

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PERUM BULOG KANTOR
CABANG MEDAN**

SKRIPSI

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

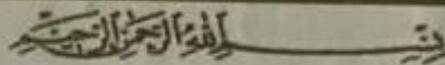


UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

NAMA	: AYU ELIANI
NPM	: 1705160057
PROGRAM STUDI	: MANAJEMEN
KONSENTRASI	: MANAJEMEN SDM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, 15 September 2021, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : AYU ELIANI
NPM : 1705160057
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUM BULOG KANTOR CABANG MEDAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

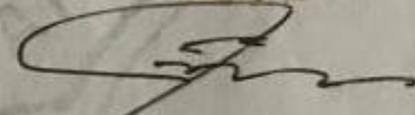
Tim Penguji

Penguji I



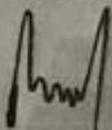
(JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.)

Penguji II



(ASRIZAL EFENDY NASUTION, SE., M.Si.)

Pembimbing



(RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, SE., M.Si.)

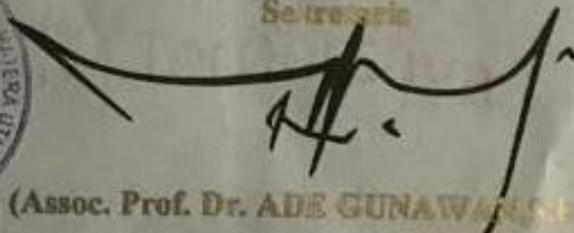
Panitia Ujian

Ketua



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

Setra



(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, SE., M.Si.)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

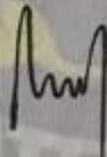
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : AYU ELIANI
N.P.M : 1705160057
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PERUM BULOG KANTOR
CABANG MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2021

Pembimbing Skripsi

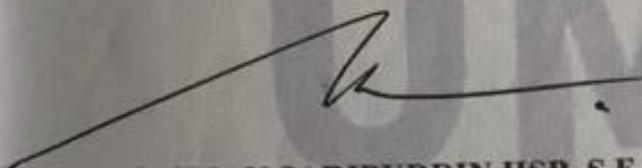


RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, S.E., M.Si.

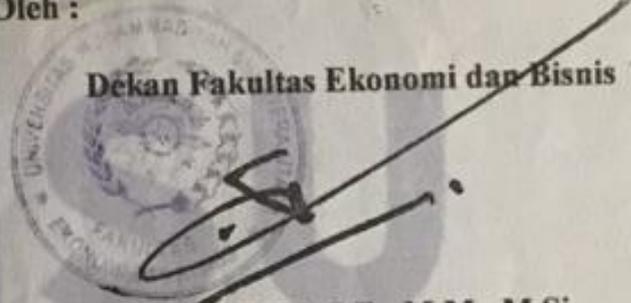
Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



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



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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ayu Eliani
NPM : 1705160057
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PERUM BULOG KANTOR
CABANG MEDAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data laporan dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut.

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, September 2021

Yang membuat pernyataan



AYU ELIANI



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ayu Eliani
NPM : 1705160057
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Rahmad Bahagia Siregar, S.E., M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perum BULOG Kantor Cabang Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	Perbaiki Jnsai Perwujud	24/72	
Bab 5			
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace	2/72	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Juli 2021
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si)

(RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, S.E., M.Si)

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perum BULOG Kantor Cabang Medan

Ayu Eliani

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email: ayueliani123@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Cabang Medan. Teori yang digunakan dalam penelitian manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Perum BULOG Kantor Cabang Medan yang berjumlah 36 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi yaitu 36 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (versi 25.2020). Secara parsial diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Cabang Medan. Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Cabang Medan. Secara simultan diketahui bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Medan.

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

ABSTRACT

The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employees Work Productivity at Perum BULOG Medan Branch Office.

Ayu Eliani

*Management and Business Study Program, Faculty of Economics and Business.
Muhammadiyah University of North Sumatra.*

Email: ayueliani123@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work motivation and work discipline on employee work productivity at Perum BULOG Medan Branch Office. The theory used in human resource management research related to work motivation, work discipline and work productivity. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all 36 employees of Perum BULOG Medan Branch Office and the sample used in this study was the entire population of 36 people. Data collection techniques in this study used a questionnaire. The data analysis technique in this study uses the Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression, t-test and F-test, and the Coefficient of Determination. Data processing in this study uses the SPSS software program (version 25.2020). Partially it is known that work motivation has a positive and significant influence on employee work productivity at Perum BULOG Medan Branch Office. Partially it is known that work discipline has a positive and significant effect on employee work productivity at Perum BULOG Medan Branch Office. Simultaneously it is known that work motivation and work discipline have a significant effect on work productivity of employees of Perum Bulog Medan Branch Office.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline and Work Productivity.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikumWarahmatullahiWabarakatuh.

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan banyak nikmat dan karunianya, yang masih memberikan nikmat kesehatan dan kesempatan sehingga penulis telah mampu menyelesaikan Skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perum BULOG Kantor Cabang Medan”**.

Penyusunan skripsi penelitian ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan kelulusan pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen. Penyusunannya dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak.

Walaupun demikian, dalam laporan penelitian ini, peneliti menyadari masih belum sempurna. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan penelitian ini. Namun demikian adanya, semoga proposal skripsi ini dapat dijadikan acuan tindak lanjut penelitian selanjutnya dan bermanfaat bagi kita semua terutama mahasiswa/mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

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. Kepada kedua orang tua saya tercinta Bapak Jamita dan Ibu Sunarti yang telah memberikan doa, dukungan baik berupa moril maupun material serta

semangat yang selalu diberikan kepada penulis. Kasih sayang kepada penulis sedari kecil hingga sampai saat ini, dapat menyelesaikan proposal ini.

2. Bapak Assoc. Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si selaku 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 Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku ketua program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Rahmad Bahagia Siregar, S.E, M.Si selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis

yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan proposal ini.

10. Seluruh staf Karyawan Perum BULOG Kantor Cabang Medan yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan memberikan izin untuk melakukan riset.

11. Seluruh sahabat-sahabat penulis Anggita Nurjannah, Yuni Delvida Yanti dan Liza Lestari yang telah membantu dan memberi dukungan sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik dari segi materi maupun penulisannya, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan proposal ini dari semua pihak.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terimakasih semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap proposal ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, September 2021

Penulis

AYU ELIANI
1705160057

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah dan Manfaat Penelitian.....	6
1.4 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	6
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teoritis	8
2.1.1 Produktivitas Kerja.....	8
2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja.....	8
2.1.1.2 Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja	9
2.1.1.3 Pengukuran Produktivitas Kerja.....	10
2.1.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	11
2.1.1.5 Indikator Produktivitas Kerja	14
2.1.2 Motivasi Kerja.....	17
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	17
2.1.2.2 Jenis Motivasi Kerja	19
2.1.2.3 Bentuk-Bentuk Motivasi Kerja.....	19
2.1.2.4 Teori-Teori Motivasi Kerja.....	21
2.1.2.5 Tujuan Motivasi Kerja	22
2.1.2.6 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	23
2.1.2.7 Indikator Motivasi Kerja.....	27
2.1.3 Disiplin Kerja	29
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	29
2.1.3.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja	31
2.1.3.3 Tujuan Disiplin Kerja.	32
2.1.3.4 Pendekatan Disiplin Kerja.	32
2.1.3.5 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	34
2.1.3.6 Indikator Disiplin Kerja.....	37
2.2 Kerangka Konseptual	39
2.3 Hipotesis.....	42

BAB 3 METODE PENELITIAN.....	43
3.1 Pendekatan Penelitian	43
3.2 Defenisi Operasional	43
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	45
3.4 Populasi dan Sampel	46
3.5 Teknik Pengumpulan Data	47
3.6 Teknik Pengujian Instrument	47
3.7 Teknik Analisis Data	51
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	57
4.1 Hasil Penelitian	58
4.1.1 Analisis Dekskriptif Data	58
4.1.1.1 Karakteristik Responden	58
4.1.1.2 Analisis Deskriptif Variabel	60
4.1.1.2.1 Motivasi Kerja.....	61
4.1.1.2.2 Disiplin Kerja.....	63
4.1.1.2.3 Produktivitas Kerja	65
4.1.2 Model Regresi	68
4.1.2.1 Uji Asumsi Klasik	68
4.1.2.1.1 Uji Normalitas	68
4.1.2.1.2 Uji Heteroskedistisitas	70
4.1.2.1.3 Uji Mutikolinearitas	71
4.1.2.2 Analisis Regresi Linear Berganda	72
4.1.3 Koefisien Determinasi	73
4.1.4 Pengujian Hipotesis	73
4.1.4.1 Uji t	73
4.1.4.2 Uji f	74
4.2 Pembahasan	75
BAB 5 PENUTUP	80
5.1 Kesimpulan	80
5.2 Saran	81
5.3 Keterbatasan Penelitian	82
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Indikator Produktivitas Kerja.....	45
Tabel 3.2 Indikator Motivasi Kerja.....	45
Tabel 3.3 Indikator Disiplin Kerja	46
Tabel 3.4 Rincian dan Waktu Pelaksanaan	46
Tabel 3.5 Jumlah Populasi di Perum BULOG Kantor Cabang Medan	47
Tabel 3.6 Pengukuran Skala Likert.....	48
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Total Statistik	49
Tabel 3.8 Uji Reliabilitas	51
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Gender	59
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Lama Bekerja	59
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan	60
Tabel 4.5 Jawaban Responden Tentang Variabel Motivasi Kerja	61
Tabel 4.6 Jawaban Responden Tentang Variabel Disiplin Kerja	63
Tabel 4.7 Jawaban Responden Tentang Variabel Produktivitas Kerja	66
Tabel 4.8 Kolmogorov-Smirnov	68
Tabel 4.9 Uji Glejser	70
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	71
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	72
Tabel 4.12 Hasil Koefisien Determinasi	73
Tabel 4.13 Hasil Uji t.....	74
Tabel 4.14 Hasil Uji f.....	75

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	40
Gambar 2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	41
Gambar 2.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	42
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t	55
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Uji Hipotesis f	56
Gambar 4.1 Uji Grafik Histogram	69
Gambar 4.2 Uji Grafik P-Plot	70
Gambar 4.3 Uji Grafik Scatterplot	71

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Perkembangan teknologi yang semakin canggih menuntut semua orang untuk dapat mengikuti perkembangan tersebut, tidak terkecuali sumber daya manusia disuatu perusahaan. Perubahan teknologi tersebut menuntut individu untuk berfikir kreatif, kerja cepat dan tepat untuk menjadi pribadi yang mampu bersaing (Nasution & Lesmana, 2018).

Betapapun canggihnya teknologi, perkembangan informasi, ketersediaan dan material yang cukup, jika tanpa sumber daya manusia, sulit bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Untuk dapat mewujudkan tujuan perusahaan maka diperlukan pemberian motivasi kepada karyawan serta adanya disiplin dalam bekerja, sehingga menciptakan produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Sutrisno (2009 : 99) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik , bentuk, dan nilai.

Produktivitas merupakan suatu hasil yang diperoleh dari tugas yang dikerjakan karyawan. Dalam suatu perusahaan, produktivitas penting dimiliki dalam rangka peningkatan hasil perusahaan (Hendri & Rismansyah, 2016).

Produktivitas tidak berdiri sendiri, melainkan berkaitan dengan berbagai variabel, dan pembicaraan tentang produktivitas sering dikaitkan dengan etos kerja, budaya perusahaan, kemakmuran, motivasi, dan sebagainya. (Sutrisno, 2011:208).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan prestasi (Sutrisno, 2009:102).

Motivasi adalah suatu aspek pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh sebab itu motivasi sering kali diartikan sebagai aspek pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu aspek yang mendorong aktivitas tersebut (Sutrisno, 2009 : 109).

Motivasi kerja merupakan suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan (Bukhari & Pasaribu, 2019).

Oleh karena itu, manajer harus selalu memberikan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tuganya. Motivasi dan produktivitas adalah suatu bagian yang saling terkait satu sama lainnya.

Peningkatan motivasi kerja akan berdampak pada peningkatan produktivitas, dan begitu pula sebaliknya.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi (Jufrizen, 2018).

Disiplin kerja juga termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (Sutrisno, 2009 : 96). Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin karyawan yang menurun akan menjadi penghambat tercapainya tujuan organisasi

Menurut Sutrisno (2009:96) Disiplin kerja atau kebiasaan-kebiasaan baik yang harus ditanamkan pada karyawan hendaknya tidak didasarkan pada paksaan semata, tetapi harus lebih didasarkan pada kesadaran dari dalam diri karyawan.

Upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan penerapan yang penting bagi suatu perusahaan. Dimana, semua aktivitas kerjanya dikendalikan oleh aturan-aturan yang harus ditaati setiap karyawan sehingga mampu melaksanakan pekerjaan lebih optimal. Dorongan dari perusahaan yang setiap harinya

diberlakukan sikap disiplin bagi karyawan memicu untuk lebih giat dan semangat serta menjadi pengaruh besar terhadap produktivitas kerja (Baiti et al., 2020).

Disiplin dalam arti sejati adalah hasil dari interaksi norma-norma yang harus dipatuhi. Norma-norma tidak lain hanya bersangkutan dengan ukuran legalistik melainkan berkaitan dengan etika dan tata krama (Bintaro & Daryanto, 2017 :95).

Disiplin menjadi kunci sekaligus tujuan yang akan dicapai dalam setiap unit usaha. Karena kedisiplinan dapat mengarah pada perilaku pekerja menjadi lebih taat aturan, dengan taat aturan diharapkan akan lebih tinggi dalam menunjukkan semangat kerja. Semangat kerja dapat memunculkan efisiensi dan pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai karena memiliki karyawan atau pekerja yang produktif (Harianto & Saputra, 2020).

Motivasi dan disiplin karyawan sangat dibutuhkan pada suatu perusahaan. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta tujuan perusahaan dapat tercapai.

Perum BULOG adalah perusahaan umum milik negara yang bergerak dibidang logistik pangan. Ruang lingkup bisnis perusahaan meliputi usaha logistik/pegudangan, survei dan pemberantasan hama, penyediaan karung plastik, usaha angkutan, perdagangan komoditi pangan dan usaha eceran. Sebagai perusahaan yang tetap mengemban tugas publik dari pemerintah. Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka manajemen perlu menerapkan sistem motivasi kerja yang didukung dengan disiplin kerja.

Karyawan Perum BULOG Kantor Cabang Medan masih ada yang belum mematuhi peraturan-peraturan perusahaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih banyak tugas yang terlambat diserahkan dikarenakan beban kerja yang tinggi,

sehingga menyebabkan ketidakdisiplinan karyawan, seringkali karyawan yang mengabaikan peraturan tata tertib, seperti sering meninggalkan ruangan sehingga banyak pekerjaan yang tertunda. Dan kurangnya dorongan untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga berdampak pada tinggi rendahnya semangat kerja karyawan, dan mengakibatkan kinerja karyawan tidak optimal.

Dengan adanya motivasi dan disiplin dalam bekerja maka perusahaan memberikan nilai tambah pada produktivitas kerjanya, sehingga perusahaan dapat mencapai target yang telah ditentukan. 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 produktivitasnya menurun.

Dengan demikian penulis beranggapan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam lagi mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perum BULOG Kantor Cabang Medan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan atas latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Kurangnya dorongan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.
2. Masih banyak karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

3. Masih banyak ditemukan karyawan yang tidak mentaati peraturan, dikarenakan tata tertib yang kurang tegas dalam implementasinya.
4. Menurunnya produktivitas karyawan seperti beban kerja yang tinggi dan banyak pekerjaan yang tertunda karena sering meninggalkan ruangan.

1.3 Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis hanya membatasi masalah Motivasi Kerja, Disiplin Kerja pada Produktivitas Kerja Karyawan Perum BULOG Kantor Cabang Medan.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan Perum BULOG Kantor Cabang Medan ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan Perum BULOG Kantor Cabang Medan ?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan Perum BULOG Kantor Cabang Medan?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan Perum BULOG Kantor Cabang Medan.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan Perum BULOG Kantor Cabang Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perum BULOG Kantor Cabang Medan.

1.4.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai tambahan pengetahuan bagi penulis khususnya yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Sebagai masukan pada pihak manajemen dalam mengevaluasi produktivitas kerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Cabang Medan

3. Manfaat Peneliti Selanjutnya

Dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dalam upaya meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. Dan dapat dipergunakan sebagai perbandingan bagi peneliti selanjutnya.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Produktivitas kerja

2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas biasanya diartikan sebagai hubungan antara output (barang atau jasa) dan input (tenaga kerja, material, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Input biasanya dibatasi oleh tenaga kerja, sedangkan output diukur dalam satuan fisik, bentuk, dan nilai (Kurnia et al., 2019).

Menurut Siswadi (2016) produktivitas kerja pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan hidup hari ini harus lebih baik dari hari kemaren dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara yang selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Menurut Sedarmayanti (2017 : 341) secara umum produktivitas dikatakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan daya/faktor produksi yang dipergunakan. Produktivitas kerja karyawan perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta karyawan per satuan waktu/ atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang/sekelompok orang/karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Yusuf (2015 : 282) produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan

perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja.

Sedangkan menurut Sunarsi (2018) produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil kinerja actual (output) dengan pengorbanan (input) yang dikeluarkan seseorang/organisasi untuk mencapainya. Produktivitas dikaitkan dengan keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan yang intinya mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kinerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa produktivitas berkaitan dengan proses menghasilkan barang atau produk. mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap ini akan mendorong untuk tidak cepat merasa puas, tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan dalam kerjanya.

2.1.1.2 Upaya Peningkatan Produktifits Kerja

Menurut Sutrisno (2009 : 105) menyatakan Bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keprilakuan, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang factor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi.

Menurut Sutrisno (2009 : 105) yang dimaksud etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan keorganisasian para anggota suatu organisasi.

Adapun menurut Sutrisno (2009 : 105) faktor-faktor tersebut adalah :

1. Perbaikan terus menerus

Dalam upaya peningkatan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus.

2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut semua jenis kegiatan di mana organisasi terlibat. Mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang, dalam organisasi.

3. Pemberdayaan SDM

Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan sumber daya manusia merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi.

2.1.1.3 Pengukurn Produktivitas Kerja

Pada tingkatan perusahaan pengukuran digunakan sebagai sarana perusahaan untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Menurut Agustina (2014) secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan, yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yaitu :

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis, yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang secara tingkatan.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terkait sebagai pemusatan perhatian pada tujuan.

2.1.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Bukan saja Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain.

Menurut Sedarmayanti (2017 : 343) ada faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pendidikan

Karyawan yang berpendidikan, lebih mudah mengerti hal yang diperintahkan untuk mengerjakannya. Cepat tanggap dan cepat menerima pendapat dari pandangan orang lain/pimpinan.

2. Keterampilan

Makin terampil kerja, makin cepat mengerjakan sesuatu karena sudah terlatih sehingga bekerja menjadi sangat profesional.

3. Disiplin

Karyawan yang disiplin, mudah ditertibkan dan bekerja serius.

4. Sikap mental dan etika kerja

Karena karyawan bersikap mental dan beretika kerja, umumnya mempunyai tanggung jawab dan bekerja sungguh-sungguh pada tugas yang diberikan.

5. Motivasi

Pegawai perlu dirangsang dan didorong agar lebih bergairah dan antusias bekerja.

6. Gizi dan kesehatan

Gizi dan kesehatan sangat penting untuk kekuatan fisik sehingga selalu tegar dalam bekerja.

7. Tingkat penghasilan

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

8. Jaminan sosial

Jaminan sosial merupakan suatu yang dapat menambah pendapatan pegawai beserta keluarga.

9. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan kerja/iklim kerja cukup berperan agar pegawai bekerja tenang dan aman tanpa gangguan dalam bekerja.

10. Hubungan industrial

Hubungan kerja sama manusiawi dalam perlakuan karyawan dapat lebih menjamin ketenagakerjaan.

11. Teknologi

Makin profesional dan terampil karyawan, makin cepat proses kerja

12. Sarana produksi

Sarana produksi sangat penting untuk bekerja dengan sempurna.

13. Manajemen

Baik buruknya manajemen dalam organisasi sangat menentukan betah tidaknya/tenang tidaknya karyawan bekerja.

14. Kesempatan berprestasi

Karyawan perlu diberi kesempatan berprestasi dalam rangka pengembangan karyawan.

Menurut Sutrisno (2011 : 209) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap, akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Sedangkan, Tiffin dan Cormick mengatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan Menurut (Sutrisno, 2009 : 210), yaitu:

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, tempramen, keadaan fisik individu, kelemahan, dan motivasi.
2. Faktor yang ada di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu, istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga.

Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antar karyawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

2.1.1.5 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan

terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2009 : 104) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Kemampuan

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

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

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

3. Semangat kerja

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

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi

lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

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

Sedangkan Menurut (Ajabar, 2020 : 55) indikator produktivitas kerja yaitu :

1. Tingkat absensi tinggi

Tinggi rendahnya tingkat absensi dari pekerja yang ada akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena pekerja yang tidak masuk kerja tidak akan produktif.

2. Tingkat perolehan hasil

Telah dijelaskan sebelumnya bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa. Dengan demikian produktivitas kerja yang rendah otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun sehingga target produksi tidak tercapai

3. Kualitas hasil kerja

Dalam menghasilkan produk, perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik. Karena apabila produk yang dihasilkan kurang baik maka produktivitas kerja pun menurun.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau pendorong kepada para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi terciptanya tujuan perusahaan secara baik (Tanjung,2015).

Tentunya setiap perusahaan ingin mencapai tujuannya, untuk mencapai tujuan tersebut, peran manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan. Oleh karena itu, motivasi kerja sangat penting dan diperlukan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Karena dengan adanya motivasi kerja, karyawan akan dapat bekerja dengan produktivitas yang tinggi.

Menurut Jufrizen (2018) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan

mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Menurut Efendi et al. (2020) motivasi kerja itu ialah suatu pendorong semangat kerja karyawan agar karyawan bekerja seoptimal mungkin, giat bekerja dan tujuan sebuah perusahaan dapat tercapai, supaya setiap individu pekerja mau bekerja keras dan mereka antusias untuk dapat mencapai produktivitas yang sangat tinggi yaitu berdasarkan kebutuhannya.

Sedangkan menurut Noor (2013 : 230) motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya.

Menurut Harahap & Tirtayasa (2020) motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif yang merangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang mengarahkan dan menyalurkan, sikap dan pencapaian tujuan suatu perusahaan.

Menurut Tegar (2019 : 78) motivasi adalah keseluruhan daya penggerak di dalam diri karyawan yang menimbulkan kegiatan kerja yang menjamin kelangsungan dan memberikan arah pada kegiatan yang dilakukan sehingga tujuan yang dikehendaki dapat tercapai. Dalam motivasi kerja, dorongan adalah kekuatan mental untuk melakukan kegiatan dalam rangka pemenuhan harapan dan dorongan dalam hal ini adalah pencapaian tujuan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah daya penggerak di dalam diri karyawan yang dapat mendorong karyawan dalam melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2.2 Jenis Motivasi Kerja

Menurut Tegar (20019 : 78) motivasi dalam perusahaan jika ditinjau dengan perannya ada dua jenis motivasi yaitu :

1. Motivasi positif

Motivasi yang mendatangkan harapan yang sifatnya menggembirakan atau menguntungkan bagi karyawan, misalnya gaji, tunjangan, fasilitas, jenjang karir, jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan dan sebagainya.

2. Motivasi negatif

Motivasi yang menimbulkan rasa takut, misalnya ancaman, tekanan, intimidasi, dan sejenisnya. Semua manajer/pimpinan haruslah menggunakan kedua motivasi tersebut. Masalah utama dari kedua jenis motivasi tersebut adalah proporsi penggunaan dan kapan menggunakannya. Para pimpinan yang lebih percaya bahwa ketakutan akan mengakibatkan seseorang segera bertindak, akan lebih banyak menggunakan motivasi negatif. Disisi lain, kalau pimpinan percaya kesenangan akan menjadi dorongan bekerja, ia banyak menggunakan motivasi positif.

2.1.2.3 Bentuk Motivasi Kerja

Menurut Sastrohadiwiry & Syuhada (2019 : 308) pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut perusahaan perusahaan meliputi empat unsur utama, yaitu kompensasi bentuk uang, pengarahan dan pengendalian, penerapan pola kerja yang efektif serta kebajikan.

1. Kompensasi bentuk uang

Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada tenaga kerja adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja biasanya berupa uang.

2. Pengarahan dan pengendalian

Pengarahan maksudnya menentukan apa yang harus mereka kerjakan atau tidak mereka kerjakan, sedangkan pengendalian maksudnya menentukan bahwa tenaga kerja harus mengerjakan hal hal diinstruksikan. Sebenarnya kedua hal ini tersebut sebagai perangsang telah berkembang dan dianut oleh berbagai perusahaan sejak berabad abad lamanya. Hingga kini hal tersebut masih digunakan para manajer untuk memotivasi kepada para tenaga kerja.

3. Penetapan pola kerja yang efektif

Pada umumnya, reaksi dari kebosanan kerja akan menghambat produktivitas kerja. Manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, sehingga mereka menanggapi dengan teknik beberapa diantaranya efektif dan yang lain kurang efektif. Teknik ini diantara lain :

- a. Memperkaya pekerjaan, yaitu menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan tenaga kerja

Manajemen partisipatif, yaitu penggunaan berbagai cara untuk melibatkan pekerjaan dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka.

- b. Mengalihkan perhatian para pekerja dari pekerjaan yang membosankan kepada instrumen (alat) waktu luang untuk istirahat atau sarana lain yang lebih fantastis.

4. Kebajikan

Kebajikan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para tenaga kerja. Dengan kata lain kebajikan adalah usaha untuk membuat tenaga kerja bahagia.

2.1.2.4 Teori-teori Motivasi Kerja

Menurut Titisari (2014:31) beberapa teori motivasi yang dikenal yaitu:

1. Teori Abraham H. Maslow (Teori Kebutuhan)

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai 5 (lima) tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu:

- a) Kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*), seperti: rasa lapar, haus, istirahat dan seks.
- b) Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), tidak dala ri fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- c) Kebutuhan akan kasih sayang (*love needs*).
- d) Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.
- e) Aktualisasi diri (*self actualization*), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

2. Teori McClelland (Teori Kebutuhan Berprestasi)

Teori kebutuhan McClelland terfokus pada 3 (tiga) ketuhan, yaitu:

a) *The Need for Achievement (n-ach)*

Kebutuhan akan prestasi adalah kebutuhan seseorang untuk memiliki pencapaian signifikan, menguasai berbagai keahlian, atau memiliki standar yang tinggi.

b) *The Needs for Authority and Power (n-pow)*

Kebutuhan akan kekuasaan. Kebutuhan ini didasari oleh keinginan seseorang untuk mengatur atau memimpin orang lain.

c) *The Needs for Affiliation (n-affil)*

Kebutuhan akan afiliasi/keanggotaan. Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang didasari oleh keinginan untuk mendapatkan atau menjalankan hubungan yang baik dengan orang lain.

2.1.2.5 Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, seorang karyawan harua memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar karyawan dapat bekerja dengan giat dan dapat memberikan kepuasan kerja.

Adapun menurut Hasibuan (2010 : 97) tujuan pemebrisen motivasi kerja menurut di antaranya sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja
2. Meningkatkan moral dan kepuasan keja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan

6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan hubungan kerja dan suasana yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.2.6 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2011:116) faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor-faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Intern

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

1. Memperoleh kompensasi yang memadai
2. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
3. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau berkerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana
4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, faktor-faktor ekstern itu adalah:

a) Kondisi lingkungan kerja

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

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa ada membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada

jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Adapun menurut (Afandi, 2018 : 24) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1. Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan masa depan

Kebutuhan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

3. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dan masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

2.1.2.7 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Gardjito et al. (2014) indikator yang digunakan dalam variabel motivasi kerja yaitu :

1. Penghargaan diri

Seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik

2. Kekuasaan

Seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan

3. Kebutuhan keamanan kerja

Kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman tentram terlepas dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.

Adapun menurut Mangkunegara (2018:111) terdapat beberapa indikator motivasi antara lain yaitu :

1. Kerja keras

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

2. Orientasi masa depan

Didasarkan atas wawasan yang luas yang memiliki pandangan ke depan 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/ sasaran

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 dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki untuk selalu bekerja dengan baik.

7. Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli

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.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Disiplin kerja terkait erat dengan kegiatan manajemen yang berhubungan dengan standar kerja yang harus dicapai oleh suatu organisasi dalam menjalankan tujuannya secara efektif dan efisien. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia merubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi norma hukum dan sosial yang berlaku di suatu perusahaan (Prayogi et al., 2019).

Karyawan yang disiplin dan menaati tata tertib, menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam organisasi atau instansi akan dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas. Sedangkan organisasi atau instansi yang mempunyai karyawan yang tidak disiplin, akan sulit sekali melaksanakan program-

programnya untuk meningkatkan produktivitas, dan akan tidak mungkin untuk dapat merealisasikan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Asnora, 2020).

Menurut Jufrizen (2016) disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Arif et al. (2019) kedisiplinan adalah sikap mematuhi aturan yang berlaku guna mencapai kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Andriani (2018) disiplin adalah suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Sastrohadiwiryo & Syuhada (2019 : 332) disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Yusnandar et al. (2020) disiplin adalah suatu sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan-peraturan yang ada didalam perusahaan dan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman- pedoman yang tercipta dalam bentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang dilakukan oleh karyawan.

Menurut Hasibuan (2012:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

2.1.3.2 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat prespektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai & Sagala (2009 : 825) yaitu sebagai berikut :

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Prespektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2018 : 129) menyatakan ada 2 bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif.

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

karyawan berdisiplin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.1.3.3 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja menurut Sutrisno (2009:126) mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan.

2.1.3.4 Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2018 : 130) ada tiga pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan.

1. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukum. Pendekatan ini berasumsi :

- 1) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- 2) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku
- 3) Keputusan-keputusan yang semanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- 4) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- 1) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- 2) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- 3) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
- 4) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- 5) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

3. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:

- 1) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua karyawan.
- 2) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- 3) Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- 4) Disiplin pegawai bertujuan agar karyawan bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.1.3.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Dauly et al. (2019) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

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

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

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

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Sedangkan menurut Afandi (2018 : 20) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, dimana pimpinan yang tidak mencontohkan sikap disiplin yang baik begitu pula bawahan nya.

2. Faktor kompensasi

Kompensasi juga bisa mempengaruhi disiplin kerja, kompensasi yang tidak diberikan oleh perusahaan akan membuat karyawan tidak akan disiplin terhadap peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

3. Faktor penghargaan

Penghargaan yang tidak diberikan kepada seseorang atas pekerjaan yang telah dilakukannya akan membuat seseorang tidak akan melakukan pekerjaan tersebut akan menunda waktu penyelesaian atau pun yang lainnya.

4. Faktor keadilan

Keadilan yang diberikan oleh atasan sangat mempengaruhi disiplin kerja bawahannya, dimana tidak membedakan-beda sesama karyawannya.

5. Faktor pengawasan

Pengawasan yang jarang dilakukan kepada bawahan akan membuat karyawan menjadi tidak disiplin.

6. Faktor lingkungan

Lingkungan sangat mempengaruhi disiplin kerja dimana lingkungan yang baik akan membuat mereka menjadi disiplin begitu pulak sebaliknya.

7. Faktor sanksi hukuman

Sanksi hukuman yang diberikan tentu akan sangat mempengaruhi disiplin kerja, apabila sanksi yang diberikan dapat membuat karyawan jera maka mereka akan disiplin dalam melakukan pekerjaan.

2.1.3.6 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012 : 194) banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dari panutan oleh para bawahannya. Pimpinan terus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

3. Balas jasa

Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberi balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya.

4. Keadilan

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

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi dan hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melaksanakan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Adapun menurut Farisi et al. (2020) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Ketaatan waktu

- a) Masuk kerja tepat waktu

- b) Penggunaan waktu secara efektif
 - c) Tidak pernah mangkir/tidak kerja
2. Tanggung jawab kerja
- a) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
 - b) Target pekerjaan
 - c) Membuat laporan kerja harian

2.2 Kerangka Konseptual

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

Menurut Juliandi et al. (2015 : 109) kerangka konseptual merupakan penjelasan ilmiah mengenai preposisi antar konsep/antar konstruk atau pertautan/hubungan antar variabel penelitian.

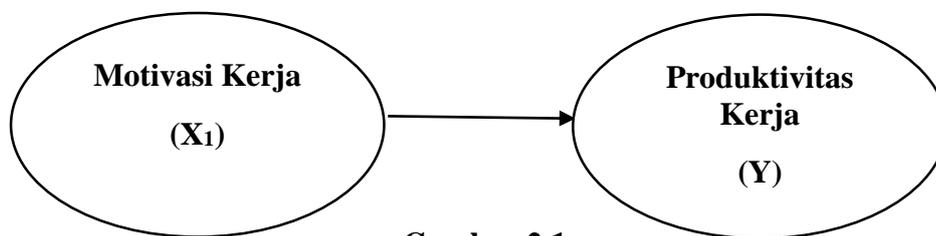
2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

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 dengan menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi dalam bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini

merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Sutrisno, 2009 : 111).

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purnama (2008), Liana (2020), dan Suryani et al. (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil analisa data yang dilakukan, diketahui bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja.



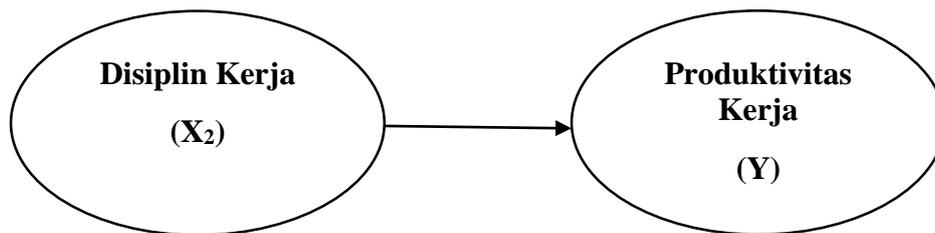
Gambar 2.1
Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2009 : 95) disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Disiplin kerja para karyawan sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan. Karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya.

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

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi & Aeni (2012), Labudo (2013), Siswadi (2016), dan Pertiwi (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan produktivitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Disiplin kerja merupakan variabel yang dominan, sehingga paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.



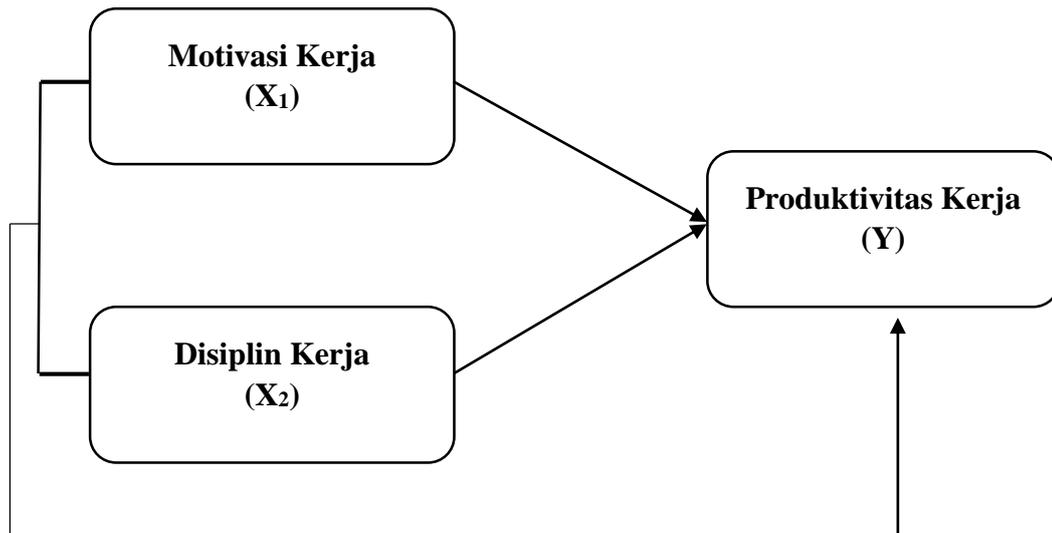
Gambar 2.2
Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

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

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Faslah & Savitri (2013), Sunarsi (2018), dan Efendi et al. (2020) adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dengan menyesuaikan pada penelitian-penelitian sebelumnya yang menyimpulkan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dapat digambarkan hubungannya sebagai berikut:



Gambar 2.3
Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

2.3 Hipotesis

Hipotesis berkaitan erat dengan teori. Menurut Sugiyono (2016 : 134) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan Perum BULOG Kantor Cabang Medan.
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan Perum BULOG Kantor Cabang Medan.

3. Ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan Perum BULOG Kantor Cabang Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan *Asosiatif*. Menurut Juliandi et al. (2015 : 86) pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian yang dilakukam terdiri dari 3 variabel yaitu Motivasi Kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2), sebagai variabel bebas dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Cabang Medan.

Menurut Sugiyono (2018) metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitas/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Defenisi Operasional

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

3.2.1 Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas adalah berkaitan dengan proses menghasilkan barang atau produk. Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu

mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan dalam kerjanya.

Indikator Produktivitas Kerja :

Tabel 3.1
Indikator Produktivitas Kerja

No	Indikator
1	Kemampuan
2	Meningkatkan hasil yang dicapai
3	Semangat kerja
4	Pengembangan diri
5	Mutu
6	Efisiensi

Sumber: (Sutrisno, 2009:104)

3.2.2 Motivasi Kerja (X₁)

Motivasi adalah daya penggerak di dalam diri karyawan yang dapat mendorong karyawan dalam melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Indikator Motivasi Kerja :

Tabel 3.2
Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator
1	Penghargaan diri
2	Kekuasaan
3	Kebutuhan keamanan kerja

Sumber : (Gardjito et al., 2014)

3.2.3 Disiplin Kerja (X₂)

Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Indikator Disiplin Kerja :

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek-objek atau subyek-subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016 : 148). Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan tetap di Perum BULOG Kantor Cabang Medan yang berjumlah 36 orang.

Tabel 3.5
Jumlah Populasi
Perum BULOG Kantor Cabang Medan

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Seksi Administrasi dan Keuangan	2
2	Seksi Pengembangan Bisnis	1
3	Seksi Komersial	4
4	Seksi Akuntansi	2
5	Seksi Operasional	2
6	Seksi Pengadaan	2
7	Satuan Pengawas Intern	1
8	Asisten Auditor	1
9	Gudang	21
Jumlah		36

Sumber : Perum BULOG Kantor Cabang Medan

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016 : 183) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perum BULOG Kantor Cabang Medan. Sampel pada penelitian ini di ambil berdasarkan metode sampel acak (*random sampling*) dengan menggunakan metode teknik *simple random sampling*. Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2016 : 152). Maka dalam penelitian ini penulis mengambil seluruh karyawan tetap yang

berada di dalam Perum BULOG Kantor Cabang Medan sebagai sampel dengan jumlah 36 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh daftar keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

3.5.1 Kuesioner (angket)

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah melalui kuisisioner (angket). Menurut (Juliandi et al., 2015 : 69) angket atau Kuisisioner adalah pertanyaan-pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Dimana angket tersebut penulis sebarakan pada karyawan Perum BOLOG Kantor Cabang Medan dengan menggunakan skala likert yang bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.6
Pengukuran Skala Likert

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang setuju (KS)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sanagt tidak setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2016 : 169)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

3.6 Teknik Pengujian Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017) “Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti”. Suatu

pengukuran instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat mengukur *construct* sesuai dengan tujuan dan harapan peneliti.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumber: (Juliandi et al., 2015 : 77)

Dimana:

- N = Banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum X$ = Jumlah pengamatan variabel X
- $\sum Y$ = Jumlah pengamatan variabel Y
- $(\sum X^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
- $(\sum Y^2)$ = Jumlah kadrat pengamatan variabel Y
- $(\sum X)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
- $(\sum Y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
- $\sum XY$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah data yang didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner).

Uji validitas ini dilakukan pada 36 orang karyawan Perum BULOG Kantor Wilayah Sumut. Jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dan bernilai positif maka pernyataan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2018). Dengan $n = 36$; $df = n - 2 = 36 - 2 = 34$, maka pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $r_{tabel} = 0,329$.

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Item-Total Statistik

Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)			
X1_1	0,976	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
X1_2	0,836	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
X1_3	0,878	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
X1_4	0,976	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
X1_5	0,919	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
X1_6	0,962	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
Disiplin Kerja (X2)			

X2_1	0,942	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
X2_2	0,918	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
X2_3	0,825	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
X2_4	0,809	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
X2_5	0,916	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
X2_6	0,916	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
X2_7	0,923	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
X2_8	0,935	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
X2_9	0,953	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
X2_10	0,875	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
X2_11	0,943	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
X2_12	0,939	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
X2_13	0,958	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
X2_14	0,943	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
X2_15	0,939	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
X2_16	0,932	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
Produktivitas Kerja (Y)			
Y_1	0,952	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
Y_2	0,947	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
Y_3	0,882	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
Y_4	0,952	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
Y_5	0,968	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
Y_6	0,730	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
Y_7	0,951	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
Y_8	0,942	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
Y_9	0,861	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
Y_10	0,943	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
Y_11	0,932	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)
Y_12	0,807	0,329	R Hitung > R Tabel (Valid)

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

Berdasarkan Tabel 3.7 diketahui nilai r hitung dari 6 butir pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X1) adalah lebih besar dari 0,329, nilai r hitung dari 16 butir pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X2) adalah lebih besar dari 0,329, dan nilai r hitung dari 12 butir pernyataan pada variabel Produktivitas Kerja (Y) adalah lebih besar dari 0,329, dengan demikian seluruh pernyataan kusioner dinyatakan valid

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas atau uji kehandalan adalah uji responden dalam menjawab pertanyaan kusioner. Misalkan kita mengirimkan kusioner kepada manajer sebagai responden, akan tetapi responden manajer sibuk dan diberikan sekretaris bahkan diberikan satpam untuk mengisinya. Jawaban responden satpam pasti akan

tidak konsisten atau asal-asalan menjawab karena tidak tahu persis terhadap pertanyaan kuesioner, jawaban yang asal-asalan ini pasti tidak reliabel. Konsisten jawaban biasanya diuji dengan Cronbach Alpha (α).

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \frac{S_T^2 - \sum S_I^2}{S_T^2}$$

Sumber: (Ghozali, 2018:148)

Dengan keterangan:

r_{11}	= Reliabilitas intrsumen
$\sum S_i$	= Jumlah varians skor tiap-tiap item
S_t	= Jumlah varians butir
K	= Jumlah item

Kriteria dalam menentukan reliabilitas suatu kuesioner dengan cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja dengan menggunakan SPSS. Menurut Ghozali (2018) *One Shot* atau pengukuran sekali saja : pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2018).

Tabel 3.8
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah item (n)	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,970 > 0,7	6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,973 > 0,7	16	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,968 > 0,7	12	Reliabel

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

Diketahui nilai *Cronbach's Alpha* pada 34 item lebih besar dari 0,7, maka keseluruhan angket kuesioner bersifat reliabel, sehingga dapat dinyatakan bahwa

kuesioner tersebut telah reliabel dan dapat disebarakan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian.

3.7 Teknik Analisis Data

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuantitatif yakni, menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini:

3.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda

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

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Sumber :(Sugiyono, 2016, Hal. 65)

Dimana:

Y	=	Produktivitas Kerja
A	=	Konstanta
b1-b3	=	Besaran koefisien Regresi dari masing- masing variabel
X1	=	Motivasi Kerja
X2	=	Disiplin Kerja
e	=	<i>Standart Error</i>

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

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

3.7.2.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Uji normalitas ini memiliki

dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu melalui pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal (Basuki & Prawoto, 2016 : 143).

Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal. Model regresi dikatakan berdistribusi normal, apabila data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti garis diagonal (Juliandi et al., 2015 : 174).

3.7.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah adanya hubungan linear antara peubah bebas X dalam model regresi ganda. Jika variabel independen (X) dalam model regresi ganda adalah korelasi sempurna maka variabel independen tersebut berkolinearitas ganda sempurna (*perfect multicollinearity*). Pendeteksian multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factors* (VIF). Kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka tidak terdapat multikolinearitas diantara variabel independent, dan sebaliknya apabila nilai *Tolerance* < 0,1 dan nilai VIF > 10 maka asumsi tersebut mengandung multikolinearitas (Basuki & Prawoto, 2016:152).

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi syarat tidak terjadinya heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya (Basuki & Prawoto, 2016 : 158).

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Atau homoskedastisitas.

2.7.3 Uji Hipotesis

3.7.3.1 Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2013 : 177).

Langkah-langkah pengujian hipotesis parsial dengan menggunakan uji t adalah sebagai berikut dengan menggunakan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

sumber: (Sugiyono, 2016 : 91)

Keterangan :

- t : Nilai t
n : Jumlah sampel
r : Nilai koefisien korelasi

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

1) Kriteria pengambilan keputusan

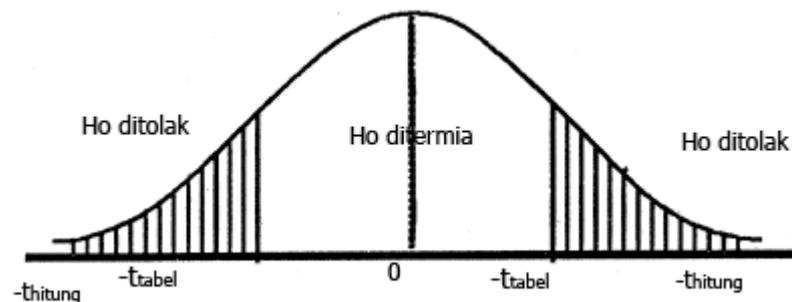
H_a diterima jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

2) Kriteria Pengujian

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas (motivasi kerja dan disiplin kerja) dengan variabel terikat (produktivitas kerja).
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak pengaruh antara variabel bebas (motivasi kerja dan disiplin kerja) dengan variabel terikat (produktivitas kerja).

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut (Sugiyono, 2016 : 92)



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t

3.7.3.2 Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji signifikan F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan (bersama-sama) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Nilai F_{hitung} di tentukan dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Sumber: (Sugiyono, 2016 : 223)

Dimana :

F_h : Tingkat signifikan

R^2 : Koefisien korelasi berganda

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah sampel

1. Bentuk pengujiannya adalah :

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

H_0 di terima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

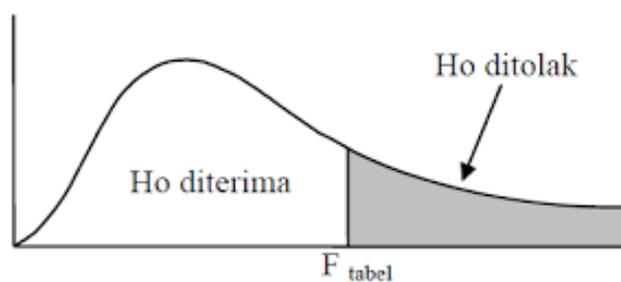
2. Kriteria Pengujian

a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas (motivasi kerja dan disiplin kerja) dengan variabel terikat (produktivitas kerja).

b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (motivasi kerja dan disiplin kerjai) dengan variabel terikat (produktivitas kerja).

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut

(Sugiyono, 2016 : 98).



Gambar 3. 2
Kriteria Pengujian Hipotesis uji F

3.7.4 Koefisien Determinan (R-Square)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen (X1, X2, dan Y) secara serentak terhadap variabel dependen Y. Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel *independent* dan variabel *dependent* yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang di temukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini ditanyakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut:

$$d = r^2 \times 100\%$$

Sumber : (Sugiyono, 2016 : 174)

Dimana :

d = Koefisien determinasi
r = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat
100% = Persentase Kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam mengolah dan menganalisis data penelitian, peneliti menggunakan bantuan program komputer yaitu *Statistical Program for Social Science (SPSS)*.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Analisis Deskriptif Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan berupa kuesioner. Jumlah pertanyaan seluruhnya adalah 34 butir, dimana variabel bebas X_1 (Motivasi Kerja) berjumlah 6 butir, Variabel bebas X_2 (Disiplin Kerja) berjumlah 16 butir, dan variabel terikat Y (Produktivitas Kerja) 12 butir. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Perum BULOG Kantor Cabang Medan.

4.1.1.1 Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat dalam Tabel 4.1 :

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Persen (%)
21 – 25 tahun	4	11
26 – 30 tahun	14	39
31 – 35 tahun	8	23
36 – 40 tahun	4	11
41 – 45 tahun	3	8
46 – 50 tahun	3	8

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.1 dari 36 karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan, mayoritas karyawan dalam penelitian ini berusia 26 – 30 tahun berjumlah 14 orang dengan persentase 39 persen, artinya mayoritas responden merupakan usia produktif yang memiliki semangat kerja tinggi, tenaga yang tinggi, kreatifitas yang baik, serta memiliki kemampuan pemahaman bagus, karena pada waktu usia muda, karyawan akan dapat lebih

mudah diarahkan, dimotivasi untuk mengeluarkan seluruh kemampuan kerja dalam meraih tujuan perusahaan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Gender

Karakteristik responden berdasarkan gender dapat dilihat dalam Tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi berdasarkan Lama Bekerja

Gender	Jumlah (Orang)	Persen (%)
Laki-Laki	21	58
Perempuan	15	42

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.2 dari 36 karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan dapat dijelaskan bahwa secara umum komposisi antara karyawan laki-laki dengan perempuan relatif berimbang. Untuk mencapai visi Perum Bulog Kantor Cabang Medan yakni terwujudnya perusahaan logistik terbaik di Indonesia, dibutuhkan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki untuk menjalankan kegiatan operasinya yang dilaksanakan setiap harinya.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat dalam Tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persen (%)
1-5 tahun	12	33
6-10 tahun	15	42
11-15 tahun	5	14
16-20 tahun	4	11

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.3 dari 36 karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan, mayoritas karyawan sudah bekerja selama 6 – 10 tahun sebanyak 15

orang dengan persentase 42 persen, hal ini dapat dijelaskan bahwa Perum Bulog Kantor Cabang Medan memiliki komposisi lama bekerja yang bervariasi. Lama kerja identik dengan pengalaman kerja serta memiliki kemampuan kerja yang dapat diandalkan untuk mencapai kinerja. Oleh karena itu, manajemen Perum Bulog Kantor Cabang Medan membutuhkan karyawan muda untuk kegiatan logistik dan pelayanan masyarakat agar hasil pekerjaan yang dihasilkan dapat maksimal.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat dalam Tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persen (%)
SMA/SMK	21	58
D3	5	14
S1	10	28
S2	0	0

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.4 dari 36 karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan, mayoritas responden berpendidikan SMK/SMK sebanyak 21 orang dengan persentase 58 persen. Hal ini memungkinkan perusahaan bahwa karyawan dengan lulusan SMA/SMK lebih mudah meraih tujuan organisasi karena memiliki keterampilan dan kemampuan yang memadai. Karena semakin tinggi pendidikan seseorang, maka semakin baik mengerjakan suatu tugas yang menjadi beban kerjanya.

4.1.1.2 Analisis Deskriptif Variabel

Penelitian ini menjelaskan secara deskriptif hasil dari Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Produktivitas Kerja. Kuesioner ini diisi oleh responden

sebanyak 36 karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan dengan tanggapan sebagai berikut :

4.1.1.2.1 Motivasi Kerja

Variabel pertama yang diteliti adalah Motivasi Kerja sebagai variabel X_1 didalam penelitian. Terdapat 6 butir pernyataan yang disediakan sesuai dengan indikator yang telah ditulis pada bab ketiga. Berdasarkan hasil penyebaran dan pengolahan kuesioner dari responden, maka jawaban responden atas variabel Motivasi Kerja (X_1) dapat dideskripsikan pada Tabel 4.5 :

Tabel 4.5
Jawaban responden tentang Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Pernyataan	Keterangan										Mean	Ket
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Dengan adanya pujian dari atasan maka saya lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik lagi bagi kemajuan perusahaan	14	38,9	11	30,6	11	30,6	0	0	0	0	4,08	Setuju
Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas	23	63,9	1	2,8	12	33,3	0	0	0	0	4,31	Sangat Setuju
Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam pengambilan keputusan	8	22,2	28	77,8	0	0	0	0	0	0	4,22	Sangat Setuju
Saya melihat jabatan sebagai puncak karier sehingga perlu diperjuangkan	5	13,9	15	41,7	16	44,4	0	0	0	0	3,69	Setuju
Keselamatan kerja diperusahaan ini sudah	6	16,7	25	69,4	5	13,9	0	0	0	0	4,03	Setuju

diperhatikan dengan baik													
Adanya jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan	12	33,3	10	27,8	14	38,9	0	0	0	0	3,94	Setuju	
Rata-Rata Variabel Motivasi Kerja (X_1)											4,04	Tinggi	

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui dapat memberikan informasi bahwa secara umum karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan memiliki tingkat Motivasi Kerja yang tinggi dengan skor rata-rata indikator sebesar 4,04 dalam kategori tinggi. Secara deskriptif pada variabel ini mengindikasikan bahwa karyawan tetap di Perum Bulog Kantor Cabang Medan memiliki Motivasi Kerja yang tinggi dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan, karena setiap pekerjaan yang dilakukan akan berpengaruh pada faktor penghargaan diri, kekuasaan, dan kebutuhan keamanan kerja karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan.

Motivasi Kerja yang dirasakan karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan berada dalam level tertinggi, yaitu karna faktor penghargaan dengan pernyataan “kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas” yang menyebabkan tingkat motivasi kerja karyawan menjadi tinggi artinya motivasi kerja karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan yang tinggi disebabkan setiap pekerjaan yang dilakukan selalu dihargai oleh atasan sehingga para karyawan selalu memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk mendapatkan penghargaan tersebut.

Sedangkan Motivasi Kerja yang dirasakan karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan berada dalam level terendah yaitu karna faktor kekuasaan dengan pernyataan “Saya melihat jabatan sebagai puncak karier sehingga perlu diperjuangkan” yang menyebabkan tingkat motivasi kerja karyawan menjadi

menurun artinya motivasi kerja karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan menurun disebabkan kesulitan memperoleh kenaikan jabatan, sehingga membuat motivasi kerja karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan, karena karyawan merasa pekerjaan yang sudah dilakukan dengan baik namun sulit meningkatkan ke jenjang karir berikutnya, sehingga terkadang membuat motivasi kerjanya menurun.

4.1.1.2.2 Disiplin Kerja

Variabel kedua yang diteliti adalah Disiplin Kerja sebagai variabel X_2 didalam penelitian, Terdapat 16 butir pernyataan yang disediakan sesuai dengan indikator yang telah ditulis pada bab ketiga. Berdasarkan hasil penyebaran dan pengolahan kuesioner dari responden, maka jawaban responden atas variabel Disiplin Kerja (X_2) dapat dideskripsikan pada Tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.6
Jawaban responden tentang Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Pernyataan	Keterangan										Mean	Ket
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Adanya kejelasan tujuan pada pekerjaan membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja	1	2,8	17	47,2	18	50	0	0	0	0	3,53	Setuju
Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	10	27,8	23	63,9	3	8,3	0	0	0	0	4,19	Setuju
Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan panutan oleh para bawahannya	7	19,4	16	44,4	13	36,1	0	0	0	0	3,83	Setuju
Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik untuk karyawannya	2	5,6	30	83,3	4	11,1	0	0	0	0	3,94	Setuju
Balas jasa yang diberikan membuat saya semangat dalam bekerja	1	2,8	27	75	8	22,2	0	0	0	0	3,81	Setuju
Balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan	12	33,3	12	33,3	12	33,3	0	0	0	0	4	Setuju

Adanya hak dan kewajiban yang sama sebagai karyawan	3	8,3	25	69,4	8	22,2	0	0	0	0	3,86	Setuju
Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan	8	22,2	24	66,7	4	11,1	0	0	0	0	4,11	Setuju
Pimpinan saya aktif dalam melaksanakan pengawasan dalam bekerja	12	33,3	14	38,9	10	27,8	0	0	0	0	4,06	Setuju
Atasan selalu mengontrol prestasi kerja bawahaanya	0	0	35	97,2	1	2,8	0	0	0	0	3,97	Setuju
Sanksi dan hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi disiplin karyawan	8	22,2	20	55,6	8	22,2	0	0	0	0	4	Setuju
Hukuman yang diberikan perusahaan dapat mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan	13	36,1	8	22,2	15	41,7	0	0	0	0	3,94	Setuju
Perusahaan konsisten dalam melaksanakan peraturan	9	25	27	75	0	0	0	0	0	0	4,25	Sangat Setuju
Atasan saya bertindak tegas dalam menghukum karyawan yang tidak disiplin	7	19,4	14	38,9	15	41,7	0	0	0	0	3,78	Setuju
Adanya hubungan harmonis antar karyawan dalam lingkungan kerja saya	15	41,7	11	30,6	10	27,8	0	0	0	0	4,14	Setuju
Adanya hubungan yang aktif antar atasan dan bawahan dapat mewujudkan kerjasama yang baik	5	13,9	31	86,1	0	0	0	0	0	0	4,14	Setuju
Rata-Rata Variabel Disiplin Kerja (X_2)											3,97	Tinggi

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui dapat memberikan informasi bahwa secara umum karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan memiliki tingkat Disiplin Kerja yang tinggi dengan skor rata-rata indikator sebesar 3,97 termasuk dalam kategori tinggi. Secara deskriptif pada variabel ini mengindikasikan bahwa karyawan tetap di Perum Bulog Kantor Cabang Medan memiliki Kedisiplinan kerja yang tinggi seperti datang dan pulang tepat waktu, mencapai sesuai target kerja diberikan, dan mematuhi peraturan SOP Perum Bulog Kantor Cabang Medan. Setiap kedisiplinan yang dilakukan ini akan dipengaruhi pada faktor tujuan dan

kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, wasiat, sanksi dan hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Disiplin Kerja yang dirasakan karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan berada dalam level tertinggi, yaitu karena faktor ketegasan dengan pernyataan “Perusahaan konsisten dalam melaksanakan peraturan” yang menyebabkan tingkat kedisiplinan kerja karyawan menjadi tinggi artinya terciptanya kedisiplinan kerja yang tinggi pada karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan yang tinggi disebabkan ketegasan perum Bulog Kantor Cabang Medan dalam menjalani aturan yang diterapkan sehingga hal ini membuat seluruh karyawan mengikutinya.

Sedangkan Kedisiplinan kerja yang dirasakan karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan berada dalam level terendah yaitu karena faktor tujuan dan kemampuan dengan pernyataan “Adanya kejelasan tujuan pada pekerjaan membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja” yang menyebabkan tingkat kedisiplinan kerja karyawan menjadi menurun artinya kedisiplinan kerja karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan menurun disebabkan karyawan merasa kesulitan dengan tugas yang diberikan karena beban kerja yang diberikan diluar tugas kemampuannya, hal ini membuat tujuan dari pekerjaan utama yang dikerjakan setiap karyawan menjadi berbeda.

4.1.1.2.3 Produktivitas Kerja

Variabel terikat yang diteliti adalah Produktivitas Kerja sebagai variabel Y didalam penelitian. Terdapat 12 butir pernyataan yang disediakan sesuai dengan indikator yang telah ditulis pada bab ketiga. Berdasarkan hasil penyebaran dan

pengolahan kuesioner dari responden, maka jawaban responden atas variabel Produktivitas Kerja (Y) dapat dideskripsikan pada Tabel 4.7 berikut ini :

Tabel 4.7
Jawaban responden tentang Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan	Keterangan										Mean	Ket
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Saya bekerja sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	18	50	10	27,8	8	22,2	0	0	0	0	4,28	Sangat Setuju
Saya memiliki kemampuan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan saya	11	30,6	20	55,6	5	13,9	0	0	0	0	4,17	Setuju
Saya bekerja semaksimal mungkin sehingga mampu meningkatkan hasil yang dicapai	4	11,1	10	27,8	22	61,1	0	0	0	0	3,5	Setuju
Hasilpekerjaan saya selalu meningkat	4	11,1	18	50	14	38,9	0	0	0	0	3,72	Setuju
Saya memiliki semangat kerja yang tinggi	7	19,4	27	75	2	5,6	0	0	0	0	4,14	Setuju
Pujian dan semangat dari pimpinan dan rekan kerja membuat saya semangat dalam bekerja	6	16,7	25	69,4	5	13,9	0	0	0	0	4,03	Setuju
Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan	4	11,1	27	75	5	13,9	0	0	0	0	3,97	Setuju
Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja saya	10	27,8	19	52,8	7	19,4	0	0	0	0	4,08	Setuju

Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan	3	8,3	29	80,6	4	11,1	0	0	0	0	3,97	Setuju
Mutu karyawan perlu ditingkatkan guna mencapai tujuan	16	44,4	6	16,7	14	38,9	0	0	0	0	4,06	Setuju
Efesiensi kerja tercipta karena karyawan pandai memanfaatkan waktu kerja, fasilitas kerja dan perlengkapan kerjanya	7	19,4	23	63,9	6	16,7	0	0	0	0	4,03	Setuju
Saya mampu meningkatkan prestasi kerja sesuai dengan harapan perusahaan	8	22,2	19	52,8	9	25	0	0	0	0	3,97	Setuju
Rata-Rata Variabel Produktivitas Kerja (Y)											3,99	Tinggi

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui dapat memberikan informasi bahwa secara umum karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan memiliki tingkat Produktivitas Kerja yang tinggi dengan skor rata-rata indikator sebesar 3,99 termasuk dalam kategori tinggi. Secara deskriptif pada variabel ini mengindikasikan bahwa karyawan tetap di Perum Bulog Kantor Cabang Medan memiliki produktivitas kerja yang baik seperti mengerjakan tugas tepat waktu, sesuai sasaran yang diberikan sehingga banyak yang target kerja karyawan tercapai.

Produktivitas kerja yang dirasakan karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan berada dalam level tertinggi, yaitu karna faktor kemampuan dengan pernyataan “Saya bekerja sesuai dengan kemampuan yang saya miliki” yang menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan menjadi tinggi artinya

produktivitas kerja karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan menjadi tinggi disebabkan karena kemampuan yang dimiliki karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan sangat baik, sehingga banyak dari pekerjaan yang ia lakukan dapat tercapai dan terselesaikan meskipun tugas yang diberikan tidak sesuai dengan *jobdesk* perusahaan.

Sedangkan produktivitas kerja yang dirasakan karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan berada dalam level terendah yaitu karna faktor meningkatkan hasil yang dicapai dengan pernyataan “Saya bekerja semaksimal mungkin sehingga mampu meningkatkan hasil yang dicapai” yang menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan menjadi menurun artinya produktivitas kerja karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan menurun disebabkan karyawan merasa kesulitan dengan tugas yang diberikan karena beban kerja yang diberikan diluar tugas kemampuannya, hal ini membuat tujuan dari pekerjaan utama yang dikerjakan setiap karyawan menjadi berbeda.

4.1.2 Model Regresi

4.1.2.1 Uji Asumsi Klasik

4.1.2.1.1 Uji Normalitas

1. Uji statistik dengan *kolmogorov smirnov*

Tabel 4.8
Kolmogorov-Smirnov

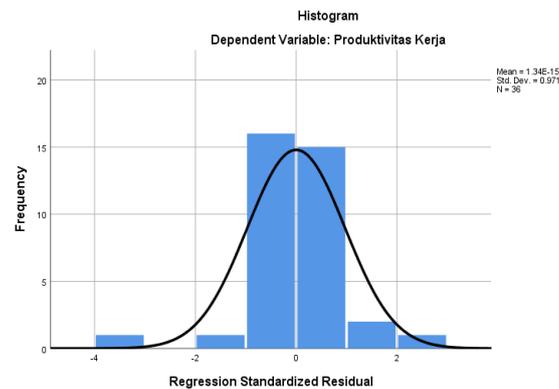
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.78426811
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.074

	Negative	-.123
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.186 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

Pada Tabel 4.8 diketahui nilai probabilitas atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,186 > \alpha (0,05)$, maka dengan demikian variabel residual berdistribusi normal.

2. Uji Histogram

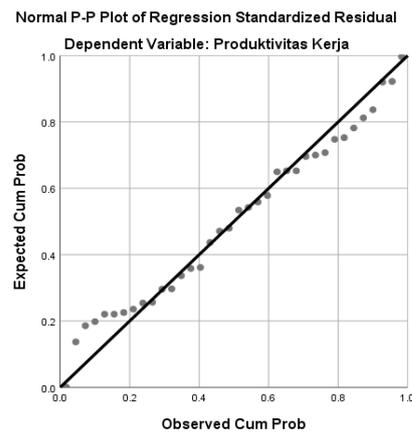


Sumber : Output SPSS 25 (2020)

Gambar 4.1
Grafik Histogram

Pendekatan ini menganalisis grafik histogram dimana data yang baik adalah data yang mempunyai pola berbentuk lonceng yakni distribusi data tersebut tidak menceng kekiri atau menceng kekanan, kedua model grafik yang mengikuti garis diagonal.

3. Uji Grafik



Sumber : Output SPSS 25 (2020)

Gambar 4.2
Grafik P-Plot

Pada Gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, hal tersebut menyatakan bahwa data berdistribusi normal. Berdasarkan kedua gambar tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

4.1.2.1.2 Uji Heteroskedastisitas

1. Uji Statistitik dengan Glejser

Tabel 4.9
Uji Glejser

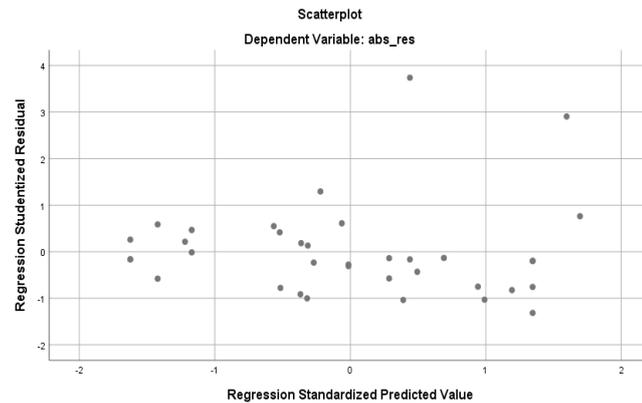
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.754	5.866		.469	.642
	Motivasi Kerja	.175	.147	.285	1.190	.243
	Disiplin Kerja	-.078	.123	-.152	-.637	.528

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

Dari uji Glejser Tabel 4.9, diketahui nilai Sig. Glejser pada Motivasi Kerja 0,243 $> \alpha$ (0,05), dan nilai Sig. Glejser pada Disiplin Kerja 0,528 $> \alpha$ (0,05). hal ini menunjukkan tidak ada gejala Heteroskedastisitas.

2. Uji Grafik Scatterplot



Sumber : Output SPSS 25 (2020)

Gambar 4.3
Grafik Scatterplot

Dari Grafik *Scatterplot* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk suatu pola. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

4.1.2.1.3 Uji Multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* dari variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 . Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 4.10
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		

	Motivasi Kerja	.507	1.974
	Disiplin Kerja	.507	1.974
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja			

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

4.1.2.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan. Adapun hasil koefisien regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 4.11 dibawah ini :

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.872	8.984		.876	.387
	Motivasi Kerja	.560	.225	.416	2.482	.018
	Disiplin Kerja	.416	.188	.372	2.218	.034

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.11 maka diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 7,872 + 0,560X_1 + 0,416X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasi sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (β_0) sebesar 7,872 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja dianggap konstan pada tingkat variabel Produktivitas Kerja. Apabila nilai variabel independen bernilai 0 atau konstan maka Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai sebesar 7,872 satuan.

2. Nilai koefisien regresi dari Motivasi Kerja (β_1) sebesar $0,560 > 0$, yakni bernilai positif. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja, artinya semakin tinggi Motivasi Kerja, maka Produktivitas Kerja akan semakin meningkat, demikian sebaliknya.
3. Nilai koefisien regresi dari Disiplin Kerja (β_3) sebesar $0,416 > 0$, yakni bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja, artinya semakin tinggi Disiplin Kerja, maka Produktivitas Kerja akan semakin meningkat, demikian sebaliknya.

4.1.3 Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 4.12 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,501 atau 50,1 persen. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 50,1 persen variasi Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh variabel bebas, yaitu Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya 49,9 persen dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.530	.501	2.867
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja				

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

4.1.4 Pengujian Hipotesis

4.1.4.1 Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t)

Dengan $(n) = 36$, jumlah parameter $(k) = 3$, $df = (n - k) = 36 - 3 = 33$ maka pada tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$, diperoleh t tabel = 2,034. Berdasarkan Tabel 4.13 dapat diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.13
Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.872	8.984		.876	.387
	Motivasi Kerja	.560	.225	.416	2.482	.018
	Disiplin Kerja	.416	.188	.372	2.218	.034

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

Maka dengan demikian dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi dari Motivasi Kerja (β_1) = 0,560 > 0, dengan t_{hitung} (2,482) > t_{tabel} (2,034) dan signifikansi (0,018) < α (0,05) Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja, artinya semakin tinggi Motivasi Kerja, maka Produktivitas Kerja akan semakin meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya.
2. Nilai koefisien regresi dari Disiplin Kerja (β_3) sebesar 0,416 > 0 dengan t_{hitung} (3,188) > t_{tabel} (2,034) dan signifikansi (0,034) < α (0,05) Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja, artinya semakin tinggi Disiplin Kerja, maka Produktivitas Kerja akan semakin meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya.

4.1.4.2 Uji Signifikan Secara Simultan (Uji-F)

Pada Tabel 4.14 diketahui jumlah sampel (n) sebanyak 36 responden dan jumlah parameter (k) sebanyak 3, sehingga diperoleh $df_1 = 3 - 1 = 2$; $df_2 = n - k = 36 - 3 = 33$, maka pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} = 3,284$. Berdasarkan Tabel 4.14 diperoleh nilai F_{hitung} (18,574) > F_{tabel} (3,284) dan signifikansi (0,000) < α (0,05). Hal ini berarti

variabel Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan.

Tabel 4.14
Uji Signifikan Secara Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	305.425	2	152.712	18.574	.000 ^b
	Residual	271.325	33	8.222		
	Total	576.750	35			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja						

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja

Nilai koefisien regresi dari Motivasi Kerja (β_1) = 0,560 > 0, dengan t_{hitung} (2,482) > t_{tabel} (2,034) dan signifikansi (0,018) < α (0,05) Hal ini menunjukkan secara parsial bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja, artinya semakin tinggi Motivasi Kerja, maka Produktivitas Kerja akan semakin meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya.

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 dengan menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Motivasi dalam bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan

suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Sutrisno, 2009 : 111).

Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan ataupun menurunkan motivasi kerja yang dialami oleh setiap orang yaitu faktor penghargaan diri, kekuasaan, dan kebutuhan keamanan kerja. Faktor motivasi kerja yang paling dominan dapat meningkatkan motivasi kerja yang dialami oleh karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan adalah penghargaan diri, yaitu berupa pujian dari atasan dan menghargai setiap usaha yang dilakukan karyawan, karena dengan adanya pengakuan dari atasan, hal ini dapat meningkatkan rasa percaya diri dan optimis dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan, sehingga dengan adanya rasa percaya diri dan optimis hal ini dapat meningkatkan produktifitas kerja yang dihasilkan para pegawai. Dan faktor yang dapat menurunkan motivasi kerja adalah faktor kekuasaan, dimana dikarenakan karyawan kesulitan menaikkan jenjang karir berikutnya disaat pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan target yang dicapai namun tidak ada peningkatan ke jenjang karir berikutnya, sehingga hal ini dapat menurunkan motivasi kerja karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan dan tentunya hal ini dapat menurunkan produktifitas kerja yang ingin dicapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purnama (2008), Liana (2020), dan Suryani et al. (2020), menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja.

4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja

Nilai koefisien regresi dari Disiplin Kerja (β_3) sebesar $0,416 > 0$ dengan t_{hitung} ($3,188$) $> t_{tabel}$ ($2,034$) dan signifikansi ($0,034$) $< \alpha$ ($0,05$) Hal ini menunjukkan

secara parsial bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja, artinya semakin tinggi Disiplin Kerja yang dialami para karyawan Perum Bulog, maka Produktivitas Kerja juga akan semakin meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya.

Menurut Sutrisno (2009 : 95) Disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Disiplin kerja para karyawan sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan. Karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun telah diawasi dengan baik oleh atasan. Seorang karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Maka semakin tinggi disiplin kerja setiap karyawan akan mempengaruhi produktivitas kerja dari perusahaan itu sendiri.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan yang dialami oleh setiap orang yaitu faktor tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi dan hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Faktor kedisiplinan kerja yang paling dominan dapat meningkatkan kedisiplinan yang baik dialami oleh karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan adalah faktor ketegasan, yaitu berupa teguran dan bertindak sesuai aturan perusahaan, karena dengan adanya faktor ketegasan membuat seluruh aturan berjalan dengan lancar, hal ini tentunya dapat membuat suatu kedisiplinan yang baik dari para karyawan, karena dengan kedisiplinan yang baik, tentunya hal ini

membuat segala pekerjaan dilakukan menjadi terselesaikan yang akan berdampak langsung pada meningkatkannya produktifitas kerja karaywannya. Dan faktor yang dapat menurunkan kedisiplinan karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Medan adalah faktor tujuan dan kemampuan, dimana dikarenakan kurangnya kejelasan akan tujuan yang diberikan berupa tugas yang berikan tidak sesuai dengan *jobdesk* dari karyawan tersebut artinya ada tugas yang diluar tanggung jawab karyawan, serta sulit ke pengembangan karir berikutnya sehingga membuat kedisiplinan karyawan menjadi menurun, hal ini akan berdampak kepada produktifitas kerja karyawan yang semakin menurun dan menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi & Aeni (2012), Labudo (2013), Siswadi (2016), dan Pertiwi (2017), menunjukkan bahwa disiplin kerja dan produktivitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Disiplin kerja merupakan variabel yang dominan, sehingga paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Nilai $F_{hitung} (18,574) > F_{tabel} (3,284)$ dan signifikansi $(0,000) < \alpha (0,05)$. Hal ini berarti secara simultan variabel Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan. Produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan di dalam perusahaan/organisasi, semua itu tidak terlepas dari pada variabel yang mempengaruhinya yaitu dua diantaranya adalah motivasi dan disiplin kerja, karena motivasi yang positif dan tinggi akan mendorong perilaku seorang karyawan

menjadi disiplin dalam pekerjaan, dengan adanya kedisiplinan dan motivasi yang baik dari karyawan, maka tentunya hal ini akan meningkatkan produktivitas karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Faslah & Savitri (2013), Sunarsi (2018), dan Efendi et al. (2020) adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil uji hipotesis dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap Perum BULOG Kantor Cabang Medan. Artinya semakin tinggi Motivasi Kerja, maka Produktivitas Kerja akan semakin meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya
2. Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap Perum BULOG Kantor Cabang Medan. Artinya semakin tinggi Disiplin Kerja yang dialami para karyawan Perum Bulog, maka Produktivitas Kerja juga akan semakin meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya.
3. Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap Perum BULOG Kantor Cabang Medan. Produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan di dalam perusahaan/organisasi, semua itu tidak terlepas dari pada variabel yang mempengaruhinya yaitu dua diantaranya adalah motivasi dan disiplin kerja, karena motivasi yang positif dan tinggi akan mendorong perilaku seorang karyawan menjadi disiplin dalam pekerjaan, dengan adanya kedisiplinan dan motivasi yang baik dari karyawan, maka tentunya hal ini akan meningkatkan produktivitas karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran dapat diberikan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja

Diharapkan para atasan Perum Bulog Kantor Cabang Medan dapat senantiasa memberikan dorongan selalu kepada para karyawannya akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan meskipun dari hasil survey jawaban, motivasi karyawan tergolong tinggi, namun meskipun demikian tetap harus dijaga motivasinya tersebut dengan terus memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik

2. Disiplin Kerja

Diharapkan para atasan Perum Bulog Kantor Cabang Medan agar senantiasa memberikan ketegasan kepada setiap karyawan agar selalu mentaati peraturan yang menjadi tujuan perusahaan, karena hal ini mampu meningkatkan kedisiplinan karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyarankan agar supaya peneliti selanjutnya dapat meneliti diluar dari variabel penelitian ini seperti pengembangan karir, beban kerja, dan reward punishment, sehingga hasil yang didapat lebih bervariasi. Namun apabila peneliti selanjutnya ingin meneliti variabel diharapkan yang sama, peneliti selanjutnya dapat menambah variabel bebas atau menggantinya dengan yang lain.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini juga masih memiliki keterbatasan keterbatasan. Dengan keterbatasan ini, diharapkan dapat dilakukan perbaikan untuk penelitian yang akan datang. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Sampel dalam penelitian ini hanya menggunakan karyawan tetap pada Perum BULOG Kantor Cabang Medan.
2. Penelitian ini hanya menggunakan metode survei melalui kuesioner kepada karyawan, tanpa melakukan wawancara, sehingga simpulan yang dikemukakan hanya berdasarkan pada data yang terkumpul melalui instrumen secara tertulis.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karna perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publising.
- Agustina, I. (2014). Analisis Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department Pt. Export Leaf Indonesia. *Jurnal Paradigma*, 12(01), 41–56. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i1.27>
- Ajabar. (2020). *Sumber Daya Manusia*. CV Budi Utama.
- Andriani, M. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Hasil Kerja Pada PT. Delta Mulia Medan. *Jurnal Stindo Profesional*, 4(5), 81–95.
- Arif, M., Putri, E. S., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3 Rd Internasional Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 1(1), 263–276.
- Asnora, F. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Akademi Mandiri Medan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 72–79. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1551>
- Baiti, K. N., Djumali, & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(1), 69–87.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Rajawali Pers.
- Bintaro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65>
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Dewi, I. P., & Aeni, N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai pada Rutan Klas 1 di Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 2(2), 85–95.

- Efendi, N., Hendri, E., & Kurniawan, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Hok Tong Plaju Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi*, 2(1), 76–93.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31>
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40–53. <https://doi.org/10.21009/jpeb.001.2.3>
- Gardjito, A. H., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 13(1), 1–8.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss Edisi 7*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 25*. Yoga Pratama.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Harianto, & Saputra, A. (2020). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Centric Powerindo Di Kota Batam. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 672–683. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28037>
- Hasibuan, M. S. . (2010). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hendri, E., & Rismansyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Selapan Jaya Ogan Komering Ilir. *Jurnal Wahana Ekonomika*, 13(1), 1–15. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/2730/2541>
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis UMSU*, 17(02), 181–185.

- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 405–424).
- Jufrizen, J., Mukmin, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture On Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metedologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Labudo, Y. (2013). Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 55–62. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i3.1372>
- Liana, W. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia , Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(1), 65–72.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hermes Realty Indonesia. *Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi (KNEMA)*, 1–15.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Kencana.
- Pertiwi, F. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian Pedagang Koperasi Dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur. *Ejournal Administrasi Negara*, 5(1), 5360–5374.

- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance. *In Proceedings of the First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)*, 343(ICAS), 423–426. <https://doi.org/10.2991/icas-19.2019.88>
- Purnama, R. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung. *Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 7(14), 58–82. <https://doi.org/10.17509/strategic.v8i2.1028>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Rajagrafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 130–143.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi. *Jurnal Semarak*, 1(1), 66–82. <https://doi.org/10.32493/smk.v1i1.1247>
- Suryani, P., Cahyono, Y., & Utami, B. D. (2020). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Bagian Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1), 70–82. <https://jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/28>
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2011). *Budaya Organisasi*. Kencana Prada Media Group.

- Tanjung, 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), 27–36.
- Tegar, N. (2019). *Manajemen SDM dan Karyawan*. Quadrant.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Mitra Wecana Media.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. RajaGrafindo Persada.

Lampiran : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUM BULOG KANTOR CABANG MEDAN

Responden yang terhormat,

Saya Ayu Eliani adalah Mahasiswi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini saya sedang melakukan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perum BULOG Kantor Cabang Medan”** Untuk itu diharapkan para responden dapat memberikan jawaban yang sebenar – benarnya demi membantu penelitian ini. Atas waktu dan kesediaannya saya ucapkan terima kasih, semoga peneliti ini bermanfaat untuk kita semua.

I. Identitas Responden

Berilah tanda silang (√) sesuai dengan jawaban yang anda pilih.

Nama :
Jenis Kelamin :
Umur :
Pendidikan Terakhir : SMA () D3 () S1 () S2 ()
Lama Bekerja (tahun) : 1 – 5 () 6 – 10 () 11 – 15 () 16 – 20 ()

II. Petunjuk Pengisian

Beri tanda cross check (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat saudara. Adapun pendapat yang saudara berikan mempunyai nilai sebagai berikut :

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Variabel Motivasi Kerja (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
A	Penghargaan Diri					
	1. Dengan adanya pujian dari atasan maka saya lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik lagi bagi kemajuan perusahaan					
	2. Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas					
B	Kekuasaan					
	3. Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam pengambilan keputusan					
	4. Saya melihat jabatan sebagai puncak karier sehingga perlu diperjuangkan					
C	Kebutuhan Keamanan Kerja					
	5. Keselamatan kerja diperusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik					
	6. Adanya jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan					

Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
A	Tujuan dan Kemampuan					
	1. Adanya kejelasan tujuan pada pekerjaan membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja					
	2. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
B	Teladan Pimpinan					
	3. Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan panutan oleh para bawahannya					
	4. Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik untuk karyawannya					
C	Balas Jasa					
	5. Balas jasa yang diberikan membuat saya semangat dalam bekerja					
	6. Balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan					
D	Keadilan					
	7. Adanya hak dan kewajiban yang sama sebagai karyawan					
	8. Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan					
E	Waskat					
	9. Pimpinan saya aktif dalam melaksanakan pengawasan dalam bekerja					
	10. Atasan selalu mengontrol prestasi kerja bawahannya					
F	Sanksi dan Hukuman					
	11. Sanksi dan hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi disiplin karyawan					
	12. Hukuman yang diberikan perusahaan dapat mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan					
G	Ketegasan					

	13. Perusahaan konsisten dalam melaksanakan peraturan					
	14. Atasan saya bertindak tegas dalam menghukum karyawan yang tidak disiplin					
H	Hubungan Kemanusiaan					
	15. Adanya hubungan harmonis antar karyawan dalam lingkungan kerja saya					
	16. Adanya hubungan yang aktif antar atasan dan bawahan dapat mewujudkan kerjasama yang baik					

Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
A	Kemampuan					
	1. Saya bekerja sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
	2. Saya memiliki kemampuan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan saya					
B	Meningkatkan Hasil yang Dicapai					
	3. Saya bekerja semaksimal mungkin sehingga mampu meningkatkan hasil yang dicapai					
	4. Hasil pekerjaan saya selalu meningkat					
C	Semangat Kerja					
	5. Saya memiliki semangat kerja yang tinggi					
	6. Pujian dan semangat dari pimpinan dan rekan kerja membuat saya semangat dalam bekerja					
D	Pengembangan Diri					
	7. Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan					
	8. Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja saya					
E	Mutu					
	9. Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan					
	10. Mutu karyawan perlu ditingkatkan guna mencapai tujuan					
F	Efisiensi					
	11. Efisiensi kerja tercipta karena karyawan pandai memanfaatkan waktu kerja, fasilitas kerja dan perlengkapan kerjanya					
	12. Saya mampu meningkatkan prestasi kerja sesuai dengan harapan perusahaan					

Terima kasih atas waktu dan partisipasi yang Bapak/Ibu berikan.

“Ayu Eliani”

Tabel 4.1
Frekuensi berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Persen (%)
21 – 25 tahun	4	11
26 – 30 tahun	14	39
31 – 35 tahun	8	23
36 – 40 tahun	4	11
41 – 45 tahun	3	8
46 – 50 tahun	3	8

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi berdasarkan Lama Bekerja

Gender	Jumlah (Orang)	Persen (%)
Laki-Laki	21	58
Perempuan	15	42

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persen (%)
1-5 tahun	12	33
6-10 tahun	15	42
11-15 tahun	5	14
16-20 tahun	4	11

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persen (%)
SMA/SMK	21	58
D3	5	14
S1	10	28
S2	0	0

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

Tabel 4.5

Jawaban responden tentang Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Pernyataan	Keterangan										Mean	Ket
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Dengan adanya pujian dari atasan maka saya lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik lagi bagi kemajuan perusahaan	14	38,9	11	30,6	11	30,6	0	0	0	0	4,08	Setuju
Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas	23	63,9	1	2,8	12	33,3	0	0	0	0	4,31	Sangat Setuju
Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam pengambilan keputusan	8	22,2	28	77,8	0	0	0	0	0	0	4,22	Sangat Setuju
Saya melihat jabatan sebagai puncak karier sehingga perlu diperjuangkan	5	13,9	15	41,7	16	44,4	0	0	0	0	3,69	Setuju
Keselamatan kerja perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik	6	16,7	25	69,4	5	13,9	0	0	0	0	4,03	Setuju
Adanya jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan	12	33,3	10	27,8	14	38,9	0	0	0	0	3,94	Setuju
Rata-Rata Variabel Motivasi Kerja (X₁)											4,04	Tinggi

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

Tabel 4.6
Jawaban responden tentang Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Pernyataan	Keterangan										Mean	Ket
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Adanya kejelasan tujuan pada pekerjaan membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja	1	2,8	17	47,2	18	50	0	0	0	0	3,53	Setuju
Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	10	27,8	23	63,9	3	8,3	0	0	0	0	4,19	Setuju
Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan panutan oleh para bawahannya	7	19,4	16	44,4	13	36,1	0	0	0	0	3,83	Setuju
Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik untuk karyawannya	2	5,6	30	83,3	4	11,1	0	0	0	0	3,94	Setuju
Balas jasa yang diberikan membuat saya semangat dalam bekerja	1	2,8	27	75	8	22,2	0	0	0	0	3,81	Setuju
Balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan	12	33,3	12	33,3	12	33,3	0	0	0	0	4	Setuju
Adanya hak dan kewajiban yang sama sebagai karyawan	3	8,3	25	69,4	8	22,2	0	0	0	0	3,86	Setuju
Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan	8	22,2	24	66,7	4	11,1	0	0	0	0	4,11	Setuju
Pimpinan saya aktif dalam melaksanakan pengawasan dalam bekerja	12	33,3	14	38,9	10	27,8	0	0	0	0	4,06	Setuju
Atasan selalu mengontrol prestasi kerja bawahannya	0	0	35	97,2	1	2,8	0	0	0	0	3,97	Setuju
Sanksi dan hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi disiplin karyawan	8	22,2	20	55,6	8	22,2	0	0	0	0	4	Setuju
Hukuman yang diberikan perusahaan dapat mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan	13	36,1	8	22,2	15	41,7	0	0	0	0	3,94	Setuju

Perusahaan konsisten dalam melaksanakan peraturan	9	25	27	75	0	0	0	0	0	0	4,25	Sangat Setuju
Atasan saya bertindak tegas dalam menghukum karyawan yang tidak disiplin	7	19,4	14	38,9	15	41,7	0	0	0	0	3,78	Setuju
Adanya hubungan harmonis antar karyawan dalam lingkungan kerja saya	15	41,7	11	30,6	10	27,8	0	0	0	0	4,14	Setuju
Adanya hubungan yang aktif antar atasan dan bawahan dapat mewujudkan kerjasama yang baik	5	13,9	31	86,1	0	0	0	0	0	0	4,14	Setuju
Rata-Rata Variabel Disiplin Kerja (X₂)											3,97	Tinggi

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

Tabel 4.7
Jawaban responden tentang Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan	Keterangan										Mean	Ket
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Saya bekerja sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	18	50	10	27,8	8	22,2	0	0	0	0	4,28	Sangat Setuju
Saya memiliki kemampuan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan saya	11	30,6	20	55,6	5	13,9	0	0	0	0	4,17	Setuju
Saya bekerja semaksimal mungkin sehingga mampu meningkatkan hasil yang dicapai	4	11,1	10	27,8	22	61,1	0	0	0	0	3,5	Setuju
Hasilpekerjaan saya selalu meningkat	4	11,1	18	50	14	38,9	0	0	0	0	3,72	Setuju

Saya memiliki semangat kerja yang tinggi	7	19,4	27	75	2	5,6	0	0	0	0	4,14	Setuju
Pujian dan semangat dari pimpinan dan rekan kerja membuat saya semangat dalam bekerja	6	16,7	25	69,4	5	13,9	0	0	0	0	4,03	Setuju
Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan	4	11,1	27	75	5	13,9	0	0	0	0	3,97	Setuju
Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja saya	10	27,8	19	52,8	7	19,4	0	0	0	0	4,08	Setuju
Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan	3	8,3	29	80,6	4	11,1	0	0	0	0	3,97	Setuju
Mutu karyawan perlu ditingkatkan guna mencapai tujuan	16	44,4	6	16,7	14	38,9	0	0	0	0	4,06	Setuju
Efisiensi kerja tercipta karena karyawan pandai memanfaatkan waktu kerja, fasilitas kerja dan perlengkapan kerjanya	7	19,4	23	63,9	6	16,7	0	0	0	0	4,03	Setuju
Saya mampu meningkatkan prestasi kerja sesuai dengan	8	22,2	19	52,8	9	25	0	0	0	0	3,97	Setuju

harapan perusahaan													
Rata-Rata Variabel Produktivitas Kerja (Y)											3,99	Tinggi	

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

Tabel 4.8
Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.78426811
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.074
	Negative	-.123
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.186 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

Tabel 4.9
Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.754	5.866		.469	.642
	Motivasi Kerja	.175	.147	.285	1.190	.243
	Disiplin Kerja	-.078	.123	-.152	-.637	.528

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

Tabel 4.10
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	.507	1.974
	Disiplin Kerja	.507	1.974

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.872	8.984		.876	.387

	Motivasi Kerja	.560	.225	.416	2.482	.018
	Disiplin Kerja	.416	.188	.372	2.218	.034
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

Tabel 4.12

Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.530	.501	2.867
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja				

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

Tabel 4.13

Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.872	8.984		.876	.387
	Motivasi Kerja	.560	.225	.416	2.482	.018
	Disiplin Kerja	.416	.188	.372	2.218	.034
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						

Sumber : Output SPSS 25 (2020)

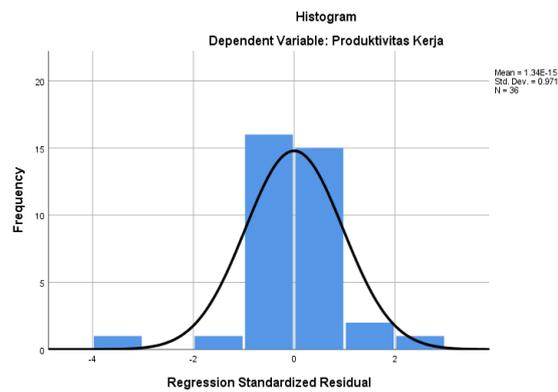
Tabel 4.14

Uji Signifikan Secara Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a

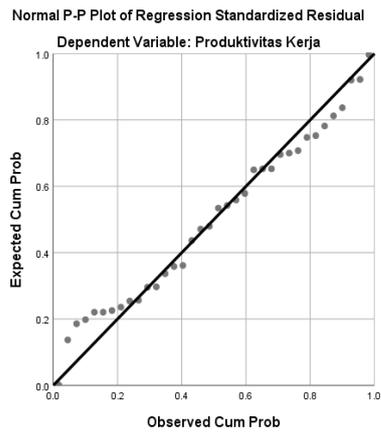
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	305.425	2	152.712	18.574	.000 ^b
	Residual	271.325	33	8.222		
	Total	576.750	35			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja						

Sumber : Output SPSS 25 (2020)



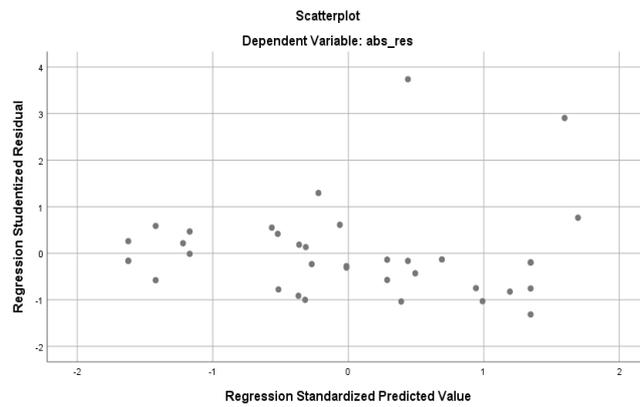
Sumber : Output SPSS 25 (2020)

Gambar 4.1
Grafik Histogram



Sumber : Output SPSS 25 (2020)

Gambar 4.2
Grafik P-Plot



Sumber : Output SPSS 25 (2020)

Gambar 4.3
Grafik Scatterplot

Motivasi Kerja X ₁							
NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
1	5	5	4	5	4	5	28
2	5	5	5	5	5	5	30
3	3	5	5	5	5	5	28
4	3	5	5	5	4	5	27
5	4	5	5	5	4	5	28
6	3	5	5	4	5	5	27
7	3	5	4	4	5	5	26
8	3	5	4	4	5	5	26
9	5	5	4	4	5	5	28
10	5	5	4	4	4	5	27
11	5	5	4	4	4	5	27
12	5	5	4	4	4	5	27
13	5	5	5	4	4	4	27
14	3	5	5	4	4	4	25
15	5	5	4	4	4	4	26
16	5	5	4	4	4	4	26
17	5	5	4	4	4	4	26
18	3	5	4	4	4	4	24
19	4	5	4	4	4	4	25
20	3	5	4	4	4	4	24
21	4	5	4	3	4	4	24
22	5	5	4	3	4	4	25
23	4	5	4	3	4	3	23
24	4	4	4	3	4	3	22
25	3	3	4	3	4	3	20
26	4	3	4	3	4	3	21
27	5	3	4	3	4	3	22
28	3	3	4	3	4	3	20
29	4	3	4	3	4	3	21
30	4	3	4	3	4	3	21

31	5	3	4	3	4	3	22
32	4	3	4	3	3	3	20
33	3	3	5	3	3	3	20
34	4	3	4	3	3	3	20
35	5	3	4	3	3	3	21
36	4	3	4	3	3	3	20

Disiplin Kerja X ₂																		
N o	X 2. 1	X 2. 2	X 2. 3	X 2. 4	X 2. 5	X 2. 6	X 2. 7	X 2. 8	X 2. 9	X ₂ .10	X ₂ .11	X ₂ .12	X ₂ .13	X ₂ .14	X ₂ .15	X ₂ .16	X 2	
1	3	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	7 3
2	3	4	3	3	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	6 8
3	3	4	3	3	4	5	5	3	5	4	3	5	5	5	3	4	4	6 4
4	3	5	3	3	4	5	4	4	5	4	3	5	5	3	3	4	4	6 3
5	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	3	5	5	3	3	5	5	6 7
6	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	3	5	4	4	7 1
7	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	3	4	4	6 9
8	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	5	5	3	5	4	4	6 6
9	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	4	6 6
10	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	3	4	3	5	4	4	6 3
11	3	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	5	5	5	5	6 5
12	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	5	4	4	6 3

1 3	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	6 3
1 4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	3	5	5	6 7
1 5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	7 0
1 6	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	3	5	4	6 6
1 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	6 4
1 8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	6 3
1 0	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	6 3
2 0	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	6 3
2 1	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	6 1
2 2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	6 3
2 3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	6 1
2 4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	6 0
2 5	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	6 2
2 6	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	6 2
2 7	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	5 6
2 8	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	6 1
2 9	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5 8
3 0	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5 9
3 1	3	3	3	5	5	5	3	5	3	4	4	3	4	3	4	4	6 1

Produktivita Kerja Y

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	58
2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	57
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	58
4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	4	47
5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	3	5	4	52
6	5	5	4	4	5	5	3	5	3	3	5	4	51
7	5	5	4	4	5	4	3	5	4	3	5	4	51
8	5	5	4	4	5	4	3	5	4	3	5	4	51
9	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	50
10	5	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	49
11	5	5	4	4	4	3	4	3	4	5	3	5	49
12	5	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	5	48
13	5	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	47
14	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	50
15	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	49
16	5	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	3	48
17	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	47
18	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	46
19	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	50
20	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	49
21	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	47
22	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	39
23	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	43
24	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	43
25	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	43
26	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	43
27	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	45

