 0,05 (sig. < $\alpha_{0,05}$).
- Terima H_0 jika nilai probabilitas > taraf signifikan sebesar 0,05 (sig. < $\alpha_{0,05}$) (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 159)

b. Uji Signifikasi Simultan (Uji Statistik F)

Uji f digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk dapat menjelaskan keragaman variabel terikat, serta untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi.

Rumus Uji f yang digunakan adalah sebagai berikut :



(Sugiyono, 2015, hal. 266)

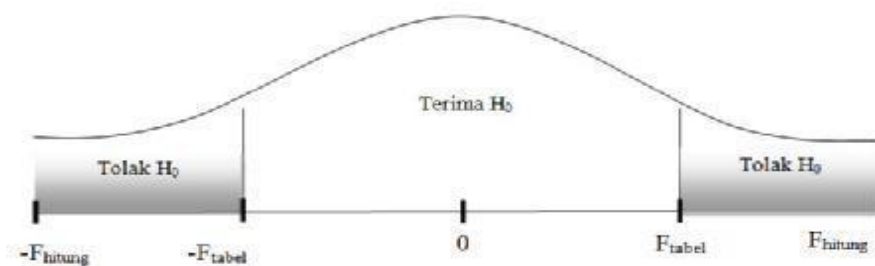
Keterangan :

F_h = Nilai F dihitung

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel



Gambar III-2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Keterangan:

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja.

F_{tabel} = Nilai f dalam tabel f berdasarkan n

Kriteria pengujian:

- a) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{sig.} < \alpha_{0,05}$).
- b) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{sig.} < \alpha_{0,05}$) (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 159).

4. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R-Square) menurut Juliandi, *dkk*, (2015, hal. 159)

digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentasi pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

Rumus Koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Determinasi

R = Nilai Korelasi Berganda

100% = Presentasi Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini menggunakan instrumen dalam bentuk angket sebanyak 28 item pernyataan yang terdiri dari 8 item pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X_1), 10 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X_2) dan 10 item pernyataan untuk variabel produktivitas kerja (Y). Angket penelitian ini disebar dan diberikan kepada 44 pegawai PD. Pembangunan Kota Medan yang terdiri dari beberapa karakteristik, yaitu baik itu secara jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa bekerja. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

2. Deskripsi Hasil Penelitian

a. Karakteristik Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel ini menunjukkan karakteristik responden berdasarkan kriteria penelitian jenis kelamin, data identitas responden tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel IV-1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Wanita	14 orang	32%
2	Laki-Laki	30 orang	68%
	Jumlah	44 orang	100%

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan dari tabel di atas diketahui bahwa responden berjenis kelamin wanita berjumlah 14 orang (32%) dan laki-laki 30 orang (68%). Persentase karyawan antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan memiliki jumlah yang hampir sama banyaknya. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan di PD. Pembangunan Kota Medan tidak didominasi jenis kelamin, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai pengembangan karyawan, motivasi dan prestasi kerja.

b. Karakteristik Identitas Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini berdasarkan kriteria usia, identitas responden tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	25 -30 tahun	13 orang	30%
2	30 tahun ke atas	31 orang	70%
	Jumlah	44 orang	100%

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan PD. Pembangunan Kota Medan terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti pegawai PD. Pembangunan Kota Medan tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan yang sama untuk memiliki prestasi kerja.

c. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik selanjutnya dapat dilihat berdasarkan tingkat pendidikan data identitas berdasarkan tingkat pendidikan responden tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel IV-3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMP	0 orang	0%
2	SMA	2 orang	5%
3	Diploma	0 orang	0%
4	S1	41 orang	93%
5	S2	1 orang	2%
	JUMLAH	44 orang	100%

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 41 orang (93%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PD. Pembangunan Kota Medan lebih banyak berpendidikan S1. Dengan demikian bahwa karyawan PD. Pembangunan Kota Medan memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi. Sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini.

d. Karakteristik Berdasarkan Masa Bekerja

Karakteristik penelitian yang selanjutnya berdasarkan karakteristik masa bekerja, data identitas masa bekerja responden tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel IV-4
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Bekerja

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	< 2 tahun	2 orang	4%
2	2-5 tahun	37 orang	84%
3	> 4 tahun	5 orang	12
	Jumlah	44 orang	100%

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan PD. Pembangunan Kota Medan terdiri dari berbagai masa kerja yang berbeda-beda dari yang 2-5 tahun ataupun > 4 tahun. Hal ini berarti pegawai PD. Pembangunan Kota Medan sudah memiliki masa bekerja yang relatif lama sehingga memahami bagaimana situasi di PD. Pembangunan Kota Medan. Berikut adalah hasil jawaban responden :

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Motivasi kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2), dan Produktivitas kerja (Y). Deskripsi dari setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban dengan penelitian *skala likert* yaitu semua pernyataan yang dijawab oleh responden mendapatkan bobot nilai.

Dalam hal ini penulis mengelola data berupa angket responden yang berjumlah 44 karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan, dengan menggunakan *skala likert* sebagai tolak ukur penilaian angket pada tabel berikut:

a. Variabel Motivasi (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner Dari penelitian variabel motivasi (X₁) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel IV-5
Jawaban Responden Variabel Motivasi kerja (X1) Pada PD. Pembangunan Kota Medan

No.	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	20	24	55	11	25	0	0	0	9	44	100
2	5	11	29	66	9	20	1	2	3	5	44	100
3	7	16	32	73	4	9	1	2	3	7	44	100
4	7	16	31	70	6	14	0	0	0	7	44	100
5	18	41	22	50	2	5	2	5	5	18	44	100
6	13	30	22	50	7	16	2	5	5	13	44	100
7	25	57	16	36	3	7	0	0	0	25	44	100
8	10	23	24	55	10	23	0	0	0	10	44	100

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan tabel IV.5 hasil temuan dari jawaban responden dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan, responden menjawab sangat setuju 30%, setuju 63%, kurang setuju 5%, tidak setuju 2%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keahlian tanpa bantuan orang lain, responden menjawab sangat setuju 12%, setuju 53%, kurang setuju 30%, tidak setuju 5%.

- 3) Jawaban responden tentang Saya memiliki kemampuan analisis sesuai divisi motivasi kerja responden menjawab sangat setuju 12%, setuju 50%, kurang setuju 20%, tidak setuju 15%, sangat tidak setuju 3%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya mampu memberikan solusi terhadap penyelesaian pekerjaan., responden menjawab sangat setuju 5%, setuju 55%, kurang setuju 28%, tidak setuju 12%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya mampu mengoperasikan peralatan yang berhubungan dengan pekerjaan., responden menjawab sangat setuju 37%, setuju 37%, kurang setuju 23%, tidak setuju 3%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya termasuk orang yang mudah bersosialisasi dengan rekan kerja, responden menjawab sangat setuju 38%, setuju 40%, kurang setuju 13%, tidak setuju 8%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya menjalin komunikasi dengan unit kerja lainnya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 33%, setuju 45%, kurang setuju 13%, tidak setuju 8%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya melakukan kerjasama dengan rekan kerja agar hasil yang dikerjakan baik, responden menjawab sangat setuju 12%, setuju 48%, kurang setuju 27%, tidak setuju 12%, sangat tidak setuju 2%.

b. Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Berikut ini merupakan tabel IV-6 deskripsi penyajian data angket dari responden pada variabel disiplin kerja (X₂).

Tabel IV-6
Jawaban Responden Variabel Disiplin kerja (X2) Pada PD. Pembangunan Kota Medan

No.	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	11	26	59	9	20	2	5	2	5	44	100
2	6	14	26	59	8	18	4	9	0	0	44	100
3	10	23	22	50	10	23	2	5	0	0	44	100
4	3	7	26	59	13	30	2	5	0	0	44	100
5	16	36	25	57	2	5	1	2	0	0	44	100
6	7	16	17	39	13	30	7	16	0	0	44	100
7	6	14	16	36	10	23	10	23	2	5	44	100
8	1	2	17	39	17	39	8	18	1	2	44	100
9	6	14	19	43	16	36	3	7	0	0	44	100
10	9	20	27	61	7	16	1	2	0	0	44	100

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan tabel IV.6 hasil temuan dari jawaban responden dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Anda memberika kesempatan berinisiatif kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 27%, setuju 55%, kurang setuju 25%, tidak setuju 2%.
2. Jawaban responden tentang Anda mampu memberikan ide kreatif kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 43%, setuju 43%, kurang setuju 7%, tidak setuju 7%.
3. Jawaban responden tentang Anda selalu berusaha menyelesaikan masalah pekerjaan bawahan anda responden menjawab sangat setuju 18%, setuju 73%, kurang setuju 3%, tidak setuju 3%, sangat tidak setuju 2%.

4. Jawaban responden tentang Anda memberikan kesempatan kepada bawahan anda untuk melakukan inovasi dalam pekerjaan yang beresiko, responden menjawab sangat setuju 15%, setuju 53%, kurang setuju 23%, tidak setuju 5%, sangat tidak setuju 3%.
5. Jawaban responden tentang Jika terjadi hambatan ketika melakukan pekerjaan yang tingkat kesulitannya lebih tinggi, anda selalu memberikan bantuan kepada karyawan anda, responden menjawab sangat setuju 38%, setuju 47%, kurang setuju 12%, tidak setuju 3%.
6. Jawaban responden tentang Anda mendorong karyawan untuk meningkatkan kreatifitas agar pekerjaan yang sulit dapat diselesaikan sesuai dengan standar perusahaan, responden menjawab sangat setuju 30%, setuju 48%, kurang setuju 15%, tidak setuju 5%, sangat tidak setuju 2%.
7. Jawaban responden tentang Andaa mampu melaksanakan standar kerja yang ditentukan perusahaan, responden menjawab sangat setuju 33% setuju 45%, kurang setuju 13%, tidak setuju 8%.
8. Jawaban responden tentang Anda memberikan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 12%, setuju 48%, kurang setuju 27%, tidak setuju 12%, sangat tidak setuju 2%
9. Jawaban responden tentang Pekerjaan karyawan anda diawasi langsung oleh anda, responden menjawab sangat setuju 10%, setuju 67%, kurang setuju 18%, tidak setuju 5%.

10. Jawaban responden tentang Anda mengarahkan produktivitas kerja karyawan agar sesuai dengan aturan perusahaan, responden menjawab sangat setuju 38%, setuju 45%, kurang setuju 17%.

c. Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berikut ini merupakan tabel IV-7 deskripsi penyajian data angket dari responden pada variabel produktivitas kerja (y).

Tabel IV-7
Jawaban Responden Produktivitas kerja (Y) Pada PD. Pembangunan Kota Medan

No.	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	20	27	61	7	16	1	2	0	0	44	100
2	20	45	19	43	3	7	2	5	0	0	44	100
3	7	16	33	75	2	5	2	5	0	0	44	100
4	7	16	25	57	10	23	2	5	0	0	44	100
5	19	43	18	41	6	14	1	2	0	0	44	100
6	13	30	22	50	7	16	2	5	0	0	44	100
7	20	45	19	43	3	7	2	5	0	0	44	100
8	7	16	33	75	2	5	2	5	0	0	44	100
9	4	9	21	48	16	36	3	7	0	0	44	100
10	6	14	17	39	10	23	9	20	2	5	44	100

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan tabel IV.7 hasil temuan dari jawaban responden dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Anda mengakui hasil pekerjaan karyawan, responden menjawab sangat setuju 27%, setuju 55%, kurang setuju 17%, tidak setuju 2%.
2. Jawaban responden tentang Pekerjaan anda dapat memberikan contoh kepada karyawan, responden menjawab sangat setuju 43%, setuju 43%, kurang setuju 7%, tidak setuju 7%.
3. Jawaban responden tentang Anda selalu berusaha menyelesaikan masalah pekerjaan bawahan anda responden menjawab sangat setuju 18%, setuju 73%, kurang setuju 3%, tidak setuju 3%, sangat tidak setuju 2%.
4. Jawaban responden tentang Tingkat pencapaian volume pekerjaan yang karyawan hasilkan telah sesuai dengan harapan anda, responden menjawab sangat setuju 15%, setuju 53%, kurang setuju 23%, tidak setuju 5%, sangat tidak setuju 3%.
5. Jawaban responden tentang Pimpinan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan, responden menjawab sangat setuju 38%, setuju 47%, kurang setuju 12%, tidak setuju 3%.
6. Jawaban responden tentang Anda selalu menambah pekerjaan apabila waktu jam kerja sudah selesai, responden menjawab sangat setuju 30%, setuju 48%, kurang setuju 15%, tidak setuju 5%, sangat tidak setuju 2%.
7. Jawaban responden tentang Anda dapat bekerja dengan cepat dan lebih dari waktu yang telah ditetapkan, responden menjawab sangat setuju 50%, setuju 43%, kurang setuju 7%.

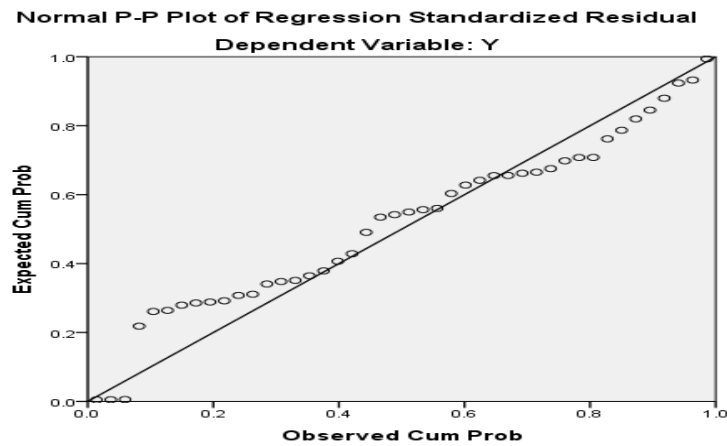
8. Jawaban responden tentang Anda dapat menerima saran dari rekan kerja anda, responden menjawab sangat setuju 20%, setuju 45% kurang setuju 18%, tidak setuju 8%, sangat tidak setuju 8%.
9. Jawaban responden tentang Anda selalu hadir ke kantor sebelum jam bekerja dimulai, responden menjawab sangat setuju 2% setuju 44%, kurang setuju 22%, tidak setuju 8%, sangat tidak setuju 8%.
10. Jawaban responden tentang Anda selalu menaati peraturan yang dibuat oleh perusahaan, responden menjawab sangat setuju 12%, setuju 53%, kurang setuju 23%, tidak setuju 5%, sangat tidak setuju 3%.

4. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

Sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum dengan melihat gambar P-Plot. *Output* dari uji normalitas data adalah berupa gambar visual yang menunjukkan jauh dekatnya titik-titik pada gambar tersebut dengan garis diagonal. Jika data berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data yang tercermin dalam titik-titik pada *output* akan terletak di sekitar garis diagonal. Sebaliknya, jika data berasal dari distribusi yang tidak normal maka titik-titik tersebut tersebar tidak di sekitar garis diagonal (terpencar jauh dari garis diagonal). Berikut adalah gambar P-Plot hasil dari olahan SPSS versi 24



Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas

Gambar IV.1 di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpecah jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan diregresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana antar variabel bebas saling mempengaruhi sangat kuat. Persamaan regresi ganda yang baik adalah persamaan yang bebas dari multikolinearitas. Ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam sebuah model regresi dapat dideteksi dengan nilai VIF (*variance inflator factor*) dan nilai toleransi (*tolerance*). Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1. Dalam model regresi ini, hasil multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV-8
Uji Multikolinearitas
Coefficients (a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.082	7.946		2.276	.028		
X1	.343	.180	.278	2.091	.000	.965	1.036
X2	.281	.117	.349	2.400	.000	.965	1.036

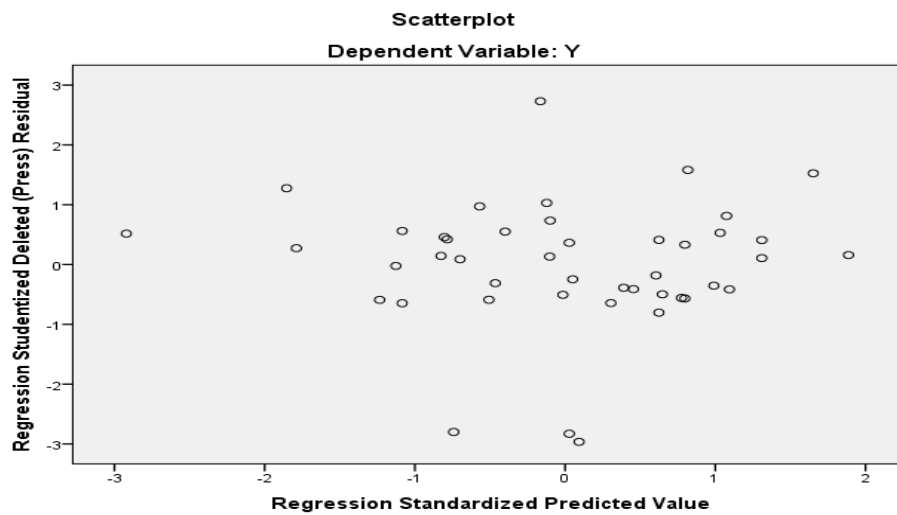
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel IV.8 menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF kedua variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10 dan nilai *tolerance* jauh melebihi 0,1. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika ada pola teratur, maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil dari pelaksanaan uji heterokedastisitas terlihat pada gambar IV.2



Gambar IV.2
Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas, dengan perkataan lain variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.

5 Regresi Linier Berganda

Hasil dari interpretasi analisis regresi yang diperoleh dengan bantuan *software* SPSS Versi 24 menggunakan bentuk persamaan, dimana persamaan atau model tersebut berisi konstantan dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya. Persamaan regresi yang telah dirumuskan kemudian dengan bantuan program SPSS dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir sebagai berikut :

Tabel IV-9
Regresi Berganda
Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.082	7.946		2.276	.028		
X1	.343	.180	.278	2.091	.000	.965	1.036
X2	.281	.117	.349	2.400	.000	.965	1.036

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan tabel IV.9 di atas maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 18.082 + 0,343X_1 + 0,281X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja

a = konstanta

X1 = Motivasi kerja

X2 = Disiplin kerja

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 18.082 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 18.082 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel motivasi kerja dan disiplin kerja tidak ditingkatkan, maka produktivitas kerja masih sebesar 18.082.
2. Nilai koefisien regresi b1 sebesar 0,343 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) memiliki hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja pada PD. Pembangunan Kota Medan. Hal ini

menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,343.

3. Nilai koefisien regresi b_2 sebesar 0,281 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) memiliki hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja pada PD. Pembangunan Kota Medan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,281.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri motivasi kerja dan disiplin kerja dan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Bila $\text{Sig} > 0.05$, maka H_0 = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 2) Bila $\text{sig} < 0.05$, maka H_0 = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 3) Bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 = ditolak sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 4) Bila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 = diterima sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

Tabel IV-10
Uji t
Coefficients (a)

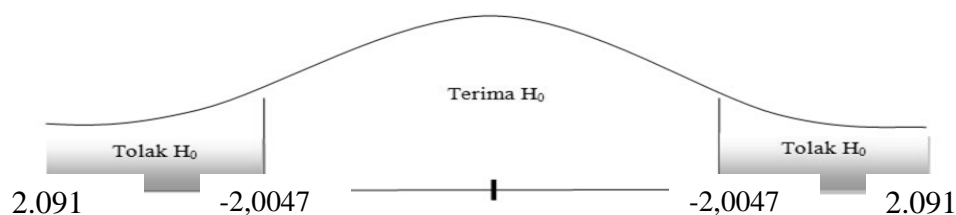
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.082	7.946		2.276	.028		
X1	.343	.180	.278	2.091	.000	.965	1.036
X2	.281	.117	.349	2.400	.000	.965	1.036

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan tabel IV.10 di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

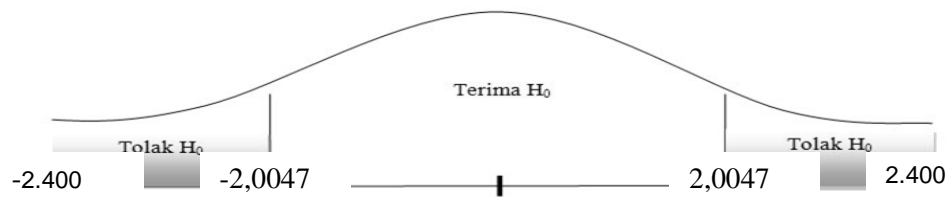
1. Nilai signifikansinya untuk variabel motivasi kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 2.091 > t_{tabel}$ ($n-k=44-3=57$) 2,0047. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima untuk variabel motivasi kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan.



Gambar IV-3
Uji Pihak Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

2. Nilai signifikansinya untuk variabel disiplin kerja (0,001) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 2.400 > t_{tabel}$ ($n-k=44-3=57$) 2,0047. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_2 diterima untuk variabel disiplin kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa

variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan.



Gambar IV-4
Uji Pihak Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas. Tahapan uji F sebagai berikut:

1). Merumuskan hipotesis

H₀ : tidak ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H₁ : ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2). Membandingkan hasil F_{sig} dengan nilai probabilitas α 0,05 dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $F_{sig} > \alpha$ 0,05 berarti H₀ diterima dan H₃ Ditolak

Jika $F_{sig} \leq \alpha$ 0,05 berarti H₀ ditolak dan H₃ Diterima

Tabel IV-11
Uji F
ANOVA^a

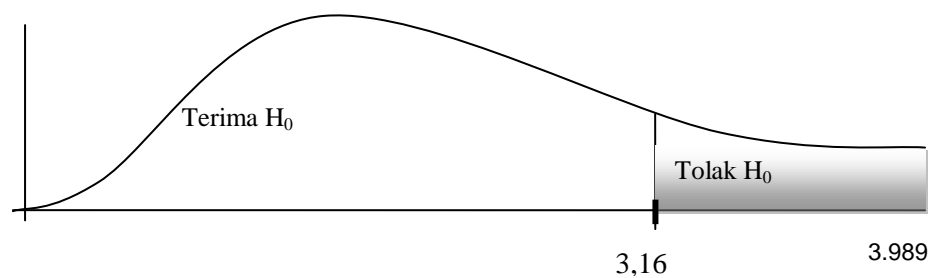
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.996	2	45.998	3.989	.026 ^b
	Residual	472.731	41	11.530		
	Total	564.727	43			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

Pada hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau nilai $F_{hitung}(3.989) > F_{tabel} 3,16$ ($df_1=k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2=n-k=44-3=57$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PD. Pembangunan Kota Medan.



Gambar IV-5
Kurva Pengujian Hipotesis

7, Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut adalah hasil dari koefisien determinasi pada penelitian ini :

Tabel IV-12
Koefisien Determinasi
Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,404 ^a	,163	,122	3,39559

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan tabel IV.15 diperoleh hasil sebagai berikut :

1. R menunjukkan nilai regresi korelasi sebesar 0,404, artinya kontribusi motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 40,4% untuk mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan.
2. Koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai 0,163 (16,3%) artinya 16,3% variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dapat menjelaskan variabel produktivitas kerja (Y) sedangkan sisanya 83,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar peneliti.
3. Untuk nilai *adjust R Square* sebesar 0,122 (12,2%), sehingga dapat dikatakan bahwa 12,2% variasi variabel independen yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja dapat menjelaskan produktivitas kerja pegawai sedangkan sisanya 87,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Produktivitas kerja

Hasil penelitian sesuai dengan Joko Setiawan (2013) Hasil uji t diperoleh t-hitung, motivasi kerja (X_1) 1.358 dengan taraf signifikan 0.000, yang artinya motivasi kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, disiplin kerja (X_2) secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, karena sesuai dengan hipotesis p pada $\alpha < 5\%$. Uji F diperoleh sebesar 27.273 atau dengan probabilitas signifikan 0.000 yang lebih kecil dari pada tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ dan ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.471, hal ini menunjukkan bahwa variable produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh dua variable independen sebesar 47.10% dan sisanya 52.90% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kemudian dalam penelitian terdapat hasil variabel motivasi kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 13,758 > t_{tabel} 2,0047$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima H_0 ditolak untuk variabel motivasi kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan.

2. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Produktivitas kerja

Hasil penelitian sesuai dengan Umi Wita Zahriyah (2016) Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerjakaryawan sebesar $0,0001 < 0,05$. Hal ini menggambarkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan pada PD. Pembangunan Kota Medan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kemudian dalam penelitian terdapat hasil variabel disiplin kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,381 > t_{tabel} 2,0047$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima H_0 ditolak untuk variabel disiplin kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan.

3. Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas kerja

Hasil penelitian sesuai dengan Abdul Rahman (2013) Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 17,599$ dengan nilai Sig-F ($\alpha = 0,000$). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel

motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

Hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya 0,026 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau nilai F_{hitung} (3,989) > F_{tabel} 3,16 ($df_1=k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2=n-k=44-3=57$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PD. Pembangunan Kota Medan.

Menurut Rivai (2009:147): “Motivasi kerja adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain”. Karakteristik-karakteristik ini sangat beragam, setiap perusahaan tentunya dapat memilih seorang karyawan yang mempunyai kriteria yang baik sehingga dapat menciptakan produktivitas kerja yang baik juga.

Meyer dan Allen (2007:31):“Disiplin kerja dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi”. Implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Affective Commitment, termasuk di dalamnya hubungan emosional pegawai dengan organisasi dan keterlibatan diri dalam organisasi. Semakin baik hubungan emosional pegawai dengan organisasi maka semakin baik produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Continuance commitment termasuk di dalamnya hal-hal yang melandasi loyalitas pegawai terhadap organisasi. Dengan terciptanya komitmen organisasi dan tercapainya komitmen organisasi perusahaan yang diberikan perusahaan ke pegawai maka dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Normative commitment, yaitu perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi. Timbulnya kesadaran pegawai tentang pekerjaannya akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai yang semakin baik hal ini akan mewujudkan tujuan dari perusahaan.

Wibowo (2013: 100): “Motivasi kerja yang ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, produktivitas kerja, dan disiplin kerjaindividu dan disiplin kerja ditunjukkan oleh adanya sistem kerja”. Fasilitas yang diberikan organisasi dapat memberikan tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan penting dengan tujuan perusahaan, maka motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel motivasi kerja dengan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima H_0 ditolak untuk variabel motivasi kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan.
2. Secara parsial variabel disiplin kerja dengan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima– H_0 ditolak untuk variabel disiplin kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan.
3. Secara parsial variabel disiplin kerja dengan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima– H_0 ditolak untuk variabel disiplin kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan.

B. Saran

Adapun saran yang peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1. Hendaknya perusahaan lebih mengevaluasi sumber daya manusia pada setiap hasil pekerjaan pegawai dan memberikan pendidikan atau pelatihan agar dapat menciptakan disiplin kerja dan motivasi kerja yang baik bagi pegawai sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan
2. Sebaiknya perusahaan memperhatikan Standar Operasional Perusahaan (SOP) agar para karyawan dapat melaksanakan kedisiplinan kerja yang baik, dengan adanya kedisiplinan kerja yang baik maka produktivitas kerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai yang tidak dibahas dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for. Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Andriani, M. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Hasil Kerja Pada PT. Delta Mulia Medan. *Jurnal Stindo Profesional*, 4(5), 18-25.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Busro, D. M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Darmadi, H. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2014). *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Faslah, R. (2013). Pengaruh motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 95-102.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176-184.
- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 20(1), 73-91.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muayyad, M. D. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal Manajemen*, 16(3), 20-36.

- Purnama, R. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Strategic Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 7(14), 8-20.
- Puspitawati, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rakyat Sul-sel Intermedia Kota Makassar. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 72-80.
- Rachmawati, T. (2013). *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1), 49-54.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. JASA MARGA CABANG. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 129-135.
- Siswandi, A. (2011). *Aplikasi Manajemen Perusahaan Analisis Kasus dan Pemecahannya*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrischastini, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Kajian Bisnis*, 23(2), 121-137.
- Sutrisno. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2), 206-215.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universtas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1), 421-435.
- Tanjung, D. H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 29-36.
- Uno, H. B. (2018). *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

Kepada Yth.
Ketua Program Studi.....
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Medan.....H
M

Di Medan.

Dengan hormat

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DARMIN IOKA SIAGIAN
NPM : 1505160211
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Kelas/Sem : 7's Malam
Alamat : Jl. Pelita III Sidorame Barat, Medan

Berdasarkan hasil pertemuan dengan program studi maka ditetapkan calon pembimbing yaitu :

Nama Pembimbing : EFFY KURNIA, S.E., M.Si disetujui Prodi : (.....)

Dari hasil survei & kunjungan ke perusahaan/tempat penelitian serta proses pembimbingan dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Masih Rendahnya motivasi dari atasan dan bawahan
2. Masih Rendahnya Disiplin Pegawai yang tidak tepat waktu masuk kerja
3. Kurangnya tingkat ketangguhan pegawai sehingga belum mampu menindaklatkan tingkat kesalahan.

Dengan demikian judul yang disetujui bersama dosen pembimbing adalah :

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PD. PEMBANGUNAN
KOTA MEDAN**

Medan.....2018.

Dosen Pembimbing

(Effy Kurnia)

Peneliti/Mahasiswa

(DARMIN IOKA SIAGIAN)

Disetujui Oleh :

Ketua / Sekretaris Prodi

(Jasman Syarifuddin, SE, Msi)
Desember 2018

Diagendakan Pada Tanggal : 04

Nomor Agenda : 966

Catatan :

1. Proposal Penelitian harus diagendakan paling lama 1 (satu) bulan setelah di paraf oleh ketua program studi.
2. Seminar Proposal paling lama 1 (satu) bulan setelah judul diagendakan.

PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan,

2018



Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Wa'alaikum Wr, Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : D A R M I N I O J O K A S I A G I A N

NIM : 1 5 0 5 1 6 0 2 1 1

Tgl Lahir : L O B U H U A L A 0 1 0 3 1 9 9 7

Jurusan Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Nama Mahasiswa : J L P E L I T A 3 M E D A N
B A R A T

Judul Penelitian : P D P E M B A N G U N A N K O T A
M E D A N

Alamat Penelitian : J L S U T O M O U J U N G N O 2 4

Permohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi
tempat dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Sebelumnya saya lampirkan syarat-syarat lain :

Transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir

Surat Ijazah SPP tahap berjalan.

Demikian permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

Syarifuddin, S.E. M.Si

Wassalam
Pemohon

(DARMIN IOJKA SIAGIAN)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : DARMIN IDOKA SIAGIAN
 NPM : 1505160211
 Konsentrasi : MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
 Pembangunan)
 Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....2018

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 380/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/1/10/2019

Nama Mahasiswa : Darmin Ijoka Siagian
NPM : 1505160211
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 1/10/2019
Nama Dosen Pembimbing*) : EFFY KURNIA, SE., M.Si

Judul Disetujui**) : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin
Kerja Terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan Pada PD. Pembangunan
Kota Medan.

Medan, October 2019

Dosen Pembimbing

(EFFY KURNIA, SE., M.Si.)

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Keterangan:

*) Disetujui oleh Pimpinan Program Studi

**) Disetujui oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 380/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/1/10/2019

Medan, 1/10/2019

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Medan

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Darmin Ijoka Siagian
NPM : 1505160211
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1) Kurangnya motivasi karyawan, karena kurangnya arahan dan nasihat dari atasan sehingga karyawan banyak yang bermalas-malasan dalam bekerja.
2) Kurangnya disiplin kerja, karena masih adanya karyawan yang sering terlambat masuk jam kerja dan kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.
3) Kurangnya produktivitas kerja karyawan, karyawan sering meninggalkan pekerjaan dan banyak pekerjaan yang tertunda karena sering meninggalkan ruangan sehingga tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan akan semakin menurun.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja
2. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pd. Pembangunan Kota Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon



(Darmin Ijoka Siagian)



Bila merajwab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
 Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
 PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 757/TGS/II.3-AU/UMSU-05/F/2018

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : MANAJEMEN
 Pada Tanggal : 04 Desember 2018

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : DARMIN IJOKA SIAGIAN
 N P M : 1505160211
 Semester : VII (Tujuh)
 Program Studi : MANAJEMEN
 Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas kerja Pada PD.Pembaangunan Kota Medan**

Dosen Pembimbing : **EFRY KURNIA,SE.,M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah pelaksanaan Seminar Proposal ditandai dengan Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 04 Desember 2019**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 26 Rabiul Awwal 1440 H
 04 Desember 2018 M



EFRY KURNIA, SE., MM., M.Si.

- Tembusan :
1. Wakil Rektor – II UMSU Medan.
 2. Pertiinggal.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
 Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

: 7517/II.3-AU/UMSU-05/F/2018

Medan, 26 Rabiul Awwal 1440 H

04 Desember 2019 M

: IZIN RISET PENDAHULUAN

Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan / Direksi
 PT. PEMBANGUNAN KOTA MEDAN
 Jl. Pulo Ujung No.24
 Medan

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

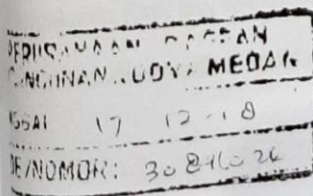
Yang hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon bimbingan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Sebagai mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berikut adalah:

Nama : DARMIN IJOKA SIAGIAN
 NPM : 1505160211
 Jurusan : MANAJEMEN
 Semester : VII (Tujuh)
 Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas kerja Pada PD.Pembangunan Kota Medan

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasamanya yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Assalamu 'alaikum Wr. Wb



Dekan (f)

H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Wakil Rektor II UMSU Medan
2. Pertinggal

PEMERINTAH KOTA MEDAN
PERUSAHAAN DAERAH PEMBANGUNAN
 JASA KONSTRUKSI - PROPERTI - SARANA UMUM & PARIWISATA
 JLN. SUTOMO UJUNG NO. 2-4 TELP. 061.4150064 - 061.4511974
 FAX : 061 - 4574353, E-MAIL : pd.pembangunanmedan@gmail.com
 MEDAN 20235



Medan, 20 Desember 2018

: 1733/1026/PDPKM/XII/2018.

:

: Izin Riset Pendahuluan.

ada Yth :

an Fakultas Ekonomi UMSU

akhtar Basri no. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301.

Medan.

gan. hormat,

Membalas surat Dekan Fakultas Ekonomi UMSU dengan nomor 7517/II.3-AU/UMSU-
 2018 tanggal 04 Desember 2018 perihal Izin Riset Pendahuluan di lingkungan
 Pembangunan Kota Medan, pada prinsipnya dapat disetujui untuk atas nama :

na : DARMIN IJOKA SIAGIAN
 M : 1505160211
 san : Manajemen
 ester : VII (Tujuh)
 al : "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas
 Kerja Pada PD. Pembangunan Kota Medan".

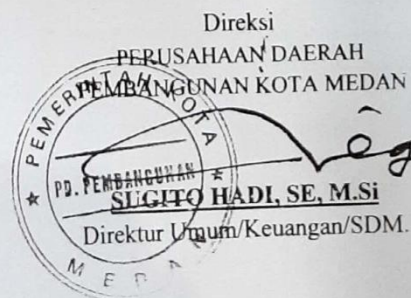
ngan ini diberitahukan sebagai berikut :

Mahasiswa yang bersangkutan dapat diterima Izin Riset Pendahuluan di PD. Pembangunan
 Kota Medan.

Perusahaan tidak menyediakan fasilitas khusus, Izin ini semata-mata untuk ilmu
 pengetahuan.

Selama mengadakan Riset di PD. Pembangunan Kota Medan yang bersangkutan diwajibkan
 berpakaian Rapi dan masuk pukul 08.00 wib - 16.00 wib.

Demikian disampaikan untuk dimaklumi.



tembusan :

1. Yth. Direktur Utama sebagai laporan.
2. Kabag. Pemeliharaan & Pengawasan.
3. Kepala Bagian SDM.
4. Sdra. Darmin Ijoka Siagian



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : DARMIN IJOKA SIAGIAN
N.P.M : 1505160211
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Proposal : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PD. PEMBANGUNAN KOTA MEDAN


Tanggal	Deskripsi Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
18/12/2018	ACC judul	<i>[Signature]</i>	
26/7/2019	- Identifikasi masalah tidak jelas, fenomena diuraikan. - BAB II = Teknik Penulisan & pengutipan referensi lebih dijelaskan - BAB III = kutipan indikator diperjelas lagi - Degenis: operasional - Daftar pustaka ditengkep	<i>[Signature]</i>	
31/7/2019	- BAB 2: Teknik penulisan diperbaiki, pengambilan kutipan referensi diperbaiki - Daftar pustaka & ukuran tulisan diperbaiki	<i>[Signature]</i>	
7/8/2019	ACC - Seminar proposal	<i>[Signature]</i>	

Pembimbing Proposal

EFRY KURNIA, SE, M.Si

Medan, Agustus 2019
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si

 MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini 21 Agustus 2019 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen
yang bahwa :

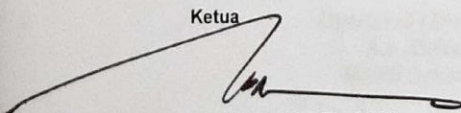
Nama : DARMIN IJOKA SIAGIAN
N.P.M. : 1505160211
Tempat / Tgl.Lahir : Lobu Huala, 01 Maret 1997
Alamat Rumah : Pelita 3, Sidorame Bara
Judul Proposal : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PD.PEMBANGUNAN
KOTA MEDAN

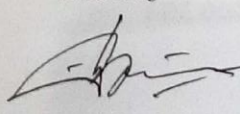
Disetujui / tidak disetujui *)


Item	Komentar
Judul	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan.
Bab I	- Identifikasi masalah harus ada bukti
Bab II	- Faktor-faktor yg mempengaruhi harus ditambalin
Bab III	- Definisi operasional
Lainnya	Dokter. Pustaka nama p. w. e. h. y.
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

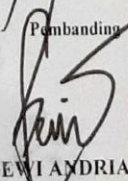
Medan, 21 Agustus 2019


TIM SEMINAR


Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.

Pembimbing

EFRY KURNIA, SE., M.Si.

Sekretaris

Dr. JUFROZEN, SE., M.Si.

Pembanding

Hj. DEWI ANDRIANY, SE., MM.


MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

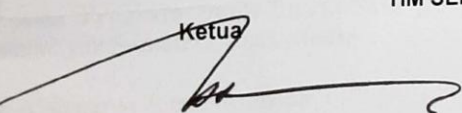
Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **21 Agustus 2019** menerangkan bahwa:

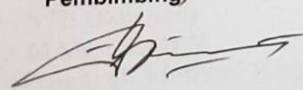
Nama : DARMIN IJOKA SIAGIAN
N.P.M. : 1505160211
Tempat / Tgl.Lahir : Lobu Huala, 01 Maret 1997
Alamat Rumah : Pelita 3, Sidorame Bara
JudulProposal :PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PD.PEMBANGUNAN KOTA MEDAN


Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **EFRY KURNIA, SE.,M.Si.**

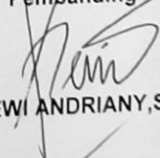
Medan, 21 Agustus 2019

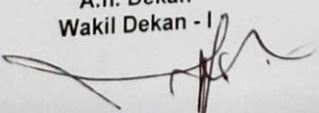
TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.

Pembimbing

EFRY KURNIA, SE., M.Si.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembanding

Hj. DEWI ANDRIANY, SE., MM.

Diketahui / Disetujui
 A.n. Dekan
 Wakil Dekan - I

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
 Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

587-2 /II.3-AU/UMSU-05/F/2019

Medan, 26 Muharram 1441 H
 26 September 2019 M

MENYELESAIKAN RISET

Yth.
 Ibu Pimpinan
 PEMBANGUNAN KOTA MEDAN

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yang hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di Perusahaan/Instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Tahap IV - V, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Menyelesaikan Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian Program Studi Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Mahasiswa tersebut adalah :

- : DARMIN IJOKA SIAGIAN
- : 1505160211
- : VIII (Delapan)
- : MANAJEMEN
- : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas kerja Pada PD.Pembangunan Kota Medan

Seandainya harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan

 H. JANURI, S.E., MM., M.Si.

PEMERINTAH KOTA MEDAN
PERUSAHAAN DAERAH PEMBANGUNAN
 JASA KONSTRUKSI - PROPERTI - SARANA UMUM & PARIWISATA
 JLN. SUTOMO UJUNG NO. 2-4 TELP. 061.4150064 - 061.4511974
 FAX : 061 - 4574353, E-MAIL : pd.pembangunanmedan@gmail.com
 MEDAN 20235

Medan, 02 Oktober 2019

Nomor : 1092/026 /PDPKM/X/2019,
 Lamp : -
 Hal : **Menyelesaikan Riset.**

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
 Jln. Kapten Mughtar Basri No. 3 Medan.
 di - Medan.

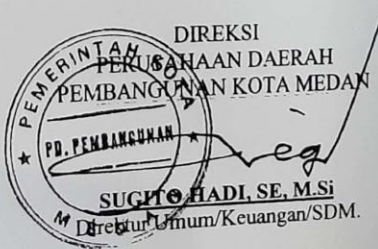
Dengan hormat,
 Membalas surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan Nomor: 5872/II.3-AU/UMSU-05/F/2019 tanggal: 26 September 2019 perihal Menyelesaikan Riset di PD. Pembangunan Kota Medan, pada prinsipnya dapat disetujui untuk atas nama :

Nama : **DARMIN IJOKA SIAGIAN**
 NPM : 1505160211
 Program Studi : MANAJEMEN
 Semester : VIII (Delapan)
 Judul Skripsi : “ **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan** ”.

Dengan ini diberitahukan sebagai berikut :

- Mahasiswa yang bersangkutan dapat diterima Izin menyelesaikan Riset di PD. Pembangunan Kota Medan.
- Perusahaan tidak menyediakan fasilitas khusus, Izin ini semata-mata untuk ilmu pengetahuan dan tidak diperkenankan mempublikasikan diluar Perusahaan tanpa ada Izin dari Pihak Perusahaan.
- Selama mengadakan Penyelesaian Riset yang bersangkutan diwajibkan berpakaian Rapi dan masuk pukul 08.⁰⁰ - 16.⁰⁰ wib.
- Mahasiswa yang bersangkutan ditempatkan Pada Bagian Umum dan patuh serta bertanggung jawab kepada Kabag. Umum PD. Pembangunan Kota Medan.
- Setelah selesai Riset, Mahasiswa yang bersangkutan membuat laporan sebanyak 1 (satu) set untuk disampaikan kepada Direksi PD. Pembangunan Kota Medan.

Demikian disampaikan dan dimaklumi.


SUGITO HADI, SE, M.Si
 Direktur Umum/Keuangan/SDM.

Tembusan :
 1. Yth. Direktur Utama sebagai laporan;
 2. Kabag. SDM PDPKM;
 3. Sdr. Darmin Ijoka Siagian;
 4. Arsip.

"Medan Rumah Kita"