

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam menjalankan suatu perusahaan, maju mundurnya perusahaan di tentukan oleh sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia berperan sangat penting dalam rangka mencapai keberhasilan perusahaan.

Tujuan suatu organisasi tidak mungkin akan terwujud tanpa peran aktif karyawan yang ada di dalamnya. Di dalam suatu organisasi faktor manusia sebagai tenaga kerja merupakan sumber daya yang sangat penting, karena manusia itulah yang akan membawa arah perkembangan karyawan.

Menyadari bahwa kunci sukses suatu organisasi bukan hanya pada keunggulan teknologi melainkan faktor manusianya, maka produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang pertama dan utama, karena apapun jenis sumber-sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, sumber daya manusia tetaplah menempati kedudukan yang paling strategis dan penting diantara sumber-sumber daya lainnya.

Produktivitas sendiri diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*). Semakin kecil pengorbanan yang diperlukan untuk mendapatkan penghasilan dikatakan sebagai kegiatan produktif, sebaliknya makin tinggi pengorbanan yang diperlukan untuk mendapatkan penghasilan tertentu dikatakan kurang produktif (Sirait 2011: 248).

Menurut Sutrisno (2010: 100) mengemukakan bahwa produktivitas adalah sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap yang telah ada. Malthis dan Jackson (2011: 82), Produktivitas adalah ukuran kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut.

Produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja. Apabila diantara karyawan sudah tidak menghiraukan disiplin kerja dan memiliki motivasi kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan motivasi kerja dan disiplin kerja dari para karyawan. Tingkat disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan sangat mempengaruhi produktivitas kerja. Jika pengelolaan motivasi dan disiplin karyawan tidak baik maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Untuk mencapai itu semua tidaklah mudah pimpinan dengan pegawainya haruslah kerja sama, seperti adanya dorongan dari pimpinan yang menjadi motivasi bagi para pegawai yang membuat produktivitas kerjanya meningkat. Menurut Hasibuan (2011:143) bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dan jika karyawan termotivasi maka ia akan berusaha dengan sekuat tenaganya untuk mencapai apa yang diinginkan nya untuk memajukan perusahaan tempat dia bekerja. Karena motivasi suatu pendorong bagi karyawan untuk mau bekerja dan dapat menimbulkan gairah dalam bekerja serta kepuasan dalam menyelesaikan

pekerjaannya dengan baik. Maka motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dengan demikian motivasi merupakan variabel penting untuk mendapatkan produktivitas kerja karyawan yang optimal.

Untuk memotivasi karyawan bukanlah hal yang mudah, karena manusia mempunyai perilaku yang berbeda antara satu dengan yang lainnya dalam memenuhi kebutuhan dan harapan-harapannya. Oleh karena itu menjadi kewajiban dari setiap pemimpin untuk mendorong dan memotivasi setiap bawahannya untuk berprestasi. Prestasi karyawan terutama ditentukan oleh kemampuan dan daya dorong. Kemampuan seorang individu dibentuk oleh kualifikasi yang dimilikinya seperti pendidikan, pengalaman dan karakteristik-karakteristik pribadi, sedangkan daya dorong dipengaruhi oleh faktor-faktor internal, yaitu lingkungan sekitarnya.

Selain motivasi kerja, faktor lain yang berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan adalah disiplin kerja, karena tanpa adanya disiplin yang baik akan sulit untuk memaksimalkan tujuan. Menurut Hasibuan, (2011:193) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma dan tanggung jawab. Kriteria berdasarkan sikap mengacu pada mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan. Kriteria berdasarkan norma terkait peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan. Kriteria berdasarkan tanggung jawab

merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan.

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Untuk itu apabila tidak ada disiplin kerja dalam mencapai tujuan perusahaan akan sulit tercapai.

PD.BPR merupakan perusahaan daerah Bank Perkreditan Rakyat yang bertujuan untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah disegala bidang dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat sebagai salah satu sumber pendapatan daerah.

Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia pihak PD.BPR Rokan Hulu terus memberikan motivasi baik itu dalam bentuk kompensasi sebagai pemenuh kebutuhan karyawan agar karyawan tersebut mencapai kepuasan kerja sehingga karyawan terus meningkatkan produktivitas kerja. Kompensasi yang karyawan dapatkan sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Selain itu, pihak PD.BPR Rokan Hulu juga memberikan penghargaan atas apresiasi yang mereka dapatkan, untuk memicu motivasi agar lebih baik.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti di PD. BPR Rokan Hulu ditemukan permasalahan yang berhubungan dengan motivasi kerja karyawan salah satunya yaitu tempat kerja yang kurang baik atau kurang nyaman, hal ini terlihat dari tempat kerja karyawan yang hanya dipisahkan oleh sekat-sekat dalam satu ruangan bersama, sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja

dan sedikit mengganggu konsentrasi. Terlebih jika rekan kerja disebelah menerima telpon ataupun berbincang dengan rekan kerja yang lain. Hal ini tentunya dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Untuk permasalahan disiplin kerja, permasalahan yang terjadi PD. BPR. Rokan Hulu yaitu ada berapa karyawan yang segi kedisiplinan yang kurang baik dari ketepatan waktu masuk dan pulang kantor. Berikut ini adalah tingkat absensi karyawan PD.BPR.Rokan Hulu.

Tabel 1.1 Absensi Karyawan PD.BPR.Rokan Hulu

No	Tahun	Hari kerja Efektif	Hari Absensi	Tingkat kehadiran	Tingkat absensi (%)
1	2013	247 Hari	103	144 Hari	41,7
2	2014	247 Hari	38	209 Hari	15,51
3	2015	247 Hari	40	207 Hari	16,19
4	2016	247 Hari	44	203 Hari	17,81
5	2017	247 Hari	32	219 Hari	12,96

Sumber : PD.BPR.Rokan Hulu

Dari tabel 1.1 dapat dianalisis bahwa masih tingginya tingkat absensi karyawan PD. BPR. Rokan Hulu mulai tahun 2013 -2017 yaitu rata-rata diatas 10% pertahunnya. Tahun 2013 tingkat absensi karyawan PD. BPR. Rokan Hulu sebesar 41,7%, selanjutnya tahun 2014 tingkat absensi karyawan PD. BPR. Rokan Hulu mengalami penurunan sebesar15,51%, tahun 2015 kembali naik sebesar 16,19%, pada tahun 2016 mengalami kenaikan lagi sebesar 17,81% dan pada tahun 2017 tingkat absensi mengalami penurunan sebesar 12,96%. Dengan demikian secara rata-rata dapat disimpulkan bahwa masih tingginya tingkat absensi karyawan PD. BPR Rokan Hulu. Hal ini mengindikasikan rendahnya tingkat disiplin yang dimiliki karyawan.

Permasalahan mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja yang terjadi pada karyawan PD. BPR Rokan Hulu tentunya secara tidak langsung berpengaruh terhadap menurunnya produktivitas kerja karyawan yang dapat dilihat dari beberapa pencapaian target rencana kerja yang tidak terpenuhi. Berikut data rencana kerja PD. BPR Rokan Hulu.

Tabel 1.2
Rencana Kerja PD. BPR Rokan Hulu Tahun 2017/2018

No	Sasaran Kerja	Target Tahun 2017 Rp dan %	Realisasi Tahun 2018 Rp dan %	Keterangan
1.	Rencana <i>lending</i> dan pertumbuhan kredit	(100%)	(97,6%)	Turun 2,4%
2.	Rencana penerimaan tabungan	(99%)	(97%)	turun 2%
3.	Rekening yang dikwalifikasikan	(95%)	(97,6%)	Naik 1,6%
4.	Modal	(100%)	(82%)	Turun 18%
5.	Kebijakan dan strategi yang dilakukan	(80,4%)	(90%)	Naik 9,6%
6.	Rencana penurunan <i>non performing loan</i> (NPL)	(96,8%)	(84%)	Turun 12,8%

Sumber : PD. BPR Rokan Hulu, 2019

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa selama tahun 2017 sampai tahun 2018 PD. BPR Rokan Hulu mempunyai beberapa rencana kerja yang tidak dapat terealisasi sepenuhnya. Untuk sasaran kerja pada rencana *lending* dan pertumbuhan kredit pencapaian tahun 2018 mengalami penurunan dari tahun 2017 yaitu sebesar 2,4%. Untuk sasaran kerja pada rencana rencana penerimaan tabungan pencapaian tahun 2018 mengalami penurunan dari tahun 2017 yaitu sebesar 2%. Untuk sasaran kerja pada rekening yang dikwalifikasikan pencapaian tahun 2018 mengalami kenaikan dari tahun 2017 yaitu sebesar 21,6%.

Untuk sasaran kerja pada rencana modal pencapaian tahun 2018 mengalami penurunan dari tahun 2017 yaitu sebesar 18%. Untuk sasaran kerja pada kebiakan dan strategi yang dilakukan pencapaian tahun 2018 mengalami kenaikan dari tahun 2017 yaitu sebesar 9,6%. Selanjutnya Untuk sasaran kerja pada Rencana penurunan *non performing loan* (NPL) pencapaian tahun 2018 mengalami penurunan dari tahun 2017 yaitu sebesar 12,8%. Berdasarkan tabel tersebut terlihat hasil kerja karyawan PD. BPR Rokan Hulu yang relatif menurun. Karena terdapat beberapa sasaran kerja yang terjadi ketidak tercapaian target rencana kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk membahasnya lebih lanjut dengan melakukan penelitian yang berjudul: **PENGARUH MOTIVAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PD.BPR. ROKAN HULU PASIR PENGARAIAN.**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimanakah motivasi kerja karyawan PD.BPR.Rokan Hulu Pasir Pengaraian?
2. Bagaimanakah disiplin kerja karyawan PD.BPR.Roksn Hulu Pasir Pengaraian?
3. Bagaimanakah produktivitas kerja karyawan PD.BPR. Rokan Hulu Pasir Pengaraian?
4. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PD.BPR.Rokan Hulu Pasir Pengaraian?

5. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PD.BPR.Roksn Hulu Pasir Pengaraian?
6. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PD.BPR.Rokan Hulu Pasir Pengaraian?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penulisan penelitian ini

adalah :

1. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan PD.BPR. Rokan Hulu Pasir Pengaraian.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan PD.BPR. Rokan Hulu Pasir Pengaraian.
3. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan PD.BPR. Rokan Hulu Pasir Pengaraian.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PD.BPR. Rokan Hulu Pasir Pengaraian.
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PD.BPR. Rokan Hulu Pasir Pengaraian.
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan diaiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PD.BPR.Rokan Hulu Pasir Pengaraian.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis, diharapkan untuk menambah wawasan ilmu tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.
2. Bagi PD.BPR.Rokan Hulu Pasir Pengaraian sebagai masukan mengenai hal yang berhubungan dengan motivasi kerja, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Sebagai referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika penulisan

Untuk mempermudah pengalaman dari penulisan ini, maka penulisan dibagi 5 (lima) sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

Berisikan tentang landasan teori, kerangka konseptual dari kajian-kajian teori yang dijelaskan dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisikan tentang ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, defenisi operasional dan instrumen penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam bab ini data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritik dalam Bab II sehingga jelas bagaimana data hasil penelitian dapat menjawab permasalahan dan tujuan yang telah dikemukakan dahulu.

BAB V : PENUTUP

BAB ini merupakan kristalisasi dari semua yang telah dicapai pada masing-masing bab sebelumnya, menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang, baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang, sehingga seseorang tersebut dapat memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi untuk melaksanakan aktivitas kerja. Menurut Hasibuan (2011:143) bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Robbins (2011:222) mengemukakan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut Kadarisma (2012: 278), Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Siregar (dalam Faslah, 2013) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Jadi dari beberapa teori diatas ' pat disimpulkan bahwa motivasi bagi seseorang sangatlah penting dikarenakan jika adanya motivasi seseorang tersebut lebih terdorong untuk melakukan tugas kerjanya.

2.1.1.1 Teori Motivasi

Menurut Rivai dan Sagala (2013:840) ada beberapa teori motivasi yaitu :

1. Content Theory

Teori ini menekankan arti pentingnya pemahaman faktor-faktor yang ada didalam individu yang menyebabkan mereka bertingkah laku tertentu. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan-pertanyaan seperti kebutuhan apa yang dicoba dipuaskan oleh seseorang? Apa yang menyebabkan mereka melakukan sesuatu? Dalam pandangan ini, setiap individu mempunyai kebutuhan yang ada didalam

(*inner needs*) yang menyebabkan mereka didorong, ditekan atau dimotivasi untuk memenuhinya. Kebutuhan tertentu yang mereka rasakan akan bertindak untuk memuaskan kebutuhan mereka.

Tampaknya teori ini sangat sederhana yang perlu menejer atau praktisi adalah bagaimana menebak kebutuhan para karyawan dengan mengamati perilaku-perilaku mereka, dan kemudian memilih cara apa yang bisa digunakan supaya mereka mau bertindak sesuai dengan keinginan menejer. Meskipun demikian kita akan melihat betapa sulitnya penerapan teori ini dalam prakteknya terutama disebabkan hal-hal berikut: pertama, kebutuhan sangat bervariasi pada tiap individu. Kedua, perwujudan kebutuhan dalam tindakan juga sangat bervariasi antara satu orang dengan orang yang lain. Ketiga, para individu tidak selalu konsisten dengan tindakan mereka karena dorongan suatu kebutuhan. Akhirnya, reaksi para individu terhadap keberhasilan atau kegagalan untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan mereka juga bisa berbeda beda.

2. *Process Theory*

Process Theory bukan menekankan pada isi kebutuhan dan sifat dorongan dari kebutuhan tersebut, tetapi pendekatan ini menekankan pada bagaimana dan dengan tujuan apa setiap individu dimotivasi agar menjalankan tugasnya dengan baik. Dalam pandangan ini, kebutuhan hanyalah salah satu elemen dalam suatu proses tentang bagaimana para individu beringkah laku.

Dasar dari teori ini tentang motivasi ini adanya *expectancy* (harapan), yaitu apa yang dipercayai oleh individu akan mereka peroleh dari tingkah laku

mereka. Faktor tambahan dari teori ini adalah kekuatan dari preferensi individu terhadap hasil yang diharapkan.

3. *Reinforcement Theory*

Dalam teori ini individu bertindak laku tertentu karena dimasa lalu mereka belajar bahwa perilaku tertentu seseorang akan hubungan dengan hasil yang menyenangkan terhadap orang lain dan perilaku tertentu akan juga menghasilkan akibat yang menyenangkan. Pada umumnya individu lebih suka akibat yang menyenangkan karena mereka akan mengulangi perilaku yang akan mengakibatkan konsekuensi yang menyenangkan.

2.1.1.2 Faktor- faktor Motivasi

Menurut Sunyoto (2013:13-17) faktor-faktor motivasi terdiri dari :

1. Faktor-Faktor Intrinsik yang berkaitan dengan isi pekerjaan, antara lain:
 - a. Tanggung Jawab (*Responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan dan diberikan kepada seorang karyawan.
 - b. Kemajuan (*Advancement*), besar kecilnya kemungkinan karyawan dapat maju dalam pekerjaannya.
 - c. Pekerjaan Itu Sendiri (*The work itself*), besar kecilnya tantangan yang dirasakan oleh karuawan dari pekerjaannya.
 - d. Pencapaian (*Achievement*), besar kecilnya kemungkinan karyawan mendapatkan prestasi kerja, mencapai kinerja tinggi.
 - e. Pengakuan (*Recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang dicapai.
2. Faktor-Faktor Ekstrinsik yang menimbulkan ketidakpuasan serta berkaitan dengan konteks pekerjaan, antara lain:

- a. Kebijakan dan Administrasi perusahaan (*Company Policy and Administration*), derajat kesesuaian yang dirasakan karyawan dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi.
- b. Kondisi kerja (*Working Condition*), derajat kesesuaian kondisi kerja dengan pelaksanaan tugas pekerjaannya.
- c. Gaji dan Upah (*Wages and Salaries*), derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan kinerjanya.
- d. Hubungan Antar Pribadi (*Interpersonal Relation*), derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan karyawan lain.
- e. Kualitas supervisi (*Quality Supervisor*), derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan dan diterima oleh karyawan.

Menurut Herzberg (2010:23) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan sebagai berikut :

1. Faktor pemuas (*motivation factor*)

Faktor ini disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Faktor ini juga sebagai pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain seperti :

a. Prestasi yang diraih (*achievement*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, karena ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi tinggi, asalkan diberikan kesempatan

b. Tanggung jawab (*responsibility*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi sehingga bekerja hati-hati untuk bisa menghasilkan produk dengan kualitas istimewa

c. Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)

Merupakan teori yang disebut teori tingkat persamaan kepuasan (*the steady-state theory of job statisfaction*) mengemukakan bahwa kepribadian merupakan salah satu faktor penentu stabilitas kepuasan kerja.

2. Faktor pemelihara (*maintenance factor*)

Faktor ini disebut dengan disatisfier atau extrinsic motivation. Faktor ini juga disebut dengan hygiene factor merupakan faktor-faktor yang sifatnya eksintrik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang. Misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekaryaannya, faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Dan juga faktor ini disebut dissatisfier (sumber ketidakpuasan) yang dikualifikasikan kedalam faktor ekstrinsik yang meliputi sebagai berikut :

a. Keamanan dan keselamatan kerja

Keamanan dan keselamatan kerja adalah suatu perlindungan yang diberikan organisasi terhadap jaminan keamanan akan keselamatan dirinya dalam bekerja

b. Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah suatu keadaan di mana karyawan mengharapkan kondisi kerja yang kondusif sehingga dapat bekerja dengan baik

- c. Hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan. Bagian ini merupakan kebutuhan untuk dihargai dan menghargai dalam organisasi sehingga tercipta kondisi kerja yang harmonis.

2.1.1.3 Manfaat Motivasi

Menurut Sunyoto (2012:198) tujuan motivasi antara lain :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
Selalu berusaha untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja para karyawannya semaksimal mungkin baik yang bersipat material maupun non material.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
Kepuasan dan moral sangat saling berhubungan, karena ketika diri setiap individu tidak merasa puas terhadap hasil kerjanya di perusahaan, maka akan berdampak pada moral setiap individu tersebut. Baik dan buruknya moral setiap individu bergantung pada kepuasan yang diperoleh.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
Produktivitas karyawan akan sangat dibutuhkan untuk menaikkan profit perusahaan. Semakin profit yang diterima oleh perusahaan maka semakin tinggi produktivitas karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
Loyalitas karyawan dapat menentukan betah atau tidaknya karyawan tersebut bekerja di sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan bertahan lama bekerja di sebuah perusahaan. Namun karyawan yang memiliki loyalitasnya rendah akan lebih sering berpindah-pindah kerja
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

Dalam menciptakan hubungan industrial yang dinamis harmonis perlu adanya prinsip-prinsip dasar seperti adanya rasa saling menghargai, saling menghormati peran dari masing-masing pihak, serta adanya keterbukaan baik dari pihak pengusaha ataupun pekerja.

6. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan

Dalam meningkatkan partisipasi tersebut diperlukan peningkatan rasa harga diri, syukur jika mampu menimbulkan rasa ikut memiliki

Menurut Sardiman (2011:85) menjelaskan motivasi akan mendorong

seseorang untuk melakukan sesuatu, karena motivasi memiliki manfaat seperti:

1. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yakni kearah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arahan dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuan.
3. Menyeleksi perbuatan yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat lagi bagi tujuan tersebut.

Sedangkan menurut Yamin (2012:170) sebagai berikut :

1. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi maka tidak akan timbul suatu perbuatan seperti belajar.
2. Motivasi berfungsi sebagai pengarah. Artinya mengarahkan perbuatan kepencahian tujuan yang diinginkan.
3. Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Tinggi rendahnya akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

2.1.1.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2011:138) Indikator Motivasi Kerja adalah :

1. Daya pendorong
Semangat yang diberikan dari perusahaan kepada karyawannya untuk memotivasi karyawan agar kinerja diperusahaan menjadi lebih baik.
2. Kemauan
Dorongan atau keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, dalam arti mengembangkan segenap bakat dan kemampuan serta meningkatkan taraf kehidupan.
3. Kerelaan
Keiklasan hati dalam setiap tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan *ekspektasi* yang di harapkan perusahaan kepada karyawannya
4. Membentuk keahlian
Kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap sebuah peran yang dimilikinya
5. Membentuk keterampilan
Kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.
6. Tanggung jawab
Kesadaran seseorang akan tingkah laku atau perbuatan baik disengaja maupun yang tidak disengaja.
7. Kewajiban
Sesuatu yang harus dilaksanakan setiap orang untuk menyelesaikan setiap tugas-tugas yang sudah diberikan setiap individu / organisasi yang ada diperusahaan.
8. Tujuan
Tindakan awal dari perbuatan rencana agar ketika dilaksanakan bisa mengarah sejalan dengan tujuan serta target yang telah direncanakan sebelumnya.
Menurut Hasibuan (2012:150), motivasi dapat diukur dengan indikator-indikator yaitu;
 1. Upah yang adil dan layak
Adil maksudnya segala pengorbanan yang dilakukan oleh karyawan seimbang dengan imbalan yang mereka terima. Sedangkan layak adalah besarnya upah

- lebih banyak dikaitkan dengan standar hidup dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan. Seperti kebutuhan fisik minimum dan upah minimum regional.
2. Kesempatan untuk maju
Artinya setiap karyawan memiliki peluang yang sama untuk mengembangkan karirnya dalam perusahaan.
 3. Pengakuan sebagai individu
Artinya perusahaan memberikan kebebasan dan penghargaan terhadap karyawan atas hasil kerjanya.
 4. Keamanan bekerja
Artinya perusahaan memberikan jaminan keamanan dalam bekerja pada karyawan, baik berupa asuransi ataupun keamanan dalam menggunakan peralatan.
 5. Tempat kerja yang baik
Artinya perusahaan memberikan fasilitas dalam menunjang pekerjaan kepada karyawan dalam bentuk kenyamanan tempat kerja.
 6. Penerimaan oleh kelompok
Artinya setiap karyawan dapat merasa menjadi bagian dari organisasi atau kelompok.
 7. Perlakuan yang wajar
Artinya perusahaan memperlakukan seluruh karyawan dengan adil sesuai aturan yang berlaku.
 8. Pengakuan atas prestasi
Artinya perusahaan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi.

2.1.2 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi, menurut Sulistyani (2009:290). Menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Sinambela (2012: 238) disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan

berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang di perlukan seandainya tidak ada perintah. Sutrisno (2013:87) mengutip pendapat beberapa penulis tentang pengertian disiplin

- a. Terry, disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.
- b. Latainer, mengartikan disiplin suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi pekerjaan dan perilaku.
- c. Beach, disiplin mempunyai dua pengertian, arti yang pertama melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat di simpulkan bahwa disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Tujuannya agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar.

2.1.2.1 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:129) ada dua bentuk kedisiplinan yaitu:

1. 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.

2. Disiplin *Korektif*

Adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Menurut Rivai & Sagala (2013:825-826) empat perspektif bentuk kedisiplinan kerja tersebut antara lain:

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

2.1.2.2 Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:130-131) menyebutkan tiga pendekatan kedisiplinan yaitu:

1. Pendekatan disiplin modern
Yaitu mempertukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman, artinya menghindarkan hukuman secara fisik dan memperbaiki semua

keputusan tentang pelanggaran kedisiplinan, dengan mengadakan proses penyuluhan dengan fakta-faktanya dan memperbaiki keputusan yang berat sebelah pihak.

2. Pendekatan disiplin dengan tradisi
Yaitu pendekatan dengan cara memberikan hukuman, yaitu penekanan kedisiplinan dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya langsung yang melanggar dan menghukumnya sesuai dengan tingkat kesalahannya.
3. Pendekatan disiplin bertujuan
Yaitu pemahaman tentang bagaimana semua karyawan mengerti dan mengetahui tentang kedisiplinan dan memperbaiki perilakunya untuk berdisiplin dan mau bertanggung jawab atas segala perbuatannya.

Menurut Rivai (2011:827), terdapat 3 konsep dalam pelaksanaan disiplin diantaranya adalah :

1. Aturan tungku panas
Pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas
 - 1) Membakar dengan segera
Tindakan disiplin akan diambil, tindakan itu harus dilaksanakan segera agar individu memahami alasan tindakan tersebut.
 - 2) Harus dilaksanakan segera mungkin
Berlaluinya waktu, orang memiliki tendensi meyakini mereka sendiri bahwa dirinya tidak salah yang cenderung sebagian menghapuskan efek disipliner yang terdahulu.
 - 3) Memberi peringatan
Hal ini penting untuk memberikan peringatan sebelumnya bahwa hukuman akan mengikuti perilaku yang tidak dapat diterima.
 - 4) Memberikan hukuman yang konsisten
Tindakan disiplin harus konsisten ketika setiap orang melakukan yang sama akan dihukum sesuai dengan hukuman yang berlaku.
 - 5) Membakar tanpa membeda-bedakan

- Tindakan disipliner harusnya tidak membeda-bedakan.
2. Tindakan disiplin progresif
Tindakan disiplin progresif dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran. Tujuan tindakan ini adalah membentuk program disiplin yang berkembang, mulai dari hukuman yang ringan hingga yang sangat keras.
 3. Tindakan disiplin positif
Tindakan disipliner positif dimaksudkan untuk menutupi kelemahan yang sudah dijelaskan sebelumnya, yaitu mendorong para karyawan memantau perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi dari tindakan mereka.

2.1.2.3 Pelaksanaan Sanksi Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2011:131) Pelaksanaan sanksi kedisiplinan adalah:

1. Pemberian peringatan
Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukan.
2. Pemberian sanksi harus segera
Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberi sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku diperusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada.
3. Pemberian sanksi harus konsisten
Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidak konsistenan pemberian sanksi dapat

mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi dan pengabaian disiplin.

4. Pemberian sanksi harus impersonal
Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan pegawai, tua muda, pria-wanita, tetap diperlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku diperusahaan.

Menurut Rivai (2011:450) ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi :

1. Sanksi pelanggaran ringan dengan jenis berupa teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Sanksi pelanggaran sedang dengan jenisnya berupa penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, dan penundaan kenaikan pangkat.
3. Sanksi pelanggaran berat dengan jenis berupa penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberitahuan atau pemecatan.

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Adapun beberapa indikator yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi menurut Hasibuan (2011:194) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Tujuan dan Kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.
Tujuan yang akan dicapai harus jelas ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
2. Teladan Pemimpin
Teladan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
3. Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaan.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan dan kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan yang baik.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif untuk mencegah atau mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan system internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam pemeliharaan kedisiplinan karyawan, dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sikap dan disiplin karyawan akan berkurang.

Menurut Sutrisno (2013:94) indikator kedisiplinan kerja adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.1.3 Pengertian Produktivitas Kerja

Secara umum produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (output) yang dicapai dengan memasukkan (input) yang dibutuhkan untuk memproduksi output tersebut. Produktivitas kerja merupakan motif ekonomi memperoleh hasil yang sebanyak mungkin dengan biaya yang sekecil-kecilnya. Dan produktivitas kerja sebagai aksentuasi penerapan motif ekonomi yang banyak terletak pada faktor manusia pelaksana kegiatan organisasi itu sendiri yaitu para anggota pegawai atau pelaksana, sehingga organisasi selalu terlibat untuk mengembangkan dirinya dan memberikan produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sinungan (2014:17) mengemukakan bahwa produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber real yang semakin sedikit.

Sutrisno (2013:100) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang).

Wibowo (2011:109) produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantitaskan dengan membagi keluaran dengan masukan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah kemampuan pegawai dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan.

2.1.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2013:103), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja 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 perlengkapan akan tetapi sekaligus memberikan dasar-dasar pengetahuan.
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan
Keadan 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 karyawan.
3. Hubungan antara atasan dan bawahan
Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikut sertakan dalam penentuan tujuan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang dikemukakan oleh Sedermayanti (2013:45) diantaranya adalah:

1. Pendidikan dan pelatihan
Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini bisa berarti pendidikan formal atau non formal.
2. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

3. Manajemen

Pengertian manajemen disini dapat dikaitkan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya.

4. Hubungan industrial

Dengan menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis antara pimpinan dan bawahan dalam organisasi akan menciptakan ketenangan kerja sehingga dapat memberikan motivasi secara produktif, serta dapat menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.

5. Tingkat penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

6. Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.

7. Kesempatan berprestasi

Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

2.1.3.2 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2011:104) produktivitas merupakan hal sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.

2. Meningkatkan Hasil yang dicapai
Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut
3. Semangat kerja
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemaren. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri
Senantiasa mengembamgkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampunnya.
5. Mutu
Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang ada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi

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

Menurut Simamora (2011:612) indikator produktivitas kerja adalah:

- 1 Kuantitas kerja
Merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai/ pekerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.
- 2 Kualitas kerja
Merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pegawai/pekerja, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan pegawai/pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.
- 3 Ketepatan waktu
Merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output*, serta mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai/pekerja terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi *output*.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Berikut ini dicantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu dalam bentuk deskriptif sebagai berikut:

Wartono, dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Dua Putra Utama Makmur Di Kabupaten Pati. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja, terhadap

produktivitas kerja karyawan PT Dua Putra Utama Makmur di Kabupaten Pati. Pengumpulan data dilakukan dilakukan melalui penyebaran kuesioner dilakukan pada 72 karyawan PT Dua Putra Utama Makmur di Kabupaten Pati. Alat yang digunakan regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 16. Berdasar hasil hipotesis yang di peroleh bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hidayati (2013), dalam penelitiannya ini yang berjudul pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan Genteng SHT Di Desa Giwangretno Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi berada pada kategori tinggi yaitu 43,50%, variabel disiplin berada pada kategori tinggi sebesar 100%, dan variabel produktivitas kerja berada pada kategori tinggi sebesar 100%. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 96,20% ($r_{x1y} = 0,962$; $sig < 0,05$). Disiplin mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 97,40% ($r_{x2y} = 0,974$; $sig < 0,05$), dan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja.

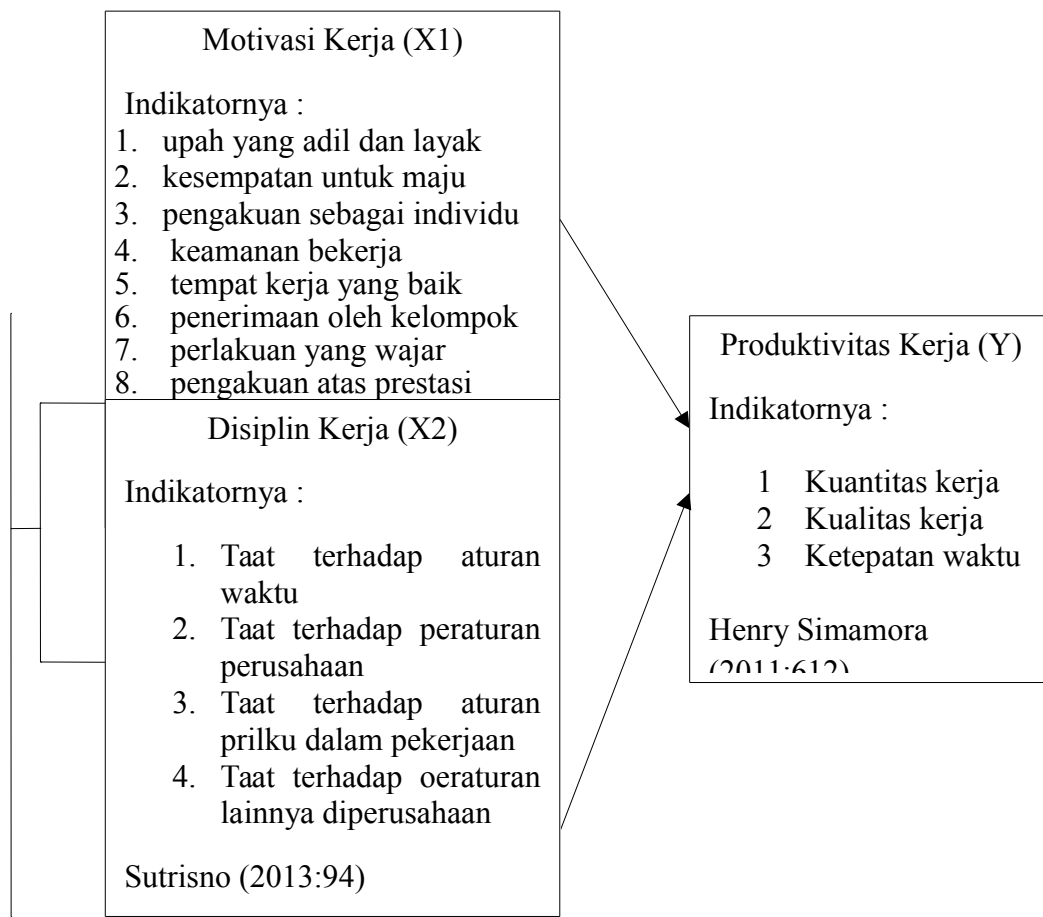
Manalu, Lumbanranja, Salim (2014), Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah, yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi, Kepemimpinan

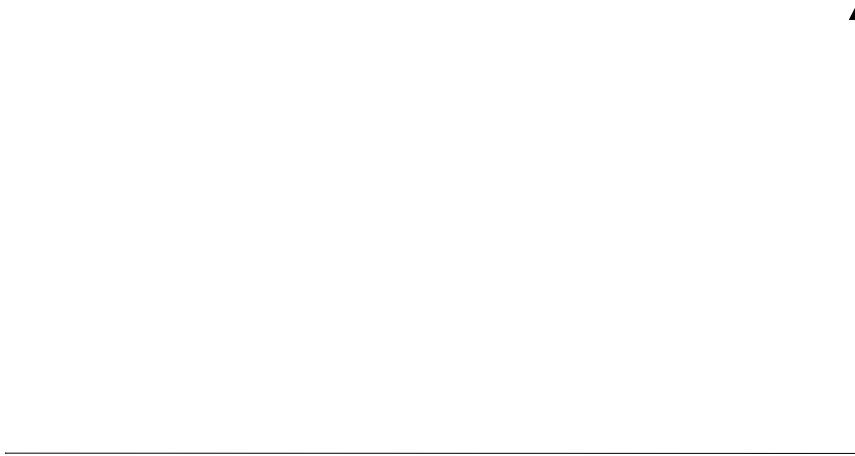
dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah, dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan adanya pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai terhadap produktivitas kerja baik secara bersama-sama maupun secara masing-masing. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa dengan signifikansi F hitung lebih kecil dari Signifikansi penelitian berarti motivasi, kepemimpinan dan Disiplin pegawai secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Signifikansi t dari X1, X2 dan X3 Signifikansi $\hat{I} \pm \hat{A}$ berarti motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka penelitian ini menjelaskan keterkaitan antara variabel yang akan diteliti (X dan Y) sesuai dengan konsep atau teori yang menjadi bahan rujukan.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini terlihat sebagai berikut:





Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan

diatas, maka hipotesis dari penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan

PD.BPR. Rokan Hulu Pasir Pengaraian.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan

PD.BPR. Rokan Hulu Pasir Pengaraian.

H3 : Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas

kerja karyawan PD.BPR. Rokan Hulu Pasir Pengaraian.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitan

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang membahas mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PD.BPR.Rokan Hulu. Data dikumpulkan melalui survey dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan langsung kepada karyawan dan dijawab langsung karywan tersebut. Data selanjut dianalisis menggunakan uji sobel dan dibantu oleh penggunaan perangkat lunak SPSS versi 17.0 for windows.

Objek dalam penelitian ini adalah PD.BPR.Rokan Hulu Pasir Pengaraian yang beralamat dijalan Tuanku Tambusai Komplek Pasar Modren Pasir Pengaraian Kab. Rokan Hulu.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2012:34), diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PD.BPR.Rokan Hulu yang berjumlah 34 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:91). Bila populsi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada dalam populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel

yang diambil dari populasi. Karena populasi dalam penelitian sedikit maka penulis menggunakan metode sensus atau sampling jenuh untuk menentukan sampel dimana keseluruhan populasi diambil menjadi responden dalam penelitian ini (Sugiyono, 2011:85).

3.3 Jenis Dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

1. Data Kualitatif

Data Kualitatif adalah data yang menggunakan kata-kata, yang menggambarkan fakta dan fenomena yang diamati. Data kualitatif dalam penelitian ini berupa pendapat dari responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner.

2. Data Kuantitatif

Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka yang dapat diinput kedalam skala pengukuran statistik.

3.3.2 Sumber Data

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti sendiri langsung dari sumber aslinya. Data primer dalam penelitian ini adalah responden yang memberikan tanggapan dalam kuesioner mengenai variabel-variabel dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang didapatkan dari orang lain, data ini biasanya berasal dari penelitian yang dilakukan lembaga-lembaga lain.

Data sekunder dalam penelitian ini merupakan institusi atau pihak yang mempublikasikan data yang dikutip terkait dengan topic penelitian ini, seperti journal dan lain sebagainya.

3.4 Teknik Pengambilan Data

Dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi

Yaitu Aktifitas pengamatan terhadap objek dengan maksud merasakan kemudian memahami dan melihat dari sebuah fenomena dan gagasan untuk memperoleh informasi yang perlu untuk menjawab masalah penelitian.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan yang tertulis untuk diisi oleh responden untuk memperoleh informasi dalam arti laporan pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2013:23). Untuk menilai tanggapan dari setiap responden, penulis menggunakan “ Skala Likert ” yaitu seluruh pertanyaan yang telah dihitung bobotnya dan jumlah seluruhnya agar dapat diketahui nilai setiap responden.

3. Wawancara

Untuk mendapatkan data dari PD.BPR.Rokan Hulu dilakukan wawancara langsung dengan karyawan

3.5 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Defenisi Operasional adalah urian dari konsep yang sudah dirumuskan dalam bentuk indikator-indukator supaya tidak terjadi salah pengertian dalam penelitian ini.

Tabel 3.1 Defenisi Operasional

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator
-----------	-----------------	-----------------------------	------------------

1	Motivasi Kerja (X1)	<p>Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan.</p> <p>Siregar (dalam Faslah, 2013)</p>	<p>Hasibuan (2012: 150)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Upah yang adil dan layak 2. Kesempatan untuk maju 3. Pengakuan sebagai individu 4. Keamanan bekerja 5. Tempat kerja yang baik 6. Penerimaan oleh kelompok 7. Perlakuan yang wajar 8. Pengakuan atas prestasi.
2	Disiplin kerja (X2)	<p>Heidjrachman dan Husnan dalam Sinambela (2012 : 238) disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang di perlukan seandainya tidak ada perintah.</p>	<p>Sutrisno (2013:94)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan
3	Produktivitas kerja (Y)	<p>Menurut Sutrisno (2013:100) produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemaren, dan hari esok lebih baik dari hari ini.</p>	<p>Sinamora (2011:612)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Kuantitas kerja 2 Kualitas kerja 3 Ketepatan waktu

3.6 Instrumen Penelitian

Dalam operasionalisasi variabel ini semua variabel diukur oleh instrument pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala likert. Kuesioner dengan format skala *likert* yang disusun sedemikian rupa sehingga memungkinkan responden memberikan jawaban dalam berbagai versi

tingkatan yang tertuang dalam setiap butir yang menguraikan karakteristik responden diantaranya jenis kelamin, umur, masa kerja dan pendidikan.

Dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang mana peneliti memberikan bobot pada setiap jawaban tersebut yang disediakan diberi bobot nilai.

Tabel 3.2 Skala Pengukuran Model Likert Scale

Notasi	Keterangan	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono, 2013

Uji instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini. Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka dikatakan valid dan sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka dikatakan tidak valid. r_{hitung} dicari dengan menggunakan program SPSS, sedangkan r_{tabel} dicari dengan cara melihat r_{tabel} dengan ketentuan r minimal adalah 0,5

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu angka indeks yang menunjukkan kestabilan suatu alat ukur didalam mengukur gejala yang sama, uji ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai cronbach alphan minimal 0,6. Artinya jika nilai cronbach

alpha yang didapatkan dari hasil perhitungan SPSS lebih besar dari 0,6 maka disimpulkan kuesioner tersebut reliabel, sebaliknya jika cronbach alpha lebih kecil dari 0,6 maka disimpulkan tidak reliabel.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data bertujuan untuk menyederhanakan data sehingga lebih dimengerti. Langkah awal yang dilakukan penulis adalah mengorganisasikan data menghitung dengan alat ukur yang relevan kemudian hasilnya diinterpretasikan sehingga data menjadi lebih mudah dan berarti.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2013:105) metode deskriptif analisis merupakan metode penelitian dengan cara mengumpulkan data-data sesuai dengan yang sebenarnya kemudian data-data tersebut disusun, diolah dan dianalisis untuk dapat memberikan gambaran mengenai masalah yang ada. Penelitian deskriptif ini bertujuan untuk mendeskripsikan data pada motivasi kerja dan disiplin kerja (X) serta produktivitas kerja (Y).

Guna menafsir skor yang diperoleh melalui perhitungan atas kuesioner tersebut, maka untuk mendapatkan persentasenya disesuaikan dengan kriteria yang dikemukakan Tanjung (2013:24) sebagai berikut:

Tabel 3.3
Kriteria Analisis Deskriptif Data

No	Rentang % Skor	Kriteria
1	86% - 100%	Sangat baik
2	71% - 85%	Baik
3	56% - 70s%	Cukup
4	26% - 55%	Kurang
5	0% - 25%	Kurang sekali

Sumber: Tanjung (2013)

Interprestasi skor ini diperoleh dengan cara membandingkan skor item yang diperoleh berdasarkan jawaban responden dengan skor tertinggi jawaban kemudian dikalikan 100%. Dapat dilihat sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor item}}{\text{Skor tertinggi}} \times 100$$

Skor item diperoleh dari perkalian antara skala pernyataan dengan jumlah responden yang menjawab pada nilai tersebut. Sementara skor tertinggi diperoleh dari jumlah nilai skala pertanyaan paling tinggi dikalikan dengan jumlah responden secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, nilai skala paling tinggi adalah 5 dan jumlah nilai skala paling rendah adalah 1.

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

Selanjutnya untuk mengetahui bahwa model regresi yang diolah adalah sah (tidak terdapat penyimpangan), maka data tersebut akan diuji melalui uji asumsi klasik sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah distribusi data variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi terjadi secara normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak dapat dilakukan dengan cara melihat *normal propality plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data

normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2006).

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara beberapa atau semua variabel bebas. Untuk melakukan uji multikolonieritas dalam model regresi penelitian ini akan dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. *Tolerance* mengukur variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan variabel bebas lainnya. Nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan multikolonieritas yang tinggi. Nilai yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* diatas 0,10 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan tidak terjadi multikolonieritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidak samaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

Cara yang digunakan untuk melihat ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Dasar analisis yang digunakan adalah (Ghozali, 2011:23):

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas.

- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar diatas dan dibawah angka nol sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.7.3 Analisis Regresi Berganda

Regresi Berganda yaitu menganalisis seberapa besar pengaruh antara beberapa variabel independen. Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta + \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas kerja

α = Koefisien regresi parsial

β = Konstanta

X_1 = Motivasi kerja

X_2 = Disiplin kerja

Hasil persamaan regresi berganda tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan beberapa uji yaitu :

3.7.4 Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien Determinasi adalah suatu nilai yang statistic yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara dua variabel. Nilai koefisien dari determinasi menunjukkan persentase variasi nilai variabel yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan.

Pengujian Koefisien Determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur persentase kemampuan variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin kerja dalam menjelaskan perubahan variabel terkait yaitu produktivitas kerja. Rumus koefisien determinasi :

$$KD = R^2 \times 100$$

Dimana :

KD = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi

3.7.5 Uji Hipotesis

3.7.5.1 Uji Simultan (Uji F)

Maksud dari pengujian ini untuk mengetahui apakah dua variabel tersebut secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan dengan produktivitas kerja.

Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut :

- a. $H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. $H_a : \beta \neq 0$, ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen
- c. Dalam pengujian ini digunakan taraf signifikan sebagai 5% dan derajat kebebasan (d.f) – (k-1, n-k, a), dapat diketahui dari hasil perhitungan komputer program SPSS
- d. Kesimpulan yang diambil adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, sebaiknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, dengan F_{tabel} derajat kebebasan = (k-1,nk,a).

3.7.5.2 Uji t

Uji t ini dikenal sebagai istilah uji persial adalah pengujian untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap Variabel terikat (Y) dengan cara membandingkan antara t hitung dengan t tabel pada tingkat signifikan 5%. Apabila t hitung . t tabel, maka hipotesis diterima.