

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA PT. HYUP SUNG INDONESIA, PURBALINGGA**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto  
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh:

**ATIKA PRIANTI  
NIM. 1423203138**

**JURUSAN EKONOMI SYARI'AH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PURWOKERTO**

**2018**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Atika Prianti  
NIM : 143203138  
Jenjang : S-1  
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syari'ah  
Judul Skripsi : **Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. HYUP SUNG INDONESIA, Purbalingga.**

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 08 Juni 2018

Saya yang menyatakan,

  
Atika Prianti  
NIM.1423203138



KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No.40A Purwokerto 53126  
Telp. 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553, www.iainpurwokerto.ac.id

**PENGESAHAN**

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA PT. HYUNG SUNG INDONESIA, PURBALINGGA**

Yang disusun oleh Saudari **Atika Prianti** NIM. 1423203138 Jurusan/Program Studi **Ekonomi Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto, telah diujikan pada hari **Kamis**, tanggal **02 Agustus 2018** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji

Ahmad Dahlan, M.S.I.  
NIP. 197310142003121002

Sekretaris Sidang/Penguji

Dr. H. Akhmad Faozan, Lc., M.Ag.  
NIP. 197412172003121006

Pembimbing/Penguji

Dr. H. Fathul Aminudin Aziz, M.M.  
NIP. 196804031994031004

Purwokerto, Agustus 2018

Mengetahui/Mengesahkan  
Dekan,



Dr. H. Fathul Aminudin Aziz, M.M.  
NIP. 196804031994031004

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada  
Yth: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
IAIN Purwokerto  
di -  
Purwokerto

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

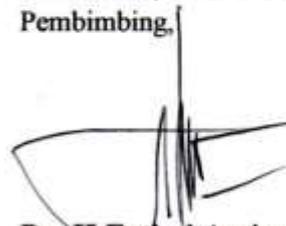
Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudari Atika Prianti, NIM. 1423203138 yang berjudul :

**Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. HYUP SUNG INDONESIA, Purbalingga**

saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Syari'ah (.S.E.).

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Purwokerto, 08 Juni 2018  
Pembimbing,



**Dr. H. Athul Aminudin Aziz, MM**  
NIP. 19680403 199403 1 004

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA PT. HYUP SUNG INDONESIA, PURBALINGGA**

**Atika Prianti**

NIM. 1423203138

Email: [atikatuplik45@gmail.com](mailto:atikatuplik45@gmail.com)

Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto

**ABSTRAK**

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi yang tersedia, sarana prasarana yang dimiliki, melainkan juga pada peranan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan. Menerapkan kedisiplinan dan motivasi kerja merupakan suatu cara yang dilakukan perusahaan guna mencapai tujuan dari perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan industri PT. HYUP SUNG INDONESIA, Purbalingga.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode survei melalui penyebaran kuisioner. Dari populasi yang berjumlah 1342 karyawan, diambil sampel yang berjumlah 93 karyawan, dengan menggunakan teknik sampel *simple random sampling*, yaitu menggunakan sebageian dari populasi. Analisis data yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

Dari hasil uji analisis regresi linear berganda dapat diperoleh rumusan sebagai berikut:  $Y = 4,937 + 0,202X_1 + 0,245X_2$ . Sedangkan pada koefisien determinasinya  $r^2 / R \text{ Square} = 0,178$  artinya variabel kedisiplinan dan motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 17,8% terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil Uji Korelasi Koefisien sebesar 0.422. Artinya, terdapat hubungan yang sedang antara variabel kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil Uji F diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $9,754 > 3,097$ ) dengan signifikansi 0,000. Sedangkan hasil Uji Parsial untuk  $X_1$  diperoleh  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $2,254 > 1,986$ ) dengan signifikasni 0,027 maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dan untuk  $X_2$   $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $2,152 > 1,986$ ) dengan signifikasni 0,034 maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dari hasil penelitian ini, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh kedisiplinan dan motivasi kerja. kedua variabel independent berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel kedisiplinan lebih berpengaruh dari pada motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Kedisiplinan , Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan.

**EFFECT OF DISCIPLINE AND MOTIVATION ON EMPLOYEE  
PRODUCTIVITY  
AT PT. HYUP SUNG INDONESIA, PURBALINGGA**

AtikaPrianti

NIM. 1423203138

Email: atikapriati0@gmail.com

*Department of Islamic Economics, of Economics and Islamic Business Faculty  
State Islamic Institute (IAIN) Purwokerto*

**ABSTRACT**

*This research aims to examine the effect of discipline and motivation on employee work productivity, where discipline is one important factor in order to achieve high productivity. Discipline is the key to a company's success. Moreover, motivation is an important factor of every employee willing to work hard and enthusiastic to achieve high productivity. Motivation is needed to maximize employee productivity. This research was conducted on one of the industrial companies in Purbalingga namely PT. HYUP SUNG INDONESIA.*

*The method used in this research is survey method through questionnaire distribution of the population of 1342 employees, taken a sample of 93 employees, using a simple sample random sampling technique, which uses part of the population. Data analysis was done by using multiple linear regression analysis.*

*Based on the results of multiple linear regression analysis test can be obtained as follows:  $Y = 4,937 + 0,202X_1 + 0,245X_2$ . While the determination coefficient  $r^2 / R$  Square = 0.178 means the variable discipline and motivation gives the effect of 17,8% on employee productivity. Temporary, the rest is influenced by other. The result of correlation coefficient test is 0.422. it means there is sufficient correlation between discipline and motivation variable related to productivity. The result of F test is obtained  $F_{count} > F_{table}$  (9,754 > 3,097) with significance 0.000. Furthermore, the partial test results for  $X_1$  obtained  $T_{count} > T_{table}$  (2,254 > 1,986) significantly 0,027 then  $H_1$  accepted and  $H_0$  rejected, and for  $X_2$   $T_{count} > T_{table}$  (2,152 > 1,986) significantly 0,034 then  $H_2$  accepted and  $H_0$  rejected. The researchers concluded from the results of this study that productivity is influenced by discipline and motivation. Both of independent variables simultaneously affect employee work productivity. Variables of discipline and motivation partially affect on employee work productivity. Discipline variables are more influential than motivation on employee work productivity.*

**Keywords:** *Discipline, Motivation, Productivity Employee.*

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor 158/ 1987 dan Nomor 0543b/U/1987.

### Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	b	be
ت	ta'	t	te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	Ĥ	ħ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	žal	ž	ze (dengan titik di atas)
ر	ra'	r	er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	d'ad	d'	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	z'a	ž	zet (dengan titik di bawah)

ع	'ain	'	koma terbalik ke atas
غ	gain	g	ge
ف	fa'	f	ef
ق	qaf	q	qi
ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	'el
م	mim	m	'em
ن	nun	n	'en
و	waw	w	w
ه	ha'	h	ha
ء	hamzah	'	apostrof
ي	ya'	y	ye

### Konsonan Rangkap karena Syaddah ditulis rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

### Ta'marbuḥah diakhir kata bila dimatikan tulis h.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>

(Ketentuan ini tidak diperlakukan pada kata-kata arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti zakat, shalat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

- a. Bila diikuti dengan kata sandang "al" serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*.

كرامة الأولياء	ditulis	<i>Karamah al-auliya'</i>
----------------	---------	---------------------------

- b. Bila *ta' marbutah* hidup atau dengan harakat, *fathah* atau *kasrah* atau *dammah* ditulis dengan

زكاة الفطر	ditulis	<i>Zakat al-fitr</i>
------------	---------	----------------------

### Vokal Pendek

َ	Fathah	Ditulis	A
ِ	Kasrah	Ditulis	I
ُ	Dammah	Ditulis	U

### Vokal Panjang

1.	Fathah + alif	Ditulis	A
	جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyah</i>
2.	Fathah+ ya' mati	Ditulis	A
	تنسي	Ditulis	<i>Tansa</i>
3.	Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
	كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4.	Dammah + wawu mati	Ditulis	U
	فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

### Vokal Rangkap

1.	Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
	بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2.	Fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
	قول	Ditulis	<i>qaul</i>

**Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof**

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

**c. Kata Sandang Alif + Lam**

**1. Bila diikuti huruf *Qomariyyah***

القرآن	Ditulis	<i>al-qur'an</i>
القياس	Ditulis	<i>al-qiyas</i>

**2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan harus Syamsiyyah yang mengikutinya, serta menggunakan *l* (el) nya**

السماء	Ditulis	<i>as-sama</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-syams</i>

**Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat**

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya

ذوى الفروض	Ditulis	<i>zawial-furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

IAIN PURWOKERTO

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kesempatan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. HYUP SUNG INDONESIA, Purbalingga”.

Terlaksananya seluruh kegiatan penelitian hingga terwujudnya skripsi ini tidak lepas dari dukungan berbagai pihak yang memfasilitasi dan membantu terlaksananya kegiatan penelitian. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Terutama kepada:

1. Dr. H. A. Luthfi Hamidi, M.Ag., Rektor IAIN Purwokerto
2. Dr. H. Munjin, M.Pd.I., Wakil Rektor I IAIN Purwokerto
3. Drs. Asdlori, M.Pd.I., Wakil rektor II IAIN Purwokerto
4. Dr. H. Supriyanto, Lc, M.S.I., Wakil Rektor III IAIN Purwokerto
5. Dr. H. Fathul Aminudin Aziz, MM., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto
6. Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I., Ketua Jurusan Ekonomi Syari'ah IAIN Purwokerto
7. Dr. H. Fathul Aminudin Aziz, MM., Pembimbing skripsi yang telah mengarahkan dan membimbing dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Segenap Dosen, Staff dan Karyawan IAIN Purwokerto yang telah memberikan Ilmu Pengetahuan dan Pendidikan sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini.
9. Heri Kristianto, S.H., General Manajer PT. HYUP SUNG INDONESIA, Purbalingga.
10. Seluruh Staff dan karyawan PT. HYUP SUNG INDONESIA, Purbalingga yang telah memberikan kepercayaan serta membantu dalam penelitian sehingga skripsi ini dapat selesai.
11. Kepada kedua orang tua penulis, Bapak Sukalim dan Ibu Wartipah yang telah merawat dan mendidik penulis. Terimakasih atas kekuatan usaha dan do'a

yang senantiasa mengiringi perjalanan penulis dalam menyelesaikan studi. Kakak penulis (Wantia Khikmah, S.Pd.I.) yang selalu memberikan dorongan dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

12. Sang motivator Wahyu Sutrisno S.Pd.
13. Abah Kyai Taufiqurrohman dan Ibu Nyai Washilah Pengasuh Pondok Pesantren Darul Abror Watumas Purwokerto, yang senantiasa memberikan nasihat, dorongan dan bimbingan kepada penulis.
14. Dewan ustadz-ustadzah sekaligus pengurus dan santri PonPes Darul Abror.
15. Teman-teman Pondok Pesantren darul Abror terutama kompleks Az-Zahra Atas (Khusni, Tsalis, Anis, Diana, Anis, Ikha, Jannah, Zidni, Indah, Lili, Fitri, Khusnul, Ayu, Fanti, Zahra, Sangidah, Hida, Asri, Novi, Amel, Santi) yang selalu memberikan semangat kepada penulis. Terimakasih atas kebersamaan dalam suka duka menuntut ilmu.
16. Keluarga besar Ekonomi Syariah D (ES-D 2014) yang senantiasa berjuang bersama dan memberikan semangat bagi penulis. Terimakasih telah menjadi sahabat dan keluarga. Semoga silaturahmi kita selalu terjalin sampai akhir hayat.
17. Teman-teman organisasi KSEI IAIN PURWOKERTO dan SEMA FEBI IAIN PURWOKERTO 2017/2018. Terimakasih telah berbagi ilmu dan pengalaman serta menjadi teman selama ini.
18. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu – persatu.

Dengan segala kemampuan dan keterbatasan, penulis telah semaksimal mungkin menyelesaikan skripsi ini dan tentunya tak lepas dari kekurangan. Maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun.

Purwokerto, 08 Juni 2018

Penulis,



**Atika Prianti**

NIM. 1423203138

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	ii
<b>PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>PEDOMAN TRANSLITRASI</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xvi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Definisi Operasional .....	7
C. Rumusan Masalah .....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	9
E. Sistematika Pembahasan .....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Kajian Pustaka .....	11
1. Teori yang Mendukung .....	11
2. Penelitian Terdahulu .....	12
B. Kerangka Teori .....	14
1. Kedisiplinan Kerja .....	14
a. Disiplinan Kerja dalam Islam .....	18
b. Pengukuran Disiplin Kerja .....	20
c. Jenis – jenis Disiplin Kerja .....	22
d. Indikator Disiplin Kerja .....	22
e. Pendekatan Disiplin Kerja .....	25
f. Prinsip – prinsip Disiplin Kerja .....	26
2. Motivasi Kerja .....	27

a.	Motivasi dalam Islam .....	30
b.	Pendekatan-pendekatan Motivasi .....	33
c.	Macam-macam Teori Motivasi .....	34
d.	Jenis-jenis Motivasi .....	43
3.	Produktivitas Kerja Karyawan .....	44
a.	Konsep Produktivitas Kerja .....	47
b.	Produktivitas Kerja dalam Islam .....	48
c.	Komponen Dasar Penentuan Produktivitas Kerja .....	49
d.	Indikator Produktivitas Kerja .....	50
C.	Landasan Teologis .....	53
D.	Rumusan Hipotesis .....	56
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>		
A.	Jenis Penelitian .....	57
B.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	57
C.	Subjek dan Objek Penelitian .....	58
D.	Sumber Data .....	58
E.	Populasi dan Sempel Penelitian .....	59
F.	Teknik Sampling .....	59
G.	Variabel dan Indikator Penelitian .....	60
H.	Teknik Pengumpulan Data .....	63
I.	Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	65
J.	Teknik Analisis Data .....	67
<b>BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN</b>		
A.	Gambaran Umum Tempat Penelitian .....	71
1.	Sejarah Umum PT. HYUP SUNG INDONESIA .....	71
2.	Visi, Misi, Motto PT. HYUP SUNG INDONESIA .....	71
3.	Struktur Organisasi PT. HYUP SUNG INDONESIA .....	72
4.	Alur Produksi .....	76
5.	Tata Tertib PT. HYUP SUNG INDONESIA .....	77
6.	Gambaran Umum Responden .....	78
a.	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	78

b. Responden Berdasarkan Usia .....	79
c. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	80
d. Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	80
B. Analisis Data Penelitian.....	81
1. Uji Validitas .....	81
2. Uji Reliabilitas .....	82
3. Uji Regresi Linear Berganda .....	84
4. Koefisien Korelasi (R) .....	85
5. Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	86
6. Uji Simultan .....	87
7. Uji Parsial .....	88
C. Hasil Penelitian .....	89
D. Pembahasan .....	90
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	98
B. Saran-Saran .....	99
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

**IAIN PURWOKERTO**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	: Presensi Karyawan PT. HYUP SUNG INDONESIA, .....	5
Tabel 2	: Hasil Produksi PT. HYUP SUNG INDONESIA, .....	6
Tabel 3	: Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu, .....	12
Tabel 4	: Variabel dan Indikator Penelitian, .....	62
Tabel 5	: Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, .....	79
Tabel 6	: Responden Berdasarkan Usia, .....	79
Tabel 7	: Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan, .....	80
Tabel 8	: Responden Berdasarkan Masa Kerja, .....	80
Tabel 9	: Hasil Uji Validitas, .....	82
Tabel 10	: Hasil Uji Reliabilitas, .....	83
Tabel 11	: Hasil Uji Regresi Linear Berganda, .....	84
Tabel 12	: Hasil Uji Koefisien Korelasi (R), .....	85
Tabel 13	: Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi, .....	86
Tabel 14	: Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ), .....	86
Tabel 15	: Hasil Uji F, .....	87
Tabel 16	: Hasil Uji T, .....	88

**IAIN PURWOKERTO**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Hubungan Variabel Independen dan dipenden, .....	53
Gambar 2 : Struktur Organisasi PT. HYUP SUNG INDONESIA, .....	72
Gambar 3 : Alur Produksi Bulu Mata Tiruan, .....	76



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Satu hal yang penting bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi yang tersedia, sarana prasarana yang dimiliki, melainkan juga pada peranan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan, yaitu karyawan. Karyawan merupakan sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja disuatu instusi baik pemerintah maupun swasta.<sup>1</sup> Untuk dapat mewujudkan tujuan perusahaan diperlukan adanya kedisiplinan dalam bekerja serta pemberian motivasi kepada karyawan yang membuat karyawan tertib dan semangat dalam bekerja, sehingga menciptakan produktivitas yang tinggi. Sebagaimana diungkapkan oleh Ravianto Putra menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial dan sarana produksi.

Mendisiplinkan dan memotivasi karyawan memang sangat dibutuhkan pada suatu perusahaan. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta tujuan perusahaan dapat tercapai. Kedisiplinan diterapkan kepada karyawan agar tertib dalam bekerja dan patuh terhadap aturan yang ada pada perusahaan serta karyawan tidak bertindak sesuka hati terhadap aturan yang berlaku. Memotivasi karyawan pun juga diperlukan agar karyawan semakin bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Para manajer berusaha memberikan yang terbaik kepada karyawan supaya mereka memberikan seluruh kemampuan kerjanya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang ditetapkan.

---

<sup>1</sup> M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (Yogyakarta:Aswaja Pressindo, 2014), hlm. 6.

Mendisiplinkan karyawan dalam bekerja merupakan hal penting yang dilakukan oleh suatu perusahaan. Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong adanya gairan kerja, semangat kerja yang berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan. Sasaran dari disiplin kerja salah satunya adalah untuk dapat menjadikan tenaga kerja memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, dalam jangka pendek maupun jangka panjang.<sup>2</sup> Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena orang yang berhasil dalam karyanya biasanya mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan pada suatu perusahaan.<sup>3</sup>

Selain faktor kedisiplinan, motivasi kerja juga termasuk faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Seperti yang dikatakan oleh Malayu S.P Hasibuan bahwa motivasi itu penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi.<sup>4</sup> Dengan kata lain motivasi kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan. Motivasi dan produktivitas adalah suatu bagian yang saling terkait satu sama lainnya. Peningkatan motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan produktivitas, dan begitu pula sebaliknya.<sup>5</sup> Motivasi kerja dibutuhkan agar produktivitas kerja karyawan lebih maksimal dan hasil yang diproduksi mampu bersaing dengan perusahaan industri bulu mata yang lainnya. Tanpa adanya motivasi kerja, karyawan atau pekerja suatu perusahaan tidak dapat beroperasi secara maksimal.

Pemberian motivasi kepada karyawan agar mereka bekerja giat berdasarkan kebutuhan mereka secara memuaskan, yakni kebutuhan akan upah yang cukup bagi keperluan hidup keluarganya sehari-hari, kebahagiaan

---

<sup>2</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm.341.

<sup>3</sup> Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hlm. 844.

<sup>4</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006) hlm. 216.

<sup>5</sup> Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber daya Manusia Konsep & Kinerja*, (Jakarta; Mitra Wacana Media, 2016), hlm. 97.

keluarganya, kemajuan diri sendiri, dan lain sebagainya. Dengan adanya motivasi maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan akan lebih semangat lagi dalam bekerja sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan, yaitu meningkatkan keuntungan perusahaan.

Berdasarkan hal di atas perusahaan PT HYUP SUNG INDOESIA yang kita kenal sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan bulu mata palsu membangun kedisiplinan kerja yang baik dengan menerapkan peraturan-peraturan yang ada pada perusahaan, memantau kerja karyawan, serta memeriksa hasil kerja karyawan apakah sudah sesuai dengan standar yang diinginkan oleh konsumen atau belum. Hal ini bertujuan untuk menciptakan produktivitas kerja karyawan yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kualitas produksi yang dihasilkan dan ketepatan waktu dalam memproduksi maupun mengirim barang membuat para konsumen merasa puas dengan hasil yang diproduksi oleh perusahaan. Hal ini selaras dengan visi dan misi dari perusahaan.

PT. HYUP SUNG INDONESIA beralamat di Jl. Raya Karangmanyar. KM.1. Kalimanah, Purbalingga. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri yang memproduksi bulu mata tiruan atau bulu mata palsu yang produksinya melibatkan banyak tenaga kerja. Membicarakan tenaga kerja berarti membicarakan sumber daya manusia yang berasal dari latar belakang dan pendidikan yang berbeda-beda serta kemampuan dalam bekerja pun berbeda.

Dalam mendisiplinkan karyawan, setiap Kepala Divisi (KaDiv) selalu memantau daftar hadir, cara karyawan berpakaian, kinerja para karyawannya, serta hasil yang dihasilkan apakah sudah sesuai dengan standar atau belum. Terciptanya kedisiplinan dalam bekerja merupakan tujuan dari manajer agar tujuan dari perusahaan dapat terlaksana. Manajer sangat mementingkan kedisiplinan dalam bekerja. Manajer mengatakan bahwa apabila kedisiplinan yang dimiliki karyawan baik maka akan membuat karyawan rajin dalam

bekerja sehingga mampu menciptakan semangat kerja dan produktivitas kerja mereka meningkat.<sup>6</sup>

Kepala Divisi (KaDiv) memantau kedisiplinan disini secara langsung terhadap para karyawannya, seperti memantau karyawan dalam berpakaian dan memantau daftar hadir. Pertama, kedisiplinan dari segi berpakaian. Dalam hal ini pakaian karyawan sudah diatur oleh perusahaan. Apabila diketahui karyawan melanggar dalam berpakaian maka akan diatasi tindakan berdasarkan tingkat pelanggarannya. Jika memakai pakaian yang tidak seragam maka akan dipanggil untuk mendapat sanksi berupa peringatan, peringatan ini berupa teguran yang sifatnya membangun agar tidak mengulangnya lagi. Apabila karyawan memakai pakaian yang model robek-robek maka oleh perusahaan akan dilakukan tindakan berupa merobek sekalian pakaian tersebut, karena hal itu menunjukkan tindakan yang tidak disiplin dalam bekerja. Selain itu, jika karyawan bekerja tidak sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan misalnya tidak target atau tidak dapat memenuhi kriteria produk yang sesuai dengan standar maka karyawan tersebut akan dikenai sanksi berupa mutasi kerja atau pemindahan bagian kerja. Hal ini ditegaskan oleh admin dari manager personalia, beliau mengatakan bahwa apabila karyawan tidak bisa bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan maka mereka akan dipindah bagiankan.<sup>7</sup>

Selanjutnya disiplin dalam hal kehadiran, kepala bagian pada masing-masing divisi produksi mendata karyawannya secara satu persatu. Hal ini dilakukan agar karyawannya terkontrol dalam hal kehadiran. Jadi yang tidak masuk atau terlambat akan ketahuan. Bagi karyawan yang tidak masuk besoknya akan dipanggil untuk menghadap atasan dan akan ditanyai alasannya kenapa tidak hadir. Jika alasannya masuk akal dan dapat diterima maka karyawan tersebut akan dimaklumi. Tetapi jika alasannya tidak masuk akal maka karyawan tersebut akan mendapatkan teguran dan sanksi.

---

<sup>6</sup>Hasil wawancara dengan Joko Setyo Aji selaku Adm. HRD PT. HYUP SUNG INDONESIA Purbalingga pada 3 Oktober 2017 pukul 10.00 WIB.

<sup>7</sup> Hasil wawancara dengan Kwat Sutrisno selaku HRD Devisi SDM pada PT. HYUP SUNG INDONESIA, Purbalingga 3 oktober 2017 pada pukul 10.00 WIB

Selanjutnya untuk karyawan yang datang terlambat akan dikenai teguran dan sanksi pula. Batas keterlambatan yang dapat ditoleransi yaitu 5 sampai 10 menit, karyawan yang terlambat akan dikonfirmasi kepada HRD. Jika melebihi batas tersebut maka tidak diperbolehkan masuk untuk bekerja meski karyawan tersebut baik dalam bekerja tetap saja tidak boleh masuk, karena hal ini mencerminkan sikap yang tidak disiplin dan akan mengganggu produktivitas kerja karyawan yang lain.

Menurut Miftah Toha menyebutkan bahwa salah satu bentuk dari kedisiplinan adalah dalam hal kehadiran.<sup>8</sup> Hal ini dapat dilihat dari presensi karyawan, sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Presensi karyawan PT. HYUP SUNG INDONESIA**

No	Bulan	Sakit	Izin	Alpa	Jumlah Tidak Masuk
1	Januari	39	17	22	78
2	Februari	37	20	21	78
3	Maret	30	26	19	75
4	April	21	8	10	39
5	Mei	13	17	4	34
6	Juni	12	11	8	31
7	Juli	55	32	13	100
8	Agustus	26	16	15	57
9	September	27	20	9	56
10	Oktober	36	34	16	86
11	November	20	29	16	65
12	Desember	43	41	20	104
	Jumlah	359	271	173	803

Sumber: Dokumentasi Presensi Karyawan PT. HYUP SUNG INDONESIA

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa kedisiplina karyawan pada PT. HYUP SUNG INDONESIA dapat dikatakan sudah cukup bagus. Karena tingkat kehadiran alpa di atas lebih sedikit dibandingkan dengan sakit dan izin. Karyawan yang tidak masuk dikarenakan sakit sebanyak 359 karyawan. Karyawan yang tidak mau dikarenakan izin sebanyak 271 karyawan. Karyawan yang tidak masuk dikarenakan alpa sebanyak 173 karyawan.

---

<sup>8</sup>Miftah Toha, *Manajemen Kepegawaian Sipil Indonesia* (Yogyakarta: Prenada Media Group, 2008), hlm. 76.

Selain kedisiplinan dalam bekerja, motivasi kerja juga dibutuhkan agar karyawan mampu bekerja lebih kompeten dan mampu berdaya saing dengan perusahaan industri pembuatan bulu mata palsu yang lain. Manajer selalu memberikan motivasi pada karyawannya. Salah satunya dengan memberikan bonus berupa gaji tambahan apabila karyawan memenuhi target dan dapat memproduksi lebih banyak dari biasanya. Untuk karyawan yang rajin berangkat juga diberikan bonus. Apabila dalam satu bulan terus berangkat (tidak pernah absen meski itu sakit, izin, alfa) maka karyawan memperoleh bonus tambahan berupa uang, tetapi apabila karyawan tidak berangkat satu kali dalam satu bulan baik itu izi, sakit, atau alfa maka bonus akan hangus.

Produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari hasil produksi yang diperoleh oleh karyawan. Membicarakan tenaga kerja berarti membicarakan sesuatu yang berhubungan langsung dengan manusia yang berasal dari latar kehidupan yang berbeda sehingga produktivitas yang dicapai juga berbeda. Dalam hal ini karyawan yang dimaksud adalah karyawan bagian produksi pada PT. HYUP SUNG INDONESIA, Purbalingga. Hasil produksi dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 2**  
**Hasil Produksi PT. HYUP SUNG INDONESIA**

<b>Bulan</b>	<b>Total Pcs</b>
Januari	1.595.618
Februari	1.864.142
Maret	1.902.508
April	1.234.116
Mei	1.050.280
Juni	1.296.050
Juli	1.449.382
Agustus	1.137.454
September	1.634.596
Oktober	1.850.470
Novembr	1.346.611
Desember	1.456.429

Sumber: Dokumentasi Hasil Produksi PT. HYUP SUNG INDONESIA

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil produksi dari PT ini mengalami fluktuatif. Tidak mesti perusahaan mengalami peningkatan

hasil produksi setiap bulannya, penurunanpun juga dialami oleh perusahaan. Meski jumlah hasil yang diproduksi mengalami naik turun setiap bulannya tetapi hasil yang diproduksi tiap minggu mengalami penurunan setiap hari sabtu, dan ini terus terjadi setiap sabtunya. Meskipun penurunan tidak hanya terjadi pada hari sabtu tapi penurunan ini merupakan penurunan terendah diantara hari lain di setiap sabtu tiap minggunya.<sup>9</sup>

Dari latar belakang masalah tersebut penulis melakukan penelitian dengan mengambil judul “**Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. HYUP SUNG INDONESIA, Purbalingga**”.

## **B. Definisi Operasional**

Untuk dapat memahami persoalan yang akan dibahas dalam upaya menghindari kesalahan pemahaman dan perbedaan persepsi dalam memahami judul skripsi, maka akan diuraikan pengertian kata yang terdapat dalam judul tersebut:

### **1. Kedisiplinan Kerja**

Dalam kamus Bahasa Indonesia disiplin adalah latihan watak dan batin dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu mentaati tata tertib, ketaatan pada aturan dan tata tertib. Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi karyawan yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan.<sup>10</sup>

Kedisiplinan kerja dapat ditunjukkan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, serta mematuhi aturan-aturan dan norma-norma sosial yang berlaku pada perusahaan.

### **2. Motivasi Kerja**

---

<sup>9</sup>Wawancara dengan Joko Setyo Aji selaku Adm. HRD PT. HYUP SUNG INDONESIA, Purbalingga pada tanggal 3 Oktober 2017 pukul 10.00.

<sup>10</sup> Bintoro & Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Gava Media, 2017), hlm. 94-95.

Motivasi merupakan sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri.<sup>11</sup> Dorongan ini dimaksudkan agar seseorang menjadi orang yang lebih baik dari sebelumnya. Dalam penelitian ini motivasi yang dimaksud adalah dorongan yang menimbulkan seseorang menjadi semangat bekerja.

### 3. Produktivitas Kerja

Menurut Hidayat, produktivitas bermakna filosofis dan teknis. Secara filosofis, produktivitas adalah sikap mental untuk berbuat lebih baik. Sedangkan secara teknis produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.<sup>12</sup>

Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok akan lebih baik hari ini. Produktivitas mengacu pada kadar pencapaian tugas yang membentuk pekerjaan seluruh karyawan. Produktivitas juga merefleksikan seberapa baik para karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan yang sudah ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing.

### C. Rumusan Masalah

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

1. Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. HYUP SUNG INDONESIA, PURBALINGGA ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. HYUP SUNG INDONESIA, PURBALINGGA ?
3. Manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dari kedua variabel ?

---

<sup>11</sup> Andri Feriyanto dan Endang Shyta Triana, *Pengantar Manajemen( 3 In 1 )*, (Kebumen: Mediatara, 2015), hlm. 71.

<sup>12</sup> Misbahul Munir, *Produktivitas Perempuan Studi Analisis Produktivitas Perempuan Dalam Konsep Ekonomi Islam* (Malang: UIN MALIKI PRESS, 2010), hlm.30.

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### 1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. HYUP SUNG INDONESIA, Purbalingga.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. HYUP SUNG INDONESIA, Purbalingga.
- c. Untuk mengetahui bagaimana salah satu dari variabel mampu berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

### 2. Manfaat Penelitian

#### a. Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan ilmu bagi civitas akademik pendidikan khususnya tentang pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. HYUP SUNG INDONESIA..

#### b. Manfaat Praktis

##### 1) Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan khususnya pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. HYUP SUNG INDONESIA dan untuk memperluas pengetahuan di dunia kerja khususnya di bidang industri.

##### 2) Bagi PT. HYUP SUNG INDONESIA, Purbalingga

Memberikan saran dan masukan bagi PT. HYUP SUNG INDONESIA dalam hal kedisiplinan dan motivasi kerja guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

## **E. Sistematika Pembahasan**

Untuk memperoleh gambaran dan memudahkan pembahasan dalam skripsi ini, maka akan disajikan sistematika penulisan yang merupakan garis besar dari skripsi ini. Sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II: LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kajian pustaka dan beberapa teori yang dapat digunakan sebagai kerangka pemikiran teori atau landasan penelitian.

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas mengenai jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan uji validitas dan reliabilitas.

### **BAB IV: HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas mengenai gambaran umum tempat penelitian, gambaran umum responden, hasil analisis data, analisis data penelitian, serta pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V: PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini, dan saran-saran yang ditujukan kepada pihak yang terkait.

## BAB II LANDASAN TEORI

### A. Kajian Pustaka

Kajian pustaka adalah kajian tentang hasil-hasil penelitian yang relevan dengan masalah yang ingin diteliti, baik itu kegiatan mendalami, mencermati, menelaah dan mengidentifikasi pengetahuan, atau hal-hal yang telah ada untuk mengetahui apa yang ada dan yang belum ada.<sup>1</sup> Kajian pustaka dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Teori yang Mendukung

Menurut Suparno Eko Widodo menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu, pertama, faktor pendorong dan jaminan masa depan karyawan yang meliputi motivasi, disiplin, ketrampilan, jenjang karier, gizi dan kesehatan, gaji atau upah, kesejahteraan, lingkungan kerja, dan jaminan sosial. Kedua, faktor hubungan industrial yaitu hubungan antara perusahaan dengan karyawan, yang melibatkan serikat buruh, dan departemen tenaga kerja, dan instansi terikat lainnya.<sup>2</sup>

Menurut Lijan Poltak Sinambela dalam bukunya yang berjudul "*Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*" menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.<sup>3</sup>

Dalam bukunya *Manajemen Sumberdaya Manusia* tahun 2004, Malayu S.P Hasibuan juga menyebutkan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja

---

<sup>1</sup> Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), hlm. 75.

<sup>2</sup> Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hlm. 221.

<sup>3</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 239.

karyawan.<sup>4</sup> Dengan kata lain motivasi kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan. Motivasi kerja dibutuhkan agar produktivitas kerja karyawan lebih maksimal. Tanpa adanya motivasi kerja, karyawan atau pekerja suatu perusahaan tidak dapat beroperasi secara maksimal.

Menurut Burhanuddin Yusuf dalam bukunya yang berjudul “*Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*”, menjelaskan faktor produktivitas manusia memiliki peran besar dalam menentukan sukses suatu usaha. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan sikap.<sup>5</sup>

## 2. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu terkait dengan analisis pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang terdapat beberapa persamaan dan perbedaan baik pembahasan maupun hasil penelitian yang dijadikan perbandingan oleh peneliti antara lain sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>Nama/Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Persamaan/ Perbedaan</b>
Fakhri Hidayat, Pengaruh kedisiplinan dan kompensasi terhadap prestasi kerja	Variabel kedisiplinan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap variabel prestasi kerja .	Persamaan: Membahas mengenai variabel kedisiplinan kerja karyawan.  Perbedaan : Dalam skripsi Fakhri Hidayat tidak membahas variabel produktivitas kerja karyawan

<sup>4</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004) hlm. 143.

<sup>5</sup> Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 283.

<p>Sulthana Zakiyah Afifah, Pengaruh Etos dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan</p>	<p>Variabel etos dan budaya kerja islam secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.</p>	<p>Persamaan: Membahas mengenai variabel produktivitas kerja karyawan.</p> <p>Perbedaan: Terdapat pembahasan mengenai variabel etos dan budaya kerja islam</p>
<p>Indah Fitriyani, Pengaruh <i>Human Relation</i> terhadap produktivitas kerja pada Cv Otim Grup Purwokerto</p>	<p>Produktivitas kerja secara langsung dominan dipengaruhi oleh variabel gaya komunikasi, sedangkan variabel motivasi kerja tidak secara langsung berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja</p>	<p>Persamaan: Membahas tentang variabel motivasi dan produktivitas kerja karyawan .</p> <p>Perbedaan: Terdapat pembahasan mengenai variabel <i>Human Relation</i></p>
<p>Abdul Walid Honest. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT KAI (Persero) DAOP 5 Purwokerto</p>	<p>Terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Variabel Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja.</p>	<p>Persamaan: Membahas mengenai variabel disiplin kerja.</p> <p>Perbedaan: Pembahasan mengenai variabel prestasi kerja</p>
<p>Ahmad Jais, Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada RSUD H. Andi Sultan Daeng Radja Kabupaten Kulumbia</p>	<p>Variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel prestasi kerja pegawai.</p>	<p>Persamaan: Membahas mengenai variabel disiplin Kerja</p> <p>Perbedaan: Pembahasan pada variabel lingkungan Kerja</p>

Cleopatra, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kerupuk Naga Mas Pematang Siantar	Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 81,1%.	Persamaan: Membahas mengenai variabel disiplin kerja karyawan  Perbedaan: Dalam penelitian Cleopatra tidak membahas Produktivitas Kerja Karyawan.
Yusrizal, Analisis Pengaruh Disiplin dan Pemberian Premi Terhadap Produktivitas Karyawan Penderes (Studi Kasus di PT.PN III Kebun, Bandar Besty)	Disiplin dan penambahan premi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan, dan variabel yang pengaruhnya sangat dominan adalah penambahan premi karyawan.	Persamaan: Membahas mengenai Variabel Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja karyawan  Perbedaan: Dalam skripsi saya tidak membahas mengenai variabel pemberian premi.
Andriyanto, Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Variabel gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan. Sedangkan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.	Persamaan: Membahas mengenai Variabel motivasi kerja  Perbedaan: Pembahasan pada Variabel kedisiplinan kerja dan produktivitas kerja karyawan

## B. Kerangka Teori

### 1. Kedisiplinan Kerja

Di lingkungan kerja dalam rangka menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan dibuat suatu ketentuan yang memuat keharusan, larangan, dan sanksi apabila keharusan tidak dilaksanakan atau larangan dilanggar. Salah satu tolak ukur dari kedisiplinan adalah kehadiran dan kepulangan karyawan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Bentuk disiplin yang lain adalah ketepatan dalam melaksanakan tugas kerja atau lebih menekankan pada output. Karyawan dituntut untuk mengerjakan tugasnya sesuai dengan

peraturan yang telah ditetapkan.<sup>6</sup> Pribadi yang disiplin sangat berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya serta penuh dengan tanggung jawab memenuhi kewajibannya, mata hari dan profesinya terarah pada hasil yang akan diraih sehingga mampu menyesuaikan diri dalam situasi yang menantang.<sup>7</sup>

Menurut Bejo Siswanto dalam Bukunya Lijan Poltak Sinambela yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* menyebutkan bahwa maksud dan sasaran dari kedisiplinan salah satunya adalah untuk dapat menjadikan tenaga kerja memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan dalam jangka pendek maupun jangka panjang.<sup>8</sup> Ravianto Putra mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, dan sarana produksi.<sup>9</sup>

Dalam kamus bahasa Indonesia W.J.S Poerwadarminta mengungkapkan bahwa disiplin adalah latihan watak dan batin dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu mentaati tata tertib, ketaatan pada aturan dan tata tertib. Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi karyawan yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada karyawan agar para karyawan dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Disiplin belum dapat dinyatakan efektif bilamana penampilan kedisiplinan itu hanya berdasarkan ketakutan. Disiplin arti sejati adalah hasil dari interaksi norma-norma yang harus dipatuhi. Norma-norma itu

---

<sup>6</sup> Miftah Thoha, *Manajemen Kepegawaian Sipil Indonesia* (Yogyakarta: Prenada Media Group, 2008), hlm. 76.

<sup>7</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), hlm.88

<sup>8</sup> Lijan Poltak Sinambela. *Manajemen Sumber daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm.334-335.

<sup>9</sup> Misbahul Munir, *Produktivitas Perempuan Studi Analisis Produktivitas Perempuan dalam Konsep Ekonomi Islam* (Malang: UIN MALIKI PRESS, 2010), hlm. 37.

tidak lain hanya bersangkutan dengan ukuran legalistik melainkan berkaitan dengan etika dan tata krama.<sup>10</sup>

Menurut Veithzal Rivai disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang, menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sebagai contoh karyawan terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka.<sup>11</sup>

Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong adanya gairah kerja, semangat kerja yang berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan. Seorang manajer harus bertindak tegas agar bawahannya mempunyai disiplin yang baik.<sup>12</sup>

Husein (200:39) berpendapat bahwa seorang pegawai yang dianggap melaksanakan prinsip-prinsip disiplin kerja apabila ia melaksanakan hal-hal sebagai berikut:<sup>13</sup>

- a. Hadir di tempat sebelum waktu mulai bekerja
- b. Bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan organisasi.
- c. Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan
- d. Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapih.
- e. Menggunakan peralatan kerja yang efektif dan efisien
- f. Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja.
- g. Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja

---

<sup>10</sup> Bintoro & Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Gava Media, 2017), hlm. 94-95.

<sup>11</sup> Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hlm. 845.

<sup>12</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), hlm. 103.

<sup>13</sup> Bintoro & Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, ... hlm.95-96.

- h. Selama bekerja tidak pernah absen atau tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hampir tidak pernah absen karena sakit.

Abdurrahmat Fathoni dalam bukunya "*Manajemen Sumber daya Manusia*" menyebutkan bahwa kedisiplinan sebagai fungsi operatif yang terpenting dalam sebuah perusahaan karena semakin baik disiplin yang dimiliki karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik maka sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Selain itu juga disebutkan bahwa kedisiplinan sebagai kesadaran dan keadilan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.<sup>14</sup>

Kesadaran diartikan sebagai sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan didefinisikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.<sup>15</sup> Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diemban oleh dirinya. Rasa tanggung jawab ini yang mendorong seseorang bergairah kerja, semangat menjalankan amanah yang diberikan kepadanya, sehingga terwujudlah tujuan perusahaan dan karyawan.

Disiplin dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kehilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para karyawannya, standar yang harus dipenuhi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Dengan kata lain

---

<sup>14</sup> Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 126.

<sup>15</sup> Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 172.

disiplin merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan produktivitas kerjanya.<sup>16</sup>

a. Disiplin Kerja Dalam Islam

Dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, disiplin didefinisikan dengan tepat, baik tepat waktu maupun tepat tempat. Apapun bentuk kegiatan atau aktivitas tersebut jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu dikatakan tepat waktu. Oleh karena itu pentingnya waktu itulah maka Allah berfirman dalam Surah Al-‘Ashr ayat 1-3. Demikian juga ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka predikat disiplin tersebut telah merasuk ke dalam jiwa seseorang.<sup>17</sup> Menurut islam, seseorang yang bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan dengan baik. Dimana orang yang bekerja dengan baik menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Selain itu seseorang yang dapat menjaga ketaatan dan amanat dari orang banyak berarti sudah bisa bertanggung jawab atas tugas pokok. Sehingga, seorang karyawan yang dikatakan disiplin dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsisten, taat pada asa, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.<sup>18</sup> Q.S An-Nisa ayat 58.

*“Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apaibila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkan dengan adil. Sungguh Allah maha sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh Allah Maha Mendengar, Maha Melihat”*

Islam juga mengajarkan kepada manusia tentang bagaimana etika dalam bekerja, yaitu seseorang pekerja yang mempunyai

---

<sup>16</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), hlm.304-305.

<sup>17</sup> Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hlm.843.

<sup>18</sup> Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital*, ...hlm. 845.

komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika kerja yang diajarkan oleh agamanya yaitu bekerja yang jujur, baik budi, tidak semena-mena terhadap orang lain serta bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Al-Haysimi perilaku yang baik dan taat pada ajaran agama merupakan suatu sikap disiplin, yaitu berperilaku jujur, pemberani, menepati janji dan amanah.

1) Perilaku Jujur

Perilaku jujur adalah selalu berkata dengan jujur dan benar serta berperilaku sesuai dengan kenyataan atau realita yang dilihat oleh orang yang mengatakannya meskipun orang lain tidak mengetahuinya.<sup>19</sup>

2) Pemberani

Pemberani adalah suatu perilaku yang berani menyuarakan kebenaran, membela ajaran dan akidah islam walaupun harus menghadapi konsekuensi yang sangat berat.<sup>20</sup> Hal ini berarti dalam bekerja harus berani membela mana yang benar dan membela segala aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi walaupun harus menghadapi segala rintangan atau konsekuensi yang berat.

3) Menepati Janji

Menepati janji adalah melakukan apa yang wajib bagi seorang hamba berupa menjaga dan menunaikan janji, baik itu janji secara resmi tertulis maupun berupa ucapan atau bukan merupakan suatu yang disepakati, akan tetapi sudah menjadi sesuatu yang harus dilakukan oleh seseorang sesuai dengan tuntutan fitrah, akal sehat dan nurani yang hidup.<sup>21</sup>

4) Amanah

---

<sup>19</sup> Al-Hasyimi, *Akhlak Rasul Menurut Bukhari Muslim*, (Jakarta: Gema Insani, 2009), hlm.120.

<sup>20</sup> Al-Hasyimi, *Akhlak Rasul Menurut Bukhari dan Muslim*, ... hlm.95.

<sup>21</sup> Al-Hasyimi, *Akhlak Rasul Menurut Bukhari dan Muslim*, ... 420.

Amanah adalah dapat dipercaya, amanah merupakan bentuk sikap tanggung jawab seseorang kepada orang lain. Amanah terjadi diatas ketaatan, ibadah, titipan, dan kepercayaan. Oleh sebab itu sikap ini sangat penting bagi setiap manusia.

b. Pengukuran Disiplin Kerja

Menurut Alfred R. Lateiner seperti yang dikutip oleh Imam Soejono dalam Tety Asmiarsih, umumnya disiplin kerja karyawan dapat diukur dari:<sup>22</sup>

- 1) Karyawan datang dengan tertib, tepat waktu dan teratur.  
Dengan datang secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.
- 2) Berpakaian rapi  
Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.
- 3) Menggunakan perlengkapan dengan hati-hati  
Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, karena apabila dalam kerja menggunakan perlengkapan tidak dengan hati-hati maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.
- 4) Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan  
Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan dalam organisasi.
- 5) Memiliki tanggung jawab

---

<sup>22</sup> <http://katazikurasana.blogspot.com/alat-untuk-mengukur-disiplin-kerja.html>, diakses pada 06 Juni 2018 pukul 09.00 WIB.

Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja karyawan tinggi.

Menurut Guntur dalam Tety Asmiarsih, ada beberapa kriteria sikap disiplin yang perlu diperhatikan dalam pekerjaan, yaitu:

- 1) Disiplin terhadap waktu
- 2) Disiplin terhadap target
- 3) Disiplin terhadap kualitas
- 4) Disiplin terhadap prioritas kerja
- 5) Disiplin terhadap prosedur

Selanjutnya Guntur dalam Tety Asmiarsih, mengelompokkan kriteria yang dipakai dalam disiplin kerja tersebut menjadi tiga indikator disiplin kerja diantaranya:

- 1) Disiplin waktu

Disiplin waktu diartikan sebagai sikap atau tingkah yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

- 2) Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis maupun tidak tertulis dibuat agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang ditetapkan. Serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan oleh perusahaan.

- 3) Disiplin tanggung Jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan perusahaan berjalan dengan lancar.

Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai karyawan.

c. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Terdapat dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.<sup>23</sup>

- 1) Disiplin preventif yaitu kegiatan yang dilandaskan yang bertujuan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga dapat mencegah penyelewengan dan pelanggaran. Adapun hal-hal yang menjadi sasaran pokok dalam kegiatan ini adalah mendorong disiplin diri pada karyawan.
- 2) Disiplin korektif yaitu kegiatan yang dilakukan mengenai pelanggaran-pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan serta berusaha menghindari pelanggaran-pelanggaran yang lebih lanjut. Bentuk dari kegiatan korektif ini berupa suatu hukuman dan sering disebut tindakan pendisiplinan. Tindakan pendisiplinan bisa berupa tindakan atau skorsing. Tindakan pendisiplinan bersifat mendidik, positif, dan mengoreksi, bukan tindakan yang negatif yang dapat menjatuhkan karyawan yang melakukan pelanggaran. Maksud pendisiplinan untuk memperbaiki karyawan kegiatan diwaktu yang akan datang bukan untuk menghukum kegiatan dimasa lalu. Pendekatan negatif yang bersifat menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, kelesuan atau apati, dan ketakutan pada penyelia.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan menyebutkan bahwa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi kedua* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2001), hlm. 208-209.

<sup>24</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 194.

#### 1) Tujuan Dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Ini berarti pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan tugas. Sebaliknya apabila pekerjaan yang dibebankan diluar kemampuan karyawan akan berakibat kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

#### 2) Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan penting dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.

#### 3) Balas Jasa

Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplina tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhannya.

#### 4) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman yang merangsang terciptanya kedisiplina karyawan yang baik.

#### 5) Pengawasan melekat (waskat)

Pengawasan melekat (waskat) adalah tindakan yang 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. Ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada karyawan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan

pekerjaannya, dengan demikian karyawan akan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasannya dari atasannya.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman hendaknya wajar untuk setiap tingkata yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7) Ketegasan

Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian maka kedisiplinan karyawan akan terpelihara dengan baik, sebaliknya apabila seseorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan karyawan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manager harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi seta mengikat. Vertikal maupun horisontal diantara semua karyawannya. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan dalam perusahaan tersebut baik.

e. Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut A.A Anwar Prabu Mangunegara dalam bukunya Lijan Poltak Sinambela menyebutkan bahwa ada tiga pendekatan disiplin

yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, disiplin bertujuan.<sup>25</sup>

1) Pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan dan kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi bahwa:

- a) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindari bentuk hukuman secara fisik.
- b) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukuman yang berlaku.
- c) Keputusan-keputusan yang semanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dan mendapatkan fakta-fakta.
- d) 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 bahwa:

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

---

<sup>25</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi, ...* hlm. 241.

### 3) Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan, berasumsi bahwa:

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

#### f. Prinsip-prinsip Disiplin kerja

Seorang manajer mempunyai hak dan tanggung jawab untuk menerapkan konsekuensi, namun harus menggunakan prinsip yang harusnya menjadi pedoman seorang manager dalam mengambil tindakan disipliner. Menurut Bacal, dalam mengambil tindakan disipliner harus berpedoman pada prinsip-prinsip berikut ini:<sup>26</sup>

- 1) Mengambil tindakan disipliner harus sesuai dengan hukum setempat dan perjanjian perburuhan yang berlaku.
- 2) Mendokumentasikan semua tindakan disipliner secara lengkap, secara mendetail kekurangannya yang sebenarnya dalam kinerja, bagaimana hal itu didefinisikan, bagaimana hal itu dikomunikasikan kepada karyawan yang bersangkutan, dan langkah-langkah yang diambil untuk memecahkan masalah itu.
- 3) Tindakan disipliner yang diambil hendaknya menggunakan tingkat paksaan dan tekanan terendah yang diperlukan untuk memecahkan masalah kinerja.
- 4) Semakin besar tingkat paksaan yang digunakan semakin kecil kemungkinan untuk mencapai win win solution yang konstruktif dan tahan lama. Gunakanlah tindakan disipliner yang keras hanya bila diperlukan dan dibenarkan keseriusannya masalah yang dihadapi.

---

<sup>26</sup> Lijan Poltak Sinambeke, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ... hlm.343.

5) Semakin jelas kita mampu menggambarkan dengan jelas permasalahan kinerja yang terjadi, semakin mungkin kita dapat memecahkannya bersama karyawan yang bersangkutan, dan semakin besar pula perlindungan hukum yang kita dapatkan bila kita terpaksa mengambil tindakan disipliner yang keras.

## 2. Motivasi Kerja

Dalam kehidupan berorganisasi termasuk kehidupan berkarya aspek motivasional mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer. Terdapat empat pertimbangan utama yaitu, filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip *quid pro quo* yang disamakan dengan *arti ada ubi ada talas, ada budi ada balas*, karena dinamikanya, kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi akan tetapi juga bersifat psikologis, tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia dan perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan mengakibatkan tidak adanya satu pun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi.<sup>27</sup>

Dalam organisasi pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja terhadap bawahan atau karyawan sangatlah dibutuhkan agar meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan laba perusahaan.<sup>28</sup> Pemberian motivasi dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>29</sup> Malayu S.P Hasibuan menyebutkan bahwa motivasi itu penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi.<sup>30</sup> Pemberian motivasi kepada karyawan bertujuan agar mereka bekerja giat dan tujuan perusahaan tercapai serta setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi berdasarkan kebutuhan

---

<sup>27</sup> Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm. 94.

<sup>28</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004) hlm. 143.

<sup>29</sup> Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm.181.

<sup>30</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 216.

mereka secara memuaskan, yakni kebutuhan akan upah yang cukup bagi keperluan hidup keluarganya sehari-hari, kebahagiaan keluarganya, kemajuan diri sendiri, dan lain sebagainya. Dengan adanya motivasi maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan akan lebih semangat lagi dalam bekerja sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan, yaitu meningkatkan keuntungan perusahaan.

Ravianto Putra menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, dan sarana produksi.<sup>31</sup> Dengan kata lain motivasi kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan. Motivasi kerja dibutuhkan agar produktivitas kerja karyawan lebih maksimal. Tanpa adanya motivasi kerja, karyawan atau pekerja suatu perusahaan tidak dapat beroperasi secara maksimal.

Motivasi merupakan suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>32</sup> Pada umumnya para individu (karyawan) bertindak karena adanya sejumlah kekuatan yang mendorong, yang ada dalam diri mereka sendiri, dan diawali oleh keinginan, kebutuhan dan perasaan takut, motivasi tersebut dinamakan motivasi intrinsik.<sup>33</sup> Akan tetapi ada pula motivasi yang bersumber dari luar diri orang bersangkutan yang disebut motivasi ekstrinsik, adalah dorongan yang berasal dari luar diri pekerja, yang berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal.<sup>34</sup>

Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi membicarakan bagaimana caranya

---

<sup>31</sup> Misbahul Munir, *Produktivitas Perempuan Studi Analisis Produktivitas Perempuan dalam Konsep Ekonomi Islam, ...* hlm. 37.

<sup>32</sup> Anwar Prabu Mangunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Aditama, 2009), hlm.164.

<sup>33</sup> Winardi J, *Motivasi dan Permotivasi dalam Manajemen* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011) hlm. 6-7.

<sup>34</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 313.

mendorong gairah kerja karyawan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan mereka untuk mewujudkan tujuan perusahaan.<sup>35</sup> Secara sederhana motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu keinginan atau daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.<sup>36</sup> Menurut Mitchell sebagaimana dikutip oleh J. Winardi, motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbul, diarahkan, dan terjadinya persistensi kegiatan sukarela yang diarahkan pada tujuan tertentu.<sup>37</sup>

William J. Stanton mendefinisikan motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah tujuan tertentu. Adapun Abraham Spelling mengemukakan bahwa motivasi adalah kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri ini dikatakan untuk memuaskan motif. Motivasi mempunyai manfaat diantaranya untuk meningkatkan semangat, gairah kerja, dan kedisiplina kerja. Memupuk rasa memiliki, loyalitas dan partisipasi. Meningkatkan kreatifitas dan kemampuan untuk berkembang. Meningkatkan produktivitas kerja dan prestasi. Meningkatkan kesejahteraan. Meningkatkan moral dan kepuasan serta mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas dan lain sebagainya.<sup>38</sup>

Menurut Wursanto, mengatakan bahwa *motivating* adalah keseluruhan proses pemberian motivasi (dorongan) kepada para pegawai agar mereka mau dan suka bekerja sehingga tujuan organisasi dapat

---

<sup>35</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas* (Jakarta: Bumi Aksara: 2016), hlm. 92.

<sup>36</sup> Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, ...* hlm. 102.

<sup>37</sup> Idri, *Hadis Ekonomi dalam Prespektif Hadis Nabi*, (Jakarta: Prenadamedia, 2015), hlm.35.

<sup>38</sup> Idri, *Hadis Ekonomi dalam Prespektif Hadis Nabi, ...* hlm.35-37.

tercapai secara efektif dan efisien.<sup>39</sup> Istilah motivasi didefinisikan sebagai keadaan internal individu yang melahirkan kekuatan, kegairahan dan dinamika serta mengarahkan tingkah laku pada tujuan.<sup>40</sup> Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, atau dapat pula dikatakan bahwa melalui motivasi adalah sebagai faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Motivasi menduduki peran penting dalam diri setiap individu, sebab dapat menimbulkan perilaku-perilaku yang mencerminkan kerja keras dan kinerja tinggi terutama dalam organisasi. Oleh sebab itu Daft (2008:363) mengartikan bahwa motivasi sebagai kekuatan internal atau eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Pada intinya motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Kekuatan tersebut dapat terbentuk atau dihasilkan oleh sesuatu yang sifatnya dari dalam seseorang maupun dari luar individu. Dengan adanya motivasi seseorang akan melakukan sesuatu menjadi tujuan utamanya dengan penuh kegigihan, keseriusan, dan kerja keras.<sup>41</sup>

#### a. Motivasi Dalam Islam

Kehidupan manusia tidak dapat lepas dari masalah usaha sebagai salah satu perwujudan aktivitasnya, baik yang menyangkut aktivitas fisik maupun mental. Sepanjang hidupnya, manusia tetap bekerja karena tanpa bekerja manusia akan mengalami berbagai kesulitan hidup. Kekuatan motivasi dalam bekerja atau berbisnis dalam islam adalah *fastabiqul khairat* (berlomba-lomba dalam kebaikan) untuk memenuhi kebutuhan manusia baik kebutuhan fisik, psikologis

---

<sup>39</sup> Andri Feriyanto dan Endang Shytha Triana, *Pengantar Manajemen( 3 In 1*, (Kebumen: MEDIATERA, 2015) hlm. 71-72.

<sup>40</sup> Abdul Hamid Mursi, *SDM yang Produktif Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1997), hlm. 91

<sup>41</sup> Fathul Aminudin Aziz, *Manajemen Dalam Prepektif Islam*, (Cilacap: Pusatala El-Bayan, 2012), hlm. 67

maupun sosial. Bekerja bagi umat islam tentu tidak hanya dilandasi oleh tujuan-tujuan yang bersifat duniawi saja, tetapi untuk beribadah pula. Bekerja akan memberikan hasil. Hasil inilah yang menjadikan manusia dapat menjalankan bentuk-bentuk ibadah lainnya secara baik.<sup>42</sup>

Allah SWT menyebutkan pada sebagian ayat Al-Qur'an tentang motivasi-motivasi terpenting yang berfungsi menjaga individu dan kelangsungan hidupnya seperti lapar, dahaga, bernafas dan rasa sakit.<sup>43</sup> Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja daripada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten dalam bekerja.

Motivasi yang diajarkan oleh islam adalah semangat untuk beribadah yang kuat, bekerja keras untuk mencari ridha Allah. Dengan giat bekerja inilah umat Islam akan hidup dan kuat. Sedangkan berdiam diri adalah lemah dan mati. Islam mengajak penganutnya untuk selalu bergairah dan optimis. Islam adalah agama yang berorientasi pada masa depan yaitu demi kejayaan di dunia dan akhirat. Islam melarang orang-orang yang menuruti angannya yang kosong, bercita-cita tanpa usaha. Begitu pula sebaliknya, Islam juga melarang orang yang bekerja keras untuk merealisasikan keinginan namun melupakan Allah. Islam mengajak setiap manusia untuk ikhlas menyerahkan diri kepada Allah dan bekerja dengan baik. Keselarasan dalam menjalankan tanggung jawab demi kejayaan di dunia, dan ketenangan diakhirat itulah yang menjadi tuntutan islam.<sup>44</sup>

<sup>42</sup> Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 70-

<sup>43</sup> Abdul Hamid Mursi, *SDM yang Produktif*, ... hlm. 109.

<sup>44</sup> Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syariah*, .... hlm. 14-15.

Motivasi dalam pandangan islam dan merupakan petunjuk untuk selalu memotivasi dirinya dengan ditentukan oleh niat, gerak dan motif batin seseorang.<sup>45</sup> Seperti dikatakan Nabi Muhammad SAW: *“Segala bentuk aktivitas tergantung pada dorongan batin (niat), setiap orang memperoleh sesuatu sesuai dengan niatnya. Oleh sebab itu siapa yang mendorongkan motivinya kepada Allah dan utusannya maka condong kepada Allah dan utusannya, untuk keduniaan yang hendak dihasilkannya atau perempuan yang hendak dinikahi maka akan cenderung kepada apa yang akan dijadikan niatnya. (H.R Bukhari)”*.

Islam sangat mengakui dan menekankan signifikansi dan peran motivasi dalam aktivitas manusia, niat terletak pada hati. Dalam Islam disebutkan bahwa motivasi ada yang bernilai ibadah dan ada pula yang tidak. Kebutuhan menciptakan keinginan mendasari seseorang untuk mencapai sesuatu. Bukan rahasia bila motivasi seseorang dalam melakukan sesuatu muncul dari kebutuhannya yang belum dapat dicapainya.<sup>46</sup>

Menurut Umer Chapra, motivasi dalam Islam mencakup hal-hal sebagai berikut:<sup>47</sup>

- 1) Pemenuhan kebutuhan sehingga diperoleh kehidupan yang baik (Hayah Thayyibah).
- 2) Penghasilan yang diperoleh dari sumber yang baik dan dalam rangka untuk memperoleh keuntungan umat manusia (Falah).
- 3) Distribusi pendapatan dan kekayaan yang adil dengan memberikan nilai yang sangat penting bagi persaudaraan dan keadilan sosial ekonomi.
- 4) Terciptanya pertumbuhan dan stabilitas ekonomi.
- 5) Terciptanya keseimbangan pemuasan kebutuhan material dan spiritual umat manusia.

#### b. Pendekatan-pendekatan Motivasi

<sup>45</sup> Fathul Aminudin Aziz, *Manajemen Dalam Prespektif Islam*, ... hlm. 71.

<sup>46</sup> Fathul Aminudin Aziz, *Manajemen Dalam Prespektif Islam*, ... hlm.72.

<sup>47</sup> Idri, *Hadis Ekonomi Ekonomi Dalam Perspektif Hadis Nabi*, ... hlm. 46-56.

Menurut Wilson bangun ada beberapa pendekatan-pendekatan dalam motivasi, yaitu:<sup>48</sup>

1) Pendekatan Tradisional

Pendekatan tradisional dikemukakan oleh Frederick W. Taylor dari manajemen ilmiah (*scientific management school*). Dalam model pendekatan tradisional yang menjadi titik berat adalah pengawasan (*controlling*) dan pengarahan (*directing*). Pada pendekatan ini, manajer menentukancara yang paling efisien untuk pekerjaan berulang dan memotivasi karyawan dengan sistem intensif upah, semkain banyak yang dihasilkan maka semakin besar upah yang diterima.

2) Pendekatan Hubungan Manusia

Pendekatan hubungan manusia (*human relation model*) menurut Elton Mayo menemukan bahwa kebosanan dan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi. Artinya, dalam pendekatan manajer dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan sosial serta dengan membuat mereka merasa lebih berguna dan lebih penting.

3) Pendekatan Sumber Daya Manusia

Dalam pendekatan sumber daya manusia, karyawan tidak hanya dimotivasi oleh uang dan hubungan sosial, tetapi karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti.

4) Pendekatan Kontenporer

Pendekatan kontenporer (*Contemporary Approach*) didominasi oleh tiga tipe motivasi yaitu teori isi, teori proses dan

---

<sup>48</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 314-316.

teori penguatan. Teori isi menekankan pada teori kebutuhan-kebutuhan manusia. Teori isi menekankan pada analisa yang mendasari kebutuhan-kebutuhan manusia. Teori proses menekankan pada bagaimana para anggota organisasi mencari penghargaan dalam keadaan bekerja.

c. Macam-macam Teori Motivasi

1) Teori Abraham Maslow

Teori motivasi pertama dikenal pada tahun 1950-an. Kebanyakan dari teori motivasi menggambarkan kebutuhan dan keinginan manusia sebagai alat motivasi. Salah satu teori yang terkenal adalah teori hirarki kebutuhan karya Abraham H. Maslow (Maslow). Pada dasarnya menurut Maslow ada lima kebutuhan karyawan dalam organisasi/perusahaan yang disusun secara hierarki (bertingkat), yaitu :<sup>49</sup>

a) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan yang bersifat fisiologis disebut juga sebagai kebutuhan yang bersifat materi atau kadang kala disebut juga sebagai kebutuhan primer.<sup>50</sup> Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan paling dasar dalam kehidupan manusia. Manusia dalam kehidupannya lebih mengutamakan kebutuhan fisiologis, kebutuhan ini memiliki prioritas tinggi dalam hirarki Maslow karena kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar bagi hidup manusia. Setelah kebutuhan ini terpenuhi, manusia baru dapat memikirkan kebutuhan yang lebih tinggi.

Kebutuhan fisiologis ini sering juga disebut sebagai kebutuhan tingkat pertama (*the first need*). Pada dasarnya manusia memiliki delapan macam kebutuhan fisiologis

<sup>49</sup> Andri Feriyanto dan Endang Shyta Triana, *Pengantar Manajemen (3 In 1)*, hlm. 74.

<sup>50</sup> Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, ...* hlm. 103.

yaitu: kebutuhan akan oksigen dan pertukaran gas, kebutuhan cairan dan elektrolit, kebutuhan nutrisi, kebutuhan eliminasi urin dan fekal, kebutuhan istirahat dan tidur, kebutuhan tempat tinggal, kebutuhan temperatur, serta kebutuhan seksual.<sup>51</sup>

Apabila kebutuhan dasar ini tidak terpenuhi maka manusia akan mengalami kesulitan untuk berfungsi secara normal. Misalnya, seseorang mengalami kesulitan untuk mendapatkan makanan sehingga ia menderita kelaparan, maka ia tidak akan mungkin mampu memikirkan kebutuhan keamanan atau pun kebutuhan aktualisasi diri.<sup>52</sup>

Umumnya kebutuhan fisiologis bersifat neostatik atau usaha menjaga keseimbangan unsur-unsur fisik. Kebutuhan fisiologis kaitannya pada diri karyawan harus diperhatikan untuk memotivasi karyawan di tempat kerja, yakni dengan menyediakan makan siang, tempat istirahat, dan gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok. Karena pada dasarnya Kebutuhan fisiologis ini sangat kuat, dalam keadaan absolut (kelaparan dan kehausan) semua kebutuhan lain ditinggalkan dan orang mencurahkan semua kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan ini. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja giat, meskipun termasuk dalam kebutuhan utama namun kebutuhan fisiologis merupakan tingkat kebutuhan yang bobotnya paling rendah.<sup>53</sup>

#### b) Kebutuhan Akan Rasa Aman

Setelah kebutuhan tingkat pertama terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat kedua sebagai penggantinya,

---

<sup>51</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, ... hlm.317.

<sup>52</sup> Fathul Aminudin Aziz, *Manajemen dalam Prespektif Islam*, ... hlm.68

<sup>53</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, ... hlm. 225.

yaitu kebutuhan rasa aman. Dimana kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.<sup>54</sup> Kebutuhan akan rasa aman, sebagai kebutuhan tidak hanya menyangkut keamanan fisik baik itu di tempat kediaman, pemukiman dalam perjalanan dan di tempat pekerjaan. Meskipun hal itu termasuk penting, akan tetapi juga keamanan mental psikologis dalam meniti karier, dalam arti mendapat perlakuan yang manusiawo dan tidak selalu dihantui oleh pengenaan sanksi, apalagi pemutusan hubungan kerja.<sup>55</sup>

Dalam sebuah perusahaan, kebutuhan akan rasa aman seperti adanya rasa aman tenaga kerja untuk melakukan pekerjaannya, misalnya adanya asuransi, tunjangan kesehatan, tunjangan pensiunm dan lain-lain.<sup>56</sup>

Rasa aman yang dimaksud kaitannya dengan motivasi karyawan adalah rasa aman untuk tidak dipecat, serta rasa aman dari gangguan lingkungan kerja. Kebutuhan rasa aman merupakan faktor utama dalam diri seseorang. Bila orang merasa dirinya tidak aman maka timbul reaksi-reaksi kejiwaan seperti cemas, takut tanpa alasan, dan sebagainya, sebaliknya jika seseorang memandang bahwa dirinya aman, tidak terganggu dengan lingkungan sekitarnya, maka motivasi kerjanya akan meningkat. Pada dasarnya kebutuhan akan rasa aman ini merupakan kebutuhan pertahanan hidup jangka panjang.<sup>57</sup>

Persyaratan agar karyawan mempunyai rasa aman di dalam pekerjaannya yaitu suasana kerja yang dirasakan

---

<sup>54</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, ... hlm. 64.

<sup>55</sup> Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, ... hlm. 104-105.

<sup>56</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ... hlm. 317.

<sup>57</sup> Andri Feriyanto dan Endang Shyta Triana, *Pengantar Manajemen (3 in 1)*, hlm.75.

tanpa ancaman. Dimana kebutuhan ini mengarah pada dua bentuk, yaitu:<sup>58</sup>

- (1) Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan jiwa di tempat kerja pada saat mengerjakan pekerjaannya. Dalam arti luas, setiap orang membutuhkan keamanan dan keselamatan jiwa dimanapun ia berada, misalkan dengan adanya asuransi, tunjangan kesehatan, dan tunjangan pensiun serta menggunakan alat pelindung seperti masker.
- (2) Kebutuhan akan keamanan harta di tempat kerja seperti keamanan kendaraan bermotor karyawan yang terjaga. Pentingnya pemenuhan kebutuhan ini jelas terlihat pada organisasi moderen.

c) Kebutuhan Sosial

Manusia adalah makhluk sosial, karena pada dasarnya manusia selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorangpun ingin menyendiri di tempat terpencil. Oleh karena itu manusia juga memiliki kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan akan teman, kebersamaan, kekeluargaan, serta untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungannya. Meski karyawan harus bersaing dalam bekerja dalam kekaryaanannya, persaingan yang terjadi akan berupa persaingan sehat, dan pelaksanaan tugas pekerjaan akan didasarkan pada pendekatan sinergi.<sup>59</sup> Dimana secara garis besar kebutuhan-kebutuhan tersebut terbagi atas empat kelompok, yaitu:<sup>60</sup>

---

<sup>58</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, ... hlm. 225.

<sup>59</sup> Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, ... hlm. 105.

<sup>60</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*., ... hlm. 225.

- (1) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia hidup dan bekerja (*sense of belonging*)
- (2) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*). Karena itu, dalam memotivasi bawahan pimpinan harus dapat melakukan tindakan yang menimbulkan kesan bahwa tenaga mereka diperlukan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.
- (3) Kebutuhan akan perasaan maju atau tidak gagal (*sense of achievement*). Setiap orang senang akan kemajuan dan tidak seorangpun yang menyenangi kegagalan. Kemajuan disegala bidang merupakan keinginan dan kebutuhan yang menjadi harapan setiap orang.
- (4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). Setiap karyawan akan merasa senang jika ia diikutsertakan dalam berbagai kegiatan perusahaan dalam arti diberi kesempatan untuk mengemukakan saran ataupun pendapat pada pimpinan.

d) Kebutuhan Penghargaan

Ketika kebutuhan sosial sudah relatif terpuaskan, kekuatan motivasinya melemah dan diganti motivasi penghargaan atau sering juga disebut kebutuhan harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai orang lain. Andri Feriyanto, SE. dan Endang Shyta Triana, SE. mengungkapkan terdapat dua jenis penghargaan, antara lain:<sup>61</sup>

- (1) Menghargai diri sendiri (*self respect*), misalnya kebutuhan kekuatan, penguasaan, kompetensi,

---

<sup>61</sup> Andri Feriyanto dan Endang Shyta Triana, *Pengantar Manajemen (3 in 1)*, ... hlm.76.

prestasi, kepercayaan diri, kemandirian, dan kebebasan.

- (2) Mendapat penghargaan dari orang lain (*respect from other*), misalnya kebutuhan prestise, penghargaan dari orang lain, status, ketenaran, dominasi, menjadi orang penting, kehormatan, diterima, dan apresiasi. Orang membutuhkan pengetahuan bahwa dirinya dikenal dengan baik dan dinilai dengan baik oleh orang lain.

Selain kedua jenis penghargaan tersebut, kebutuhan penghargaan (harga diri) dapat juga dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

- 1) *Pertama* (internal), adalah kebutuhan terhadap kekuasaan, berprestasi, pemenuhan diri, kekuasaan, dan kemampuan untuk memberi keyakinan, dan kehidupan serta kebebasan.
- 2) *Kedua* (eksternal), adalah kebutuhan terhadap nama baik (*reputation*) atau prestise, status, keberhasilan, pengakuan, perhatian dan penghargaan.

Pemuasan kebutuhan akan harga diri akan membawa kepada keyakinan diri, kekuatan, kemampuan, dan pemenuhan diri dari karyawan. Setiap karyawan yang merasa dihargai akan mempunyai harapan untuk dapat mencapai kebebasan diri dan memperoleh penghargaan dan kemampuan untuk mencapai prestasi kerja.

#### e) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri atau perwujudan diri, merupakan kebutuhan tingkat kelima yang paling tinggi bagi karyawan yang ingin untuk dipenuhi setelah semua kebutuhan dasar terpenuhi. Dimana aktualisasi diri adalah keinginan untuk memperoleh kepuasan dengan dirinya (*self fullfilment*), menggunakan kemampuan skill dan

potensi.<sup>62</sup> Karena pada dasarnya kebutuhan ini merupakan dorongan agar menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.<sup>63</sup>

Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.<sup>64</sup>

Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Pada peringkat ini masing-masing individu akan berbeda cara pemenuhannya. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pemimpin perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan. Kebutuhan aktualisasi diri berbeda dengan kebutuhan lain dalam dua hal, yaitu:<sup>65</sup>

- (1) Kebutuhan aktualisasi diri tidak dapat dipenuhi dari luar. Dimana pemenuhannya hanya berdasarkan keinginan atas usaha individu itu sendiri.
- (2) Aktualisasi diri berhubungan dengan pertumbuhan seorang individu. Dimana kebutuhan ini berlangsung terus-menerus terutama sejalan dengan meningkatkan jenjang karir seorang individu.

## 2) Teori Motivasi Herzberg

Frederic Herzberg mengatakan bahwa hubungan seorang individu dengan kerja merupakan suatu hubungan dasar dan sikap individu terhadap kerja sangat menentukan berhasil atau gagalnya individu tersebut. Menurut Herzberg ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan

---

<sup>62</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, ... hlm. 64.

<sup>63</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, ... hlm. 318.

<sup>64</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ..., hlm.287.

<sup>65</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, ..., hlm.226.

menjauhkan diri dari ketidakpuasan, yaitu faktor *higiene* dan *motivator*.<sup>66</sup>

- a) Faktor *higiene* memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik).
- b) Faktor *motivator*, memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk di dalamnya adalah prestasi, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dan sebagainya.

### 3) Teori motivasi David McClelland

Dalam teorinya, Mc Clelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu, kebutuhan akan prestasi (*achievement*), kebutuhan kekuasaan (*power*) dan kebutuhan afiliasi (*affiliation*).<sup>67</sup>

Teori McClelland mengatakan 3 poin, yaitu:

- (1) Kebutuhan akan prestasi: Dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Kebutuhan ini sebagai daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Kebutuhan akan prestasi mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.
- (2) Kebutuhan akan kekuasaan: kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian. Kebutuhan akan kekuasaan merupakan daya penggerak yang

<sup>66</sup> Andri Feriyanto & Endang Shitya Triana, *Pengantar Manajemen (3 in 1)*,..., hlm.78.

<sup>67</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, ..., hlm. 230-231.

memotivasi semangat kerja seorang karyawan. Kebutuhan ini merangsang dan memotivasi gairah kerja seseorang serta mengerahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam organisasi.

Ego manusia yang ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya sehingga menimbulkan persaingan. Persaingan oleh manajer ditumbuhkan secara sehat dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.

- (3) Kebutuhan akan afiliasi: hasrat untuk hubungan antar-pribadi yang ramah dan akrab. Kebutuhan akan afiliasi menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang, karena ini yang merangsang gairah kerja seorang karyawan. Karyawan akan termotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

#### d. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Hasibuan ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

##### 1) Motivasi positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berproduktivitas di atas produktivitas standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.<sup>68</sup> Alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan adalah :

##### a) Material Incentive

*Material incentive* adalah dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja merupakan upah atau gaji yang wajar tetapi juga jaminan yang dapat dinilai dengan

<sup>68</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ..., hlm. 149.

uang. *Material incentive* merupakan faktor yang sangat mempengaruhi seseorang untuk bekerja dengan giat sehingga meningkatkan produktivitas kerjanya.

b) Non Material Incentive

*Non material incentive* yaitu segala jenis insentif yang tidak dapat dinilai dengan uang. Misalnya tentang pekerjaan yang terjamin, penghargaan dan perlakuan yang wajar.

2) Motivasi negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.<sup>69</sup>

3. Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas sebagai sebuah konsep dicetuskan oleh David Ricardo dan Adam Smith pada tahun 1810 dengan masukan (input) dan keluaran (output) sebagai elemen utamanya. Hal ini senada dengan Stevenson yang mengatakan bahwa produktivitas itu tak lain adalah indeks untuk mengukur seberapa jauh keluaran relatif dapat dicapai dengan mendayagunakan masukan yang dapat dikombinasikan. Hal ini memberikan pengertian bahwa semakin tinggi produktivitas yang dicapai semakin banyak keluaran yang diperoleh, seperti yang dikemukakan oleh Heizer dan Render yang berpendapat bahwa produktivitas itu memperluas hasil yang dicapai dari suatu proses produksi. Kemudian Lawlor berpendapat bahwa produktivitas adalah hubungan yang ada antara barang yang diproduksi dan terjual atau jasa-jasa yang diberikan yaitu keluaran (*output*) dengan sumber daya yang dikonsumsi selama produksi yaitu

---

<sup>69</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas, ...*, hlm.99.

masukan (*input*). Akan tetapi, sebagai sebuah substansi, produktivitas merupakan bukanlah konsep yang baru, jauh-jauh hari islam telah mengenal konsep tersebut dalam surat Al-Mulk ayat 2.<sup>70</sup>

Dalam ayat tersebut menyatakan bahwa Allah menciptakan kematian dan kehidupan adalah untuk menemukan siapa diantara mereka yang lebih baik perbuatannya. Yang dimaksud lebih baik dari perbuatannya adalah yang lebih produktif. Nabi SAW bersabda “*Barang siapa yang hari ini lebih jelek dari hari kemarin berarti rugi (karena tidak ada nilai tambah). Karena itu, satu-satunya pilihan bagi seorang muslim adalah bahwa hari ini harus lebih baik (lebih produktif) dari hari kemarin.*

Hal ini tidak jauh berbeda dengan ungkapan simanjuntak yang di pakai oleh Dewan Produktivitas Nasional. Menurutnya, produktivitas mengandung pengertian filosofi kualitatif, definisi kerja secara kuantitatif dan teknis operasional.<sup>71</sup> Secara filosofis kualitatif, produktivitas adalah adalah suatu pandangan yang menganggap bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari dari kemarin. Dan hari esok lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja.

Untuk definisi kerja secara kuantitatif, produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan persatuan waktu. Definisi kerja ini mengandung cara atau metode pengukuran. Walaupun secara teori dapat dilakukan, akan tetapi dalam praktik sulit dilaksanakan, terutama sumber daya masukan yang dipergunakan pada umumnya terdiri banyak macam dan dalam porsi yang berbeda. Sumber daya masukan terdiri dari beberapa faktor seperti tanah, gedung, mesin, peralatan, bahan mentah dan sumber daya manusia.

---

<sup>70</sup> Misbahul Munir, *Produktivitas Perempuan Studi Analisis Produktivitas Perempuan dalam Konsep Ekonomi Islam, ...* hlm.27-29.

<sup>71</sup> Misbahul Munir, *Produktivitas Perempuan Studi Analisis Produktivitas Perempuan dalam Konsep Ekonomi Islam, ...* hlm. 29.

Untuk difenisi secara teknis operasional mengandung makna peningkatan produktivitas yang dapat terwujud dalam empat bentuk, yaitu jumlah produksi yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber dayayang lebih sedikit, jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang kurang, jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan pertambahan sumber daya yang relatif kecil.

Definisi produktivitas yang lebih koheren juga diungkapkan oleh Hidayat. Menurut Hidayat, produktivitas bisa bermakna filosofis dan teknis. Secara filosofis, produktivitas adalah sikap mental untuk berbuat lebih baik. Sedangkan secara teknis produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Menurut Sinungan produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok akan lebih baik hari ini.<sup>72</sup>

Produktivitas pada dasarnya merupakan kemampuan atau kekuatan untuk menghasilkan sesuatu, baik berupa keuntungan materi, jasa, maupun lainnya. Hal ini sesuai dengan ungkapan A.Mintogoro dan Sedarmayanti yang menyatakan bahwa produktivitas itu berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu. Karena didalam organisasi kerja yang akan dihasilkan adalah terwujudnya tujuan, maka produktivitas berhubungan dengan sesuatu yang bersifat material dan non material, baik yang dapat dinilai dengan uang maupun tidak.<sup>73</sup> Produktivitas mencakup sikap mental pariotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan dari diri bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Kerja yang produktif memerlukan ketrampilan kerja yang sesuai dengan isi kerja sehingga bisa

---

<sup>72</sup> Misbahul Munir, *Produktivitas Perempuan Studi Analisis Produktivitas Perempuan dalam Konsep Ekonomi Islam, ...* hlm.30.

<sup>73</sup> Misbahul Munir, *Produktivitas Perempuan Studi Analisis Produktivitas Perempuan dalam Konsep Ekonomi Islam, ...* hlm. 31

menimbulkan penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja maupun minimal mempertahankan cara kerja yang sudah baik.<sup>74</sup>

Secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran dengan masukan yang diperlukan.<sup>75</sup> Dewan Produktivitas Nasional mendefinisikan bahwa produktivitas sebagai suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.<sup>76</sup>

Dengan adanya beberapa pengertian produktivitas di atas, dapat dipahami bahwa produktivitas merupakan hasil (output) yang dicapai oleh seorang pekerja atau sekelompok pekerja sehubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan demikian dalam sebuah organisasi seorang pekerja mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam mencapai sebuah tujuan, karena produktivitas kerja dari anggota organisasi merupakan bagian dari produktivitas organisasi.<sup>77</sup>

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat dan tepat. Menurut Payaman Simanjuntak produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor kualitas dan kemampuan fisik karyawan, sarana pendukung dan supra sarana.<sup>78</sup>

#### a. Konsep Produktivitas Kerja

---

<sup>74</sup> Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm.1-2.

<sup>75</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja edisi ketiga* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 109.

<sup>76</sup> Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 1999), hlm.44.

<sup>77</sup> Misbahul Munir, *Produktivitas Perempuan Studi Analisis Produktivitas Perempuan dalam Konsep Ekonomi Islam, ...* hlm.34.

<sup>78</sup> Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia, ...* hlm. 45.

Produktivitas dapat dipahami secara filosofis. Pernyataan yang digunakan adalah produktivitas merupakan suatu sikap mental, menciptakan hari ini yang lebih baik dari kemarin, dan mengusahakan hari esok lebih baik dari hari ini. Sikap mental menuntut kita untuk selalu berusaha membuat kemajua-kemajuan disegala bidang kehidupan. Orientasinya adalah selalu harus maju, tak boleh diam ditempat selalu berfikir untuk menciptakan kemajuan.

Dalam ilmu teknik industri dikenal suatu falsafah "*there is not best way to do a job, there is alway a better way*". Pandanagn dalam ilmu ini adalah bahwa melakukan pekerjaan apapun selalu dapat dilakukan dengan baik. Inti dari pernyataan teknis dalam produktivitas adalah tidak adanya produk atau proses yang terbaik, selalu dapat diciptakan produk atau proses yang lebih baik, selalu dapat diusahakan hasil yang lebih besar dengan pengorbanan sumber-sumber yang lebih kecil. Tinggi rendahnya produktivitas ternyata dipengaruhi oleh banyak faktor mulai dari sikap, disiplin karyawan sampai pada manajemen teknologi.<sup>79</sup>

#### b. Produktivitas Kerja Dalam Islam

Menurut Harun Nasution, dalam agama terdapat dua ajaran yang erat kaitannya dengan produktivitas. Pertama, agama merupakan ajaran mengenai nasib dan usaha manusia. Kalau nasib manusia telah ditentukan Tuhan sejak semula, dalam arti bahwa perbuatan manusia merupakan ciptaan Tuhan, maka produktivitas masing-masing penganut paham keagamaan demikian akan rendah sekali. Tetapi, dalam masyarakat yang menganut paham bahwa manusialah yang menentukan nasibnya dan manusialah yang menciptakan perbuatannya, maka produktivitas akan tinggi.

Kedua, agama mengajarkan bahwa sesudah hidup di dunia yang bersifat materiil ini, ada kehidupan kedua nanti di akhirat yang bersifat spiritual. Bagaimana pengaruh ajaran ini terhadap

---

<sup>79</sup> Jimmy L.Gaol, *A to Z Human Capital MSDM* (Jakarta: Grasindo, 2014), hlm.685-686.

produktivitas masyarakat penganut agama bersangkutan, sangat tergantung dari cara pandangnya. Jika dipahami secara substitutif, apabila kehidupan duniawi dipandang penting, maka produktivitas duniawi akan meningkat, sedangkan produktivitas akhirat menurun. Sebaliknya, kalau kehidupan akhirat lebih diutamakan, maka produktivitas keduniaan akan menurun. Jika dipahami secara integratif, maka keduanya bisa berjalan secara kongruen, karena kehidupan dunia dan akhirat menjadi sebuah entitas yang menyatu. Produktivitas dunia akan mendatangkan produktivitas akhirat, sementara produktivitas akhirat mempunyai efek terhadap produktivitas dunia. Allah berfirman dalam Al-Qur'an (Q.S. 29:45):

إِنَّ الصَّلَاةَ تَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ

*“sesungguhnya shalat dapat mencegah kekejian dan kemungkaran”*

Dalam ayat ini Allah SWT dengan tegas menyatakan bahwa shalat berdimensi ukhrawi dan akan mempengaruhi pada kehidupan duniawi. Sementara kehidupan duniawi tersebut juga akan dipertanggung jawabkan di kehidupan akhirat. Dengan demikian, maka kedua entitas tersebut sesungguhnya menjadi sebuah kesatuan yang tidak bisa dipisahkan.

Dari pernyataan Harun ini dapat dipahami bahwa agama sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas. Dimana ketika mereka lebih menekankan kepada kehidupan akhirat dengan cara meninggalkan kehidupan duniawi, maka akan membentuk etos kerja yang lemah. Hal tersebut dipengaruhi oleh pandangan seseorang yang memandang bahwa perbuatan manusia itu adalah ciptaan Tuhan yang akan memperoleh etos kerja, sehingga menimbulkan rendahnya produktivitas. Lain halnya ketika seseorang memandang kehidupan dunia-akhirat secara integratif atau meyakini bahwa manusia menciptakan pekerjaannya sendiri. Maka mereka akan terpacu untuk

melakukan sesuatu yang produktif, dan akan meningkatkan produktivitasnya.<sup>80</sup>

c. Komponen Dasar Penentuan Produktivitas Kerja

Upaya meningkatkan produktivitas kerja seyogyanya tidak dipandang hanya sebagai hal yang bersifat teknis. Segi-segi lain yang bahkan dapat berperan sebagai faktor penentu keberhasilan upaya tersebut antara lain sebagai berikut:<sup>81</sup>

1) Tujuan Organisasi

Dilihat dari sudut perspektif waktu tujuan dapat dikategorikan sebagai tujuan akhir dan tujuan antara. Bahwa tujuan akhir merupakan titik kulminasi ke arah mana organisasi akan dibawa dan berperan sebagai penuntun bagi organisasi dalam menyelenggarakan berbagai fungsi dan kegiatannya. Banyak orang yang mengidentifikasikan tujuan akhir organisasi sebagai tujuan jangka panjang.

2) Perumusan Visi dan Misi

Dalam rangka pencapaian tujuan akhir, manajemen mutlak perlu menentukan arah yang akan ditempuh oleh organisasi sehingga terwujud suatu keadaan yang diinginkan pada suatu waktu tertentu di masa depan. Dengan kata lain manajemen perlu menyatakan pandangannya secara eksplisit tentang bentuk masa depan organisasi yang dikehendakinya, itulah yang dimaksud dengan *visi*. Sedangkan *misi* sendiri adalah suatu yang harus diemban oleh semua komponen organisasi berupa kegiatan pokok yang kesemuanya dilakukan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

3) Penentuan Strategi Organisasi

---

<sup>80</sup> Misbahul Munir, *Produktivitas Perempuan Studi Analisis Produktivitas Perempuan dalam Konsep Ekonomi Islam*, ... hlm.34.

<sup>81</sup> Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, ... hlm. 3.

Dalam dunia bisnis strategi merupakan pernyataan umum oleh manajemen puncak tentang kegiatan bisnis apa yang dilakukan organisasi sekarang dan dalam bidang bisnis apa organisasi ingin bergerak di masa depan. Dalam suatu organisasi bisnis misalnya harus dirumuskan dan ditetapkan strategi fungsional bagi semua komponen organisasi seperti diuraikan berikut:

- a) Strategi di bidang produksi
  - b) Strategi di bidang pemasaran
  - c) Strategi promosi
  - d) Strategi di bidang keuangan
  - e) Strategi fungsional lainnya
  - f) Strategi di bidang SDM.
- d. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Erich Fromm, produktivitas kerja berkaitan dengan pola pemikiran. Bila pemikiran produktif memandu seseorang, ia akan berubah dari non produktif menjadi produktif. Orang yang produktif memiliki kepribadian yang produktif pula dengan ciri-cirinya yaitu, produksi yang dihasilkan bernilai tinggi baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Hal-hal yang negatif dapat memperkecil tingkat produksi dapat ditekan serendah mungkin. Misalnya, absen dan keterlambatan pemakaian bahan-bahan baku dan peralatan produksi tidak efektif dan tidak efisien, penyimpangan-penyimpangan dalam bekerja, sakit-sakitan, konflik dan sebagainya.<sup>82</sup>

Untuk mengukur produktivitas kerja seseorang, dapat dilakukan dengan memperhatikan kemampuan seseorang dalam menggunakan metode atau cara kerja yang terbaik maupun yang paling tepat. Dalam hal ini A. Mintorogo dan Sudarmayanti menyatakan bahwa metode atau cara kerja yang dipergunakan merupakan yang

---

<sup>82</sup> Misbahul Munir, *Produktivitas Perempuan Studi Analisis Produktivitas Perempuan dalam Konsep Ekonomi Islam, ...* hlm.34-35.

terbaik atau yang paling tepat untuk mencari hasil yang maksimal, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Pelaksanaan metode atau cara kerja terbaik yang dipilih tersebut berlangsung dengan prosedur dan mekanisme yang benar, cermat dan tepat.

Peralatan yang digunakan merupakan yang terbaik, atau yang sesuai dengan metode atau cara kerja yang dipilih. Penggunaan metode dan alat tersebut memperkecil atau meniadakan hambatan kerja sehingga hasil maksimum dapat diwujudkan. Penggunaan metode dan cara bekerja alat tersebut tidak mengandung risiko yang merugikan dalam proses bekerja dan hasilnya, terutama memiliki jaminan yang tinggi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Personal pelaksana memiliki kreativitas, terutama bila menghadapi hambatan yang timbul selama proses bekerja.<sup>83</sup> Seorang pekerja yang mampu menggunakan metode maupun cara bekerja yang tepat menunjukkan bahwa pekerja tersebut produktif. Oleh karena itu diperlukan pelatihan-pelatihan khusus terhadap bidang kerja masing-masing dan harus diberikan pengarahan serta bimbingan secara terus menerus.<sup>84</sup>

Menurut Burhanuddin Yusuf produktivitas dapat diukur melalui beberapa faktor yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan, konsep pengetahuan lebih berorientasi pada inteligensi, daya pikir dan penguasaan ilmu. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.<sup>85</sup>

---

<sup>83</sup> Misbahul Munir, *Produktivitas Perempuan Studi Analisis Produktivitas Perempuan dalam Konsep Ekonomi Islam, ...* hlm.35

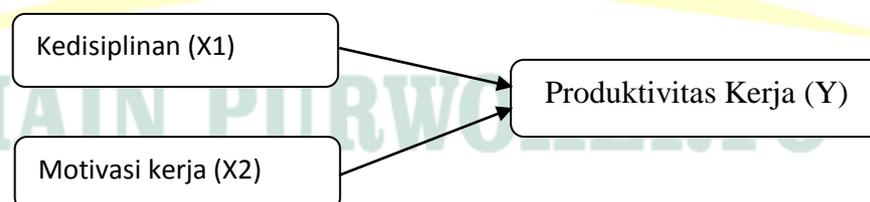
<sup>84</sup> Misbahul Munir, *Produktivitas Perempuan Studi Analisis Produktivitas Perempuan dalam Konsep Ekonomi Islam, ...* hlm. 36.

<sup>85</sup> Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia, ...* hlm. 283.

- 2) Keterampilan, yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekayaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.
- 3) Kemampuan, konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan.
- 4) Sikap, merupakan suatu kebiasaan yang memiliki pola. Pola tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang. Perilaku manusia ditentukan oleh sikap-sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.<sup>86</sup>

Berdasarkan penjelasan diatas maka kerangka pikir dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut:

Gambar 1  
Kerangka Pikir



<sup>86</sup> Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ... hlm. 284.

## C. Landasan Teologis

### 1. Kedisiplinan

Disiplin menjadi salah satu ilmu yang diajarkan dalam Islam. Disiplin merupakan menghargai waktu yang ada dan digunakan dengan sebaik-baiknya. Disiplin sangat diperlukan dalam kehidupan kita sehari-hari, apalagi sikap disiplin sangat berpengaruh pada kesuksesan kita di masa depan. Islam adalah agama yang mengajarkan kelembutan tapi juga kedisiplinan. Dalam islam budaya tepat waktu telah dicontohkan oleh Rasulullah SAW misalnya sholat diawal waktu. Hal ini menunjukkan sikap disiplin dalam bentuk sholat yang tepat pada waktunya.

الصلاة على وقتها

“*Shalatlah diawal waktu*”

Hadis diatas adalah anjuran untuk melaksanakan sholat di dalam waktunya. Shalat adalah ibadah yang penting oleh karenanya ibadah ini harus dilakukan dalam keadaan apapun.

Budaya kerja islam bertumpu pada *akhlakul karimah*. Umat islam menjadikan akhlak sebagai energi batin yang terus menyala dan mendorong setiap langkah kehidupannya dalam koridor jalan yang lurus. Ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu ibadah dan berprestasi itu indah. Ada semacam panggilan dari hati untuk terus memperbaiki diri dan tampil sebagai umat yang terbaik (*khairu ummah*).

Sebagai contoh lain, waktu sholat fardhu yang mempunyai batasan waktu awal dan akhir sehingga setiap Muslim harus sholat tepat di waktu sholat yang telah ditentukan, jika tidak maka sholatnya dianggap tidak sah. Disiplin juga merupakan sifat orang yang bertakwa. Disiplin merupakan bentuk ketaatan kepada Allah SWT. Hal ini dijelaskan dalam Q.S An-Nisa ayat 59:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ  
 الْآخِرِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

*“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.” (Q.S. 4:59)*

Dalam ayat ini Allah menjelaskan bahwa Allah telah menyuruh kita untuk taat kepada Allah SWT dan Rasul-Nya, disiplin adalah salah satu bentuk taat pada peraturan, terutama aturan yang telah ditetapkan oleh Allah SWT.

## 2. Motivasi Kerja

Kebutuhan yang memotivasi seseorang memang sangat beragam. Akan tetapi, berdasarkan konsep ketauhidan maka seseorang melakukan sesuatu didasarkan asas kebutuhan (teosentris), kebutuhan atas dasar islam. Dalam Al-Qur'an digunakan motivasi pemenuhan kebutuhan. Diantaranya adalah motif perlindungan, cinta, karunia, keadilan, rahmat, bimbingan atau petunjuk dan kebahagiaan. Memenuhi kebutuhan cinta dan kasih sayang, sesama manusia maupun dengan tuhanNya dapat dilihat dalam beberapa penawaran. Dalam banyak firman Allah selalu mengakhiri perintah dan petunjuknya dengan pemenuhan kebutuhan tersebut.<sup>87</sup> Q.S Al-Baqarah ayat 195:

<sup>87</sup> Fathul Aminudin Aziz, *Manajemen dalam Prespektif Islam* (Cilacap: Pustaka El-Bayan, 2012), hlm.77

وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ

الْمُحْسِنِينَ ﴿١٥٦﴾

*“Dan belanjakanlah (harta bendamu) di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan dan berbuat baiklah; karena sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik.”*

### 3. Produktivitas Kerja

Dalam bekerja Allah telah menyuruh kita untuk bekerja lebih produktif. Hal ini tertuang dalam firman Allah SWT dalam Q.S Al-Mulk ayat 2:

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا وَهُوَ الْعَزِيزُ الرَّحِيمُ ﴿٢﴾

*“Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun.”*

Ayat di atas menyatakan bahwa Allah menciptakan kematian dan kehidupan adalah untuk menemukan siapa diantara mereka yang lebih baik perbuatannya. Dalam konteks ekonomi, yang lebih baik perbuatannya adalah yang lebih produktif. Nabi SAW bersabda *“barang siapa yang hari ini lebih jelek dari hari kemarin berarti rugi (karena tidak ada nilai tambah)”*. Karena itu satu-satunya pilihan bagi seorang muslim adalah bahwa hari ini harus lebih baik (lebih produktif) dari hari kemarin.

## D. Rumusan Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris..<sup>88</sup> Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul..<sup>89</sup>

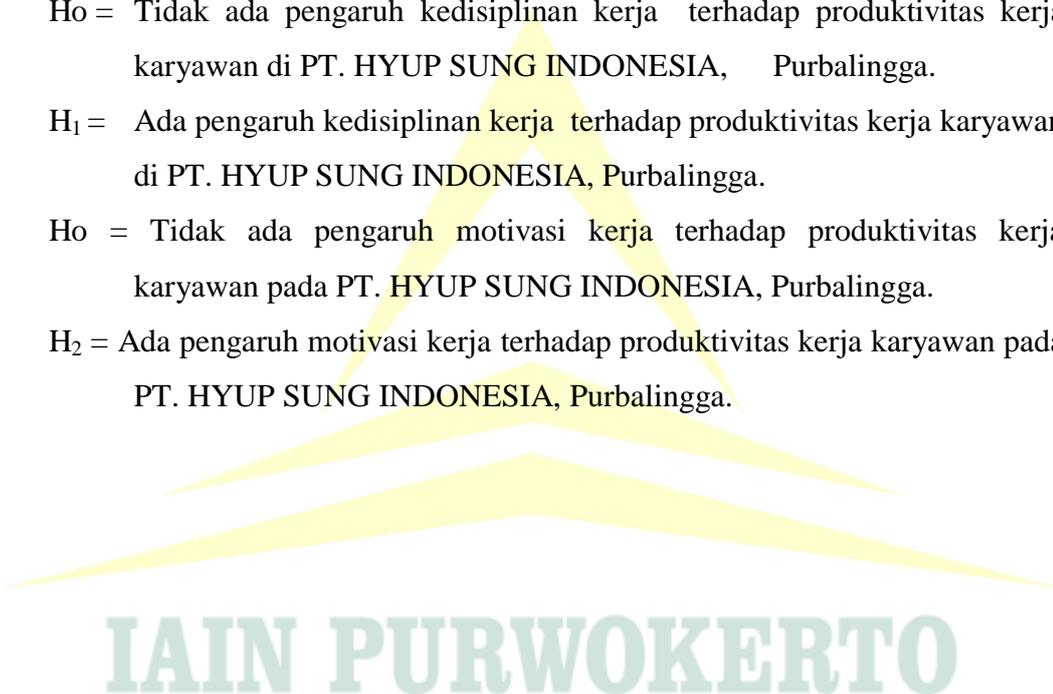
Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan maka diperlukan adanya hipotesis penelitian. Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran secara objektif mengenai pengaruh kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapun Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

$H_0$  = Tidak ada pengaruh kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. HYUP SUNG INDONESIA, Purbalingga.

$H_1$  = Ada pengaruh kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. HYUP SUNG INDONESIA, Purbalingga.

$H_0$  = Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. HYUP SUNG INDONESIA, Purbalingga.

$H_2$  = Ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. HYUP SUNG INDONESIA, Purbalingga.



IAIN PURWOKERTO

---

<sup>88</sup> Sumadi Suryabrata, *Metode Penelitian cetakan ke 22*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hlm.21

<sup>89</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik edisi revisi IV* (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hlm. 67.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Metode merupakan cara yang dipakai untuk mencapai tujuan, sedangkan penelitian merupakan penyelidikan dari suatu bidang ilmu pengetahuan yang dijalankan untuk memperoleh fakta-fakta secara sistematis. Metode penelitian pada dasarnya merupakan suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.<sup>1</sup> Metode penelitian menjelaskan rencana dan prosedur penelitian yang akan dilakukan peneliti untuk mendapatkan jawaban dari suatu permasalahan dalam penelitian.

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu suatu penelitian yang dilakukan di lapangan atau responden.<sup>2</sup> Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang merupakan catatan numerik yang dihasilkan dari sebuah proses pengukuran.<sup>3</sup> Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. HYUP SUNG INDONESIA PURBALINGGA.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian di PT. HYUP SUNG INDONESIA PURBALINGGA Jl. Raya Karangmanyar. KM.1. Kalimanah, Purbalingga.

##### **2. Waktu Penelitian**

---

<sup>1</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D* (Bandung: ALFABETA, 2017), hlm.2.

<sup>2</sup> Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hlm.5.

<sup>3</sup> Alizar Isna & Wanto, *Analisis Data Kuantitatif Panduan Raktis Untuk Penelitian Sosial: Dilengkapi Dengan Analisis Regresi Nominal Dan Ordinal* (Purwokerto: STAIN Press, 2013), hlm.6.

Penelitian ini dilakukan pada Bulan April-Mei 2018. Penelitian ini dilakukan dengan penyusun mendatangi tempat yang penyusun teliti dengan secara langsung datang ke lokasi penelitian setelah mendapatkan ijin untuk melakukan penelitian.

### C. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian adalah benda, hal atau orang tempat data untuk variabel penelitian melekat yang dipermasalahkan.<sup>4</sup> Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. HYUP SUNG INDONESIA PURBALINGGA, dari karyawan tersebut akan diperoleh informasi tentang pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Objek Penelitian adalah masalah yang menjadi fokus penelitian.<sup>5</sup> Dalam penelitian ini yang menjadi objek adalah pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. HYUP SUNG INDONESIA PURBALINGGA.

### D. Sumber Data

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya.<sup>6</sup> Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari.<sup>7</sup> Dalam hal ini penulis menggunakan data-data yang diperoleh dari observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner.

---

<sup>4</sup>Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), hlm.116.

<sup>5</sup>Winarno Surakhman, *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar, Metode dan Teknik*, (Bandung: Tarsito, 1994), hlm 134.

<sup>6</sup>Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*,... hlm. 19.

<sup>7</sup>Saifudin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998), hlm. 91.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain, yang tidak langsung diperoleh oleh penulis dari subjek penelitian.<sup>8</sup>Data dalam penelitian ini diperoleh dari buku-buku, dokumen, internet ataupun data lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

## E. Populasi dan Sample Penelitian

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>9</sup> Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan bagian produksi PT HYUP SUNG INDONESIA PURBALINGGA. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 1.342 karyawan.

### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.<sup>10</sup> Sampel dari penelitian ini yaitu beberapa karyawan bagian produksi. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan yaitu 93 karyawan.

## F. Teknik sampling

Teknik sampling merupakan cara pengambilan sampel dengan menggunakan metode tertentu.<sup>11</sup> Untuk menentukan sampel yang diambil dalam penelitian peneliti menggunakan teknik *probability sampling* dengan menggunakan tipe *simple random sampling*. *Probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur

<sup>8</sup>Saifudin Azwar, *Metode Penelitian*, ... hlm.91.

<sup>9</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, ... hlm. 80.

<sup>10</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, hlm.118

<sup>11</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, ... hlm.118

(anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.<sup>12</sup> *Simpel random sampling* merupakan pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.<sup>13</sup>

Untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan rumus Slovin, yang didapat informasi sebagai berikut:<sup>14</sup>

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

Keterangan:

n = Jumlah sample minimal

N = Jumlah anggota dalam populasi

e = Persenkelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel atau tingkat kesalahan pengambilan responden. Dalam penelitian ini penulis mengambil kelonggaran 10%.

$$n = \frac{1342}{1+1342(0,1)^2}$$

$$n = \frac{1342}{1+1342(0,01)}$$

$$n = \frac{1342}{1+13,42}$$

$$n = \frac{1342}{14,42}$$

$$n = 93,065 = 93$$

Jadi sampel dalam penelitian ini yaitu 93 karyawan produksi.

## G. Variabel dan Indikator Penelitian

### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh

<sup>12</sup>Moh. Pabundu Tika, *Metodologi Riset Bisnis* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 40.

<sup>13</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, ... hlm.81-82.

<sup>14</sup>Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis Edisi Kedua* (Jakarta: Rajawali Press, 2011), hlm.78.

informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>15</sup> Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel dependen dan independen.

a. Variabel Independen

Variabel independen yaitu variabel bebas, variabel ini merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat).<sup>16</sup> Variabel independen dalam penelitian ini yaitu kedisiplinandan motivasi kerja.

b. Variabel Dependen

Variabel dependen yaitu variabel terikat, variabel ini merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.<sup>17</sup> Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu produktivitas kerja.

2. Indikator Penelitian

Indikator penelitian adalah bagian dari variabel yang dapat diukur. Indikator penelitian inilah yang dijadikan item-item pernyataan dalam kuisioner.<sup>18</sup>

a. Indikator Kedisiplinan kerja:

- 1) Tujuan dan Kemampuan
- 2) Teladan Pemimpin
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Pengawasan Melekat
- 6) Sanksi Hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan Kemanusiaan

---

<sup>15</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, ... hlm.38.

<sup>16</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, ... hlm.6.

<sup>17</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, ... hlm.6.

<sup>18</sup>Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, (Jakarta: Rajawali Press, 2010), hlm.51.

b. Indikator Motivasi Kerja

- 1) Kebutuhan Fisiologis
- 2) Kebutuhan Rasa Aman
- 3) Kebutuhan Sosial
- 4) Kebutuhan Penghargaan
- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

c. Indikator Produktivitas Kerja

- 1) Penguasaan Ilmu
- 2) Penguasaan Teknis Operasional
- 3) Pengetahuan dan Keterampilan
- 4) Perilaku Kerja

**Tabel 4**  
**Variabel dan Indikator**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>
Kedisiplina kerja	- Tujuan dan kemampuan
	- Teladan pemimpin
	- Balas jasa
	- Keadilan
	- Pengawasan melekat
	- Sanksi hukuman
	- Ketegasan
	- Hubungan kemanusiaan
Motivasi Kerja	- Kebutuhan fisiologis
	- Kebutuhan rasa aman
	- Kebutuhan sosial
	- Kebutuhan penghargaan
Produktivitas Kerja	- Kebutuhan aktualisasi diri
	- Penguasaan ilmu
	- Penguasaan teknis operasional
	- Pengetahuan dan keterampilan
	- Perilaku kerja

## H. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara-cara yang ditempuh oleh penulis untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian berupa data-data yang relevan dengan penelitian yang dilakukan.<sup>19</sup> Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu:

### 1. Observasi

Metode observasi merupakan metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.<sup>20</sup> Observasi diartikan sebagai pengamatan terhadap objek penelitian.<sup>21</sup> Teknik pengumpulan data yang dilakukan ini melalui suatu pengamatan dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau objek sasaran.<sup>22</sup> Teknik ini menuntut adanya pengamatan dari peneliti baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap objek penelitian.<sup>23</sup> Metode ini digunakan untuk mendapatkan data-data yang diperlukan berkenaan dengan permasalahan terkait produktivitas karyawan.

### 2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang lain. Pengumpulan data dengan teknik wawancara adalah usaha untuk mengumpulkan informasi dengan mengajukan pertanyaan secara lisan dan untuk dijawab secara lisan pula. Wawancara merupakan salah satu bentuk pengamatan yang pelaksanaannya dilakukan secara langsung berhadapan dengan yang diwawancarai. Metode pengumpulan data dengan wawancara dilakukan dengan jalan tanya jawab yang dilakukan secara sistematis dan berlandaskan dengan tujuan penelitian.<sup>24</sup> Wawancara ini dilaksanakan

---

<sup>19</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, ... hlm.100.

<sup>20</sup>Ahmad Tanzeh, *Metode Penelitian Praktis* (Yogyakarta: Teras, 2011), hlm.84.

<sup>21</sup>Hendri Tanjung dan Abrista Devi, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, (Bekasi: Gramata Publishing, 2013), hlm. 93.

<sup>22</sup>Abdurrahmat Fathoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 104

<sup>23</sup>Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*, ... hlm. 51.

<sup>24</sup>Sutrisno Hadi, *Metodologi Research II* (Yogyakarta: ANDI Offset, 2002), hlm.136.

secara bebas oleh interview kepada intervier yaitu karyawan produksi pada PT. HYUP SUNG INDONESIA PURBALINGGA, tetapi mengarah dalam pembicaraannya.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mengumpulkan data dengan melihat atau mencatat suatu laporan yang sudah tersedia. Metode ini dilakukan dengan melihat dokumen-dokumen resmi seperti monografi dan catatan-catatan serta buku-buku peraturan yang ada.<sup>25</sup>Selain itu dokumentasi juga dapat dilakukan dengan mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan atau transkrip, buku, makalah dan lain-lain yang berhubungan dengan penelitian.<sup>26</sup>Metode ini untuk memperkuat data yang ada dan menunjang masalah yang ada. Dalam penelitian ini penulis menggunakan data-data dokumentasi yang diperoleh dari PT. HYUP SUNG INDONESIA PURBALINGGA berupa data karyawan, hasil produksi, sejarah berdirinya perusahaan, visi misi, tata tertib karyawan. Dokumentasi yang penulis ambil salah satunya menggunakan media foto yang mana dapat memperkuat hasil penelitian dari observasi yang penulis lakukan.

### 4. Kuisisioner (angket)

Kuisisioner atau angket yaitu suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebar daftar pernyataan kepada responden dengan harapan responden memberikan respon.<sup>27</sup>Selain itu kuisisioner merupakan suatu teknik pengumpulan data informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik berupa orang utama di dalam organisasi, yang bisa berpengaruh oleh sistem yang diajukan atau sistem yang sudah ada.<sup>28</sup>

---

<sup>25</sup>Ahmad Tanzeh, *Metode Penelitian Praktis*, ... hlm.92-93.

<sup>26</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Rev, Ed.IV ). (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), 149.

<sup>27</sup>Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*, ... hlm. 49.

<sup>28</sup>Sutrisno Hadi, *Metodologi Research II* , ... hlm.44.

Kuisisioner tersebut dibagikan kepada karyawan bagian produksi sebanyak 93 karyawan sesuai dengan sampel yang digunakan untuk memperoleh data informasi terkait dengan kedisiplinan dan motivasi kerja. Dalam kuisisioner ini digunakan skala *likert* dalam bentuk *checklist*. Dengan menggunakan skala *likert*, maka variabel yang digunakan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan. Jawaban dari setiap item instrumen yang berupa pernyataan tersebut diberi skor atau nilai 1 sampai dengan 5. Dengan rincian sebagai berikut:<sup>29</sup>

1 = Sangat Tidak Setuju	(STS)
2 = Tidak Setuju	(TS)
3 = Netral	(N)
4 = Setuju	(S)
5 = Sangat Setuju	(SS)

### I. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Salah satu unsur penting dan penentu kualitas sebuah penelitian adalah kualitas data yang digunakan. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Selanjutnya hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka hasil penelitian menjadi valid dan reliabel.<sup>30</sup>

<sup>29</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, ... hlm. 93-94.

<sup>30</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, ... hlm.121-122.

## 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah sebuah pengukur terhadap data yang diolah yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.<sup>31</sup>

Suatu instrumen penelitian (angket/kuisisioner), dapat dikatakan representatif bila semua indikator sudah terwakili dalam pertanyaan, sekurang-kurangnya satu. Sedangkan untuk memperoleh tingkat kevalidan suatu instrumen dapat mempertimbangkan langkah-langkah penyusunan instrumen dan usaha kehati-hatian dengan cara yang benar, sehingga akan dicapai suatu tingkat kevaliditas yang dikehendaki.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis butir. Teknik ini mengkorelasikan skor tiap item dengan total variabel yang menggunakan korelasi *Product Moment*, yang rumusannya adalah sebagai berikut:<sup>32</sup>

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi *product moment*

X = Skor pernyataan

Y = Skor variabel dependen

n = Jumlah responden

Dengan tingkat signifikansi sebesar 95% atau  $\alpha = 5\%$ , maka kriteria pengujianya:

- Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada  $n-2$  berarti pernyataan dinyatakan valid.
- Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  pada  $n-2$  berarti pernyataan dinyatakan tidak valid.

<sup>31</sup>Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: ALFABETA, 2013), hlm.348.

<sup>32</sup>Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, ... hlm.53.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.<sup>33</sup> Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian atau kuisisioner dalam mengukur variabel-variabel yang dioperasikan, apakah hasilnya tetap konsisten jika pengukurannya diulang.<sup>34</sup> Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas kuisisioner dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan :  $r_{ii}$  = Reabilitas instrumen

$k$  = Banyak butir pertanyaan

$\sigma b^2$  = Varian total

$\sum \sigma t^2$  = Jumlah varian butir

Kriteria pengujian reliabilitas :

Jika nilai  $r_{hitung} >$  nilai  $r_{tabel}$  berarti variabel yang diuji reliabel.

Jika nilai  $r_{hitung} \leq$  nilai  $r_{tabel}$  berarti variabel yang diuji tidak reliabel.<sup>35</sup>

## J. Teknik Analisis Data

Metode yang digunakan dalam menganalisis data penelitian ini adalah metode kuantitatif. Kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah

<sup>33</sup> Alizar Isna & Wardo, *Analisis Data Kuantitatif Panduan Raktis Untuk Penelitian Sosial: Dilengkapi Dengan Analisis Regresi Nominal Dan Ordinal*, ... hlm. 359.

<sup>34</sup> Duwi Priyatno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2010), hlm.30.

<sup>35</sup> Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, ...hlm. 54-56.

ditetapkan.<sup>36</sup> Analisis kuantitatif adalah analisis data dalam bentuk angka-angka dan pembahasannya melalui perhitungan statistik berdasarkan skor jawaban responden terhadap kuisioner.

#### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi adalah sebuah pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel output/ dependen (Y) dengan satu atau beberapa variabel input/ independen (X). Regresi berganda merupakan metode analisis yang tepat digunakan untuk penelitian yang melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas.<sup>37</sup>

Regresi dapat dikatakan Linear berganda jika variasi peubah yang akan diperkirakan dijelaskan oleh variasi dari beberapa peubah penjelas (lebih dari satu penubah penjelas). Artinya, terdapat beberapa variasi independen yang mempengaruhi satu variabel dependen.<sup>38</sup> Analisis regresi linear berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan sebab akibat (kausal) antara dua variabel bebas atau lebih ( $X_1$ ), ( $X_2$ ), ( $X_3$ ),...( $X_n$ ) dengan satu variabel terikat (Y).

Untuk memperkirakan nilai variabel Y, akan lebih baik apabila kita ikut memperhitungkan variabel-variabel lain yang ikut mempengaruhi variabel Y. Dengan demikian kita mempunyai hubungan antara satu variabel tidak bebas (variabel *dependent*) Y dengan beberapa variabel lain yang bebas (variabel *independent*)  $X_1, X_2, \dots, X_n$

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

<sup>36</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, ... hlm. 8.

<sup>37</sup> Sofyan Yamin dan Heri Kurniawan, *SPSS Complete teknik analisis statistik terlengkap dengan software SPSS edisi 2*, (Jakarta: Salmeha Infotek, 2014), hlm. 81-82.

<sup>38</sup> Hendri Tanjung dan Abrista Devi, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, (Bekasi: Gramata Publishing, 2013), hlm. 139.

Dimana:

Y	= Variabel <i>Dependent</i> (Produktivitas Kerja)
$b_0$	= Konstanta
$b_1$	= Koefisien Regresi $X_1$
$b_2$	= Koefisien Regresi $X_2$
$X_1$	=Kedisiplinan
$X_2$	= Motivasi Kerja

Disini ada satu variabel tidak bebas (*dependent variable*) berupa produktivitas kerja karyawan (Y) dan dua variabel bebas (*independent variable*) yaitu kedisiplinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ).<sup>39</sup>

## 2. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji pengaruh variabel kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. HYUP SUNG INDONESIA PURBALINGGA baik secara keseluruhan maupun parsial digunakan uji-F dan uji-T sebagai berikut:

### a. Uji F

Penggunaan uji F bertujuan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan lebih dari dua variabel melalui koefisien regresinya yang secara serentak atau bersama-sama mempengaruhi variabel terikat, dengan menggunakan rumus :

$$F_0 = \frac{R^2(n-k-1)}{k(1-R^2)} \text{ atau } F_0 = \frac{\frac{R^2(\sum y^2)}{k}}{\frac{(1-R^2)(\sum y^2)}{n-k-1}}$$

Keterangan :

$F_0$	= F Hitung
$\sum y^2$	= jumlah kuadrat variabel Y
n	= jumlah subjek
k	= jumlah variabel bebas

Kriteria pengujian hipotesis :

$H_0 : B_i = 0$ , artinya tidak ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen.

<sup>39</sup>Duwi Priyatno, *Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian*,...hlm.82

$H_a : B_i \neq 0$ , artinya ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 0,05 dan nilai F tabel yang memiliki derajat kebebasan (db),  $v_1 = m - 1$  ;  $v_2 = n - m$ , dimana  $m$  = jumlah variabel dan  $n$  = jumlah sampel, maka :

Ho diterima bila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

Ho ditolak bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .<sup>40</sup>

b. Uji t

Uji t ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (Uji t), dengan menggunakan rumus:

$$t_0 = \frac{b - B_0}{S_b}$$

Keterangan:  $B_0$  = mewakili nilai B tertentu

$S_b$  = Simpangan baku koefisien regresi (b)

Nilai  $S_b$  dicari dengan rumus :

$$S_b = \frac{S_e}{\sqrt{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}}$$

$$S_e = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - a \cdot \sum Y - b \cdot \sum XY}{n - 2}}$$

Dengan derajat kebebasan (db) = (n-2) dan tingkat keyakinan 95% atau  $\alpha = 0,05$  maka kriteria hipotesis:

Ho :  $B_i = 0$ , artinya tidak ada pengaruh signifikan secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen

Ha :  $B_i \neq 0$ , artinya ada pengaruh signifikan secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen

Kriteria pengujian:

Ho diterima apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Ho ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .<sup>41</sup>

<sup>40</sup>Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, ... hlm.107-108.

<sup>41</sup>Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, ... hlm.103.

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Tempat Penelitian**

1. Sejarah Umum Perusahaan PT. HYUP SUNG INDONESIA, Purbalingga

PT. HYUP SUNG INDOESIA merupakan perusahaan yang bergerak dibidang bulu mata palsu atau bulu mata tiruan yang beralamat di Jl. Raya Karangmanyar KM.1. Kalimanah, Purbalingga. Telp (0281 895730). Awal mula berdirinya PT. HYUP SUNG INDONESIA adalah berasal dari CV. Manunggal Indonesia-Korea (CV. Manunggal IN-KO) pada tanggal 15 Januari 1997. Pada masa itu masih bergabung dengan PT. Indokores Sahabat yang merupakan salah satu perusahaan rambut palsu terkemuka di Purbalingga. CV. Manunggal IN-KO mempunyai ide untuk membuat produk khusus bulu mata palsu, setelah kurang lebih 13 tahun berkembang, akhirnya berubah nama menjadi PT. HYUP SUNG INDONESIA dengan pemilik putra dari pemilik CV. Manunggal IN-KO yaitu Mr. Park No Jin. PT. HYUP SUNG INDONESIA didirikan di Purbalingga pada tanggal 11 November 2004, dengan kegiatan usaha perseroan di bidang pembuatan bulu mata palsu, pembuatan mulai dari proses awal hingga siap packing.

2. Visi, Misi, Motto

Visi : Menyediakan produk berkualitas tinggi dan tepat waktu untuk memuaskan kebutuhan konsumen diseluruh dunia.

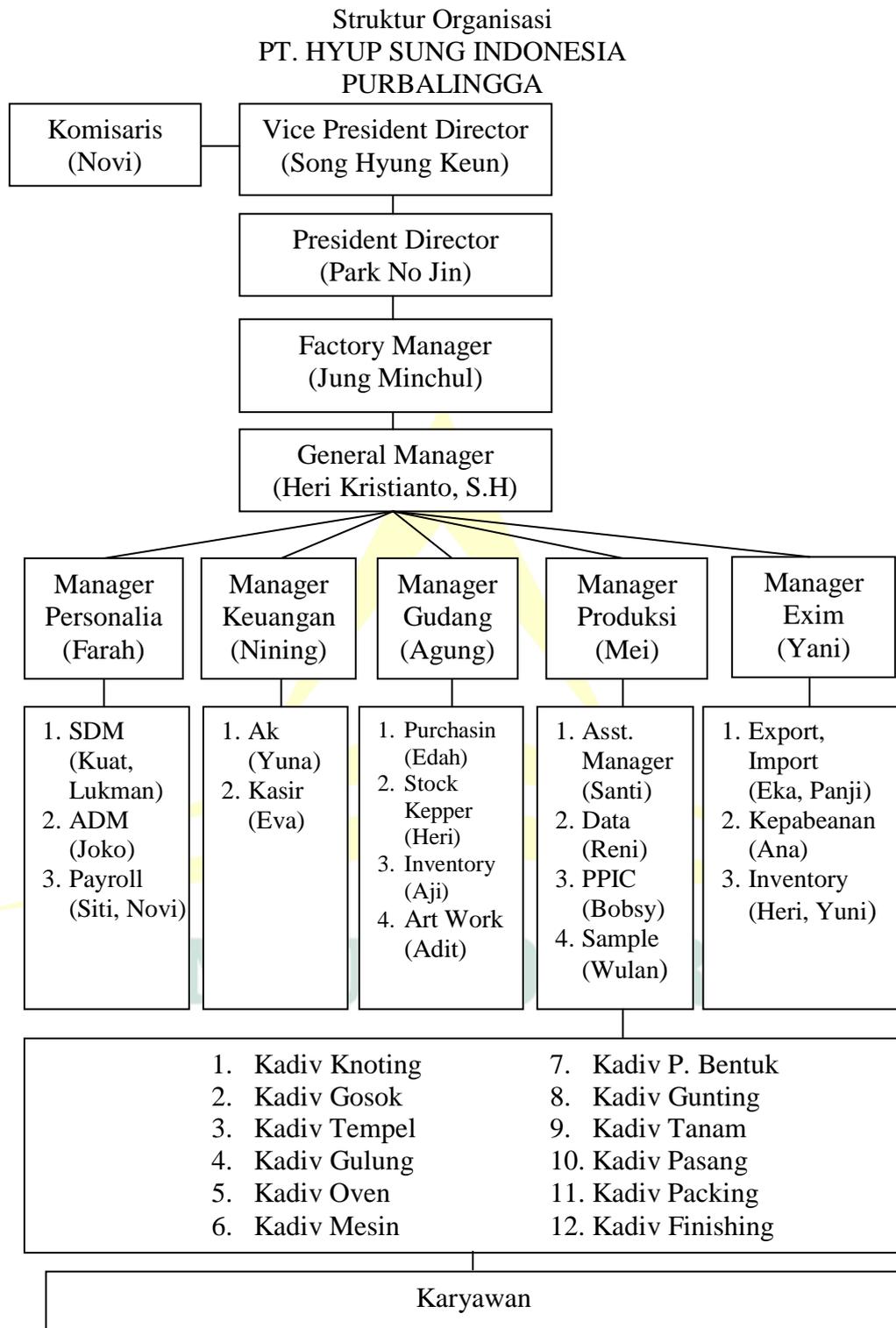
Misi:

- a. Pengiriman tepat waktu
- b. Menghasilkan produk berkualitas tinggi.
- c. Mengelola karyawan dan staf agar mampu hidup sejahtera.

Motto :

Sukses Bersama

## 3. Struktur Organisasi



Adapun tugas dari masing-masing divisi yaitu sebagai berikut:

a. Tugas Pokok Divisi HRD

- 1) Bertanggungjawab terhadap administrasi dan data karyawan
- 2) Mengarsip semua surat masuk dan surat keluar
- 3) Melayani tugas-tugas yang bersangkutan dengan HRD dan perusahaan
- 4) Menginput presensi karyawan
- 5) Menginput jam kerja dan jam lembur kerja karyawan
- 6) Mendaftarkan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan Karyawan

Tugas Manager : Bertanggungjawab terhadap semua kegiatan HRD dan berkoordinasi dengan DINNAKER

Tugas SDM / Personalia : Menangani semua permasalahan karyawan (Kerajinan, Kedisiplinan, Surat Pernyataan, dll)

Tugas Administrasi : Mengarsip semua surat keluar masuk, presensi, urusan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan dan semua urusan administrasi

Tugas Payroll : Menginput serta menghitung hasil produksi dan presensi yang kemudian dijadikan data keuangan untuk kemudian dilaporkan ke Divisi Keuangan untuk menghitung gaji atau upah.

b. Tugas Pokok Divisi Keuangan

- 1) Bertanggungjawab terhadap administrasi/ kwitansi/ bon/ surat jalan dana/ keluar masuk
- 2) Bertanggungjawab terhadap administrasi data/ file keuangan
- 3) Menyiapkan dan menyediakan keperluan yang berhubungan dengan keuangan perusahaan
- 4) Melayani tugas-tugas yang bersangkutan dengan finance perusahaan
- 5) Bertanggung jawab segala urusan yang ditugaskan atau yang menjadi rutinitasnya sehari-hari tentang keuangan/ kas perusahaan
- 6) Menyiapkan dan menyediakan segala kebutuhan yang diperlukan dalam hal keuangan untuk melayani segala keperluan yang ada di perusahaan.

Tugas Manager : Bertanggungjawab terhadap semua kegiatan keuangan

Tugas Accounting : Mengelola administrasi yang berhubungan dengan perbankan dan perpajakan

Tugas Kasir : Melayani aktivitas keluar masuk keuangan perusahaan

c. Tugas Pokok Divisi Gudang/ Logistik:

1) Menyediakan semua kebutuhan produksi baik bahan baku maupun bahan penolong

2) Memastikan persediaan kebutuhan perusahaan

Tugas Manager : Bertanggungjawab terhadap persediaan bahan baku dan bahan penolong untuk proses produksi

Tugas Purchasing : Mengecek semua bahan baku yang tersedia dan mengajukan pengadaan kembali bila ada kekurangan stock bahan

Tugas Stock Keeper : Bertanggungjawab stok bahan dan mengatur lalu lintas bahan dari gudang ke produksi

Tugas Art Work : Bertanggungjawab terhadap bahan penolong dan standar produk yang diminta pembeli (buyer)

Tugas Inventory : Mengestimasi kebutuhan produksi

d. Tugas Pokok Divisi Produksi

1) Bertanggungjawab terhadap jalannya proses produksi dari awal hing akhir

2) Bertanggungjawab terhadap administrasi atau data hasil produksi dan kerusakan produksi

3) Mengontrol terhadap hasil produksi sebelum diekspor

Tugas Manager : Bertanggungjawab terhadap seluruh proses produksi sampai barang siap diekspor

Tugas Asisten Manager : Membantu tugas manager produksi

Tugas Data : Mendata hasil produksi dan kerusakan dari seluruh proses produksi

- Tugas PPIC : Membuat rencana produksi, proses produksi, kerusakan produksi sampai pada QC (Quality Control)
- Tugas Sample : Membuat sampel produk atas permintaan pembeli(buyyer)
- Tugas Kadiv : Mengawasi proses produksi masing-masing divisi.

e. Tugas Pokok Divisi Exim

- 1) Mengatur jalannya proses ekspor dan impor barang
- 2) Menjaga dan mengatur hubungan (relasi) dengan pihak ketiga (Forwader Bea Cukai, Disperindagkop, dll)
- 3) Melaksanakan fasilitas kawasan berikat yang diberikan pemerintah (Bea Cukai)

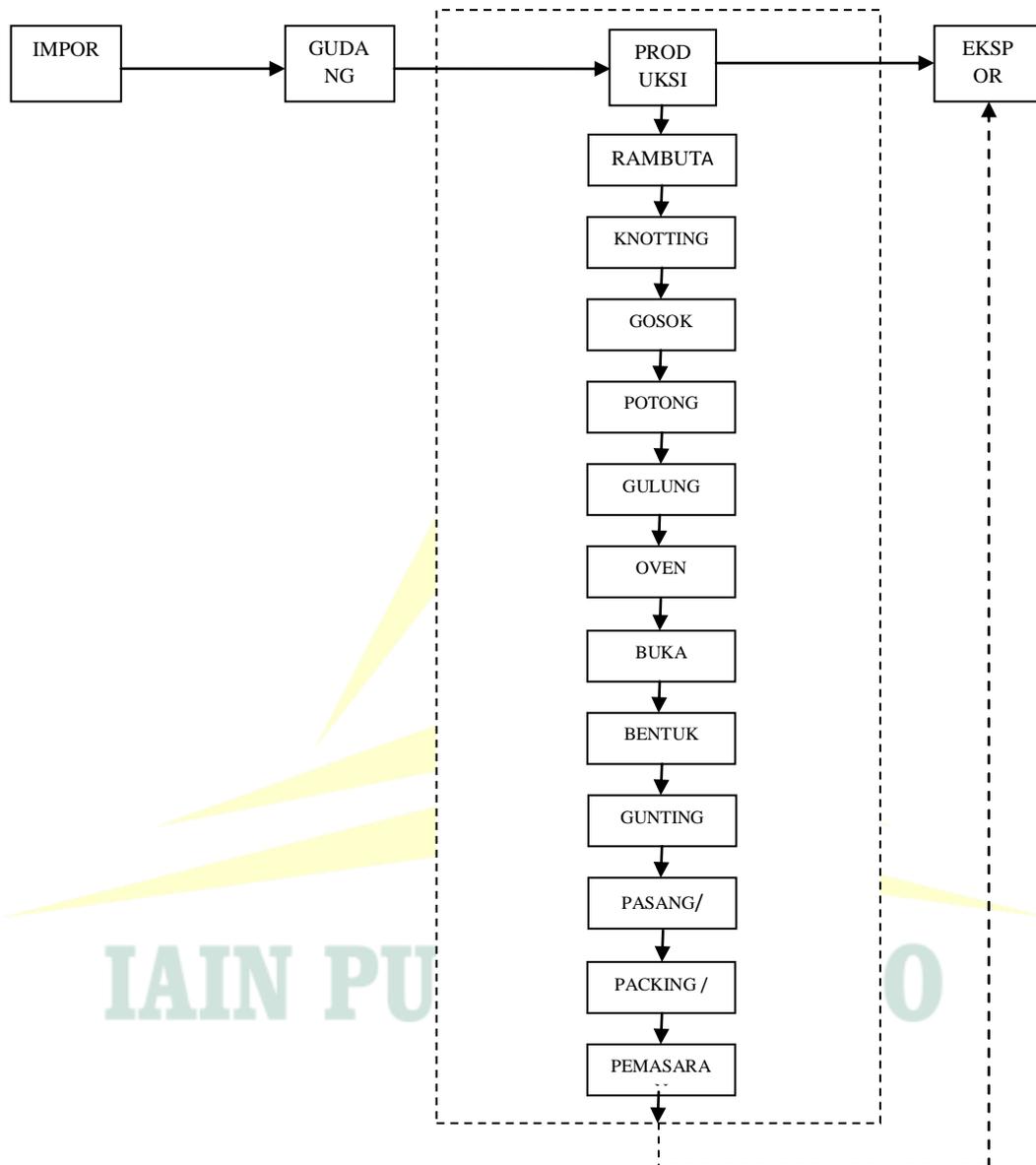
Tugas Manager : Bertanggungjawab terhadap semua proses eksporimpor dan menjaga hubungna dengan pihak ketiga.

Tugas Ekspor Impor : Merencanakan dan membuat dokumen untuk keperluan ekspor dan impor

Tugas Kepabeanan : Menginput data dan membuat dokumen untuk keperluan kepabeanan

Tugas Inventory : Megestimasi kebutuhan produksi

## 4. Alur Produksi

**ALUR PRODUKSI BULU MATA TIRUAN  
PT. HYUP SUNG INDONESIA**

Gambar 3

Alur Produksi Bulu Mata Palsu PT. HYUP SUNG INDONESIA

Sumber: dokumentasi PT. HYUP SUNG INDONESIA

Adapun alur produksi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Knotting : Proses menggabungkan helaian rambut ke nilon atau senar menjadi rangkaian bulu mata
- Gosok : Proses menggosok hasil knotting agar terlihat lebih rata, rapi dan lurus
- Potong : Proses memotong bagian awal untuk meratakan rambut yang sudah dirangkai
- Gulung : Proses menggulung dari hasil knotting dengan pipa yang dilapisi kertas gulung kemudian diikat agar terlihat melengkung dan lentik
- Oven : Setelah proses gulung, kemudian dioven agar lengkungannya lebih permanen atau awet
- Buka : Proses melepas gulungan setelah dioven
- Potong Bentuk : Proses potong bagian kedua untuk membentuk knotting sesuai pola bulumata dengan standar tertentu yang diminta oleh pembeli (buyer)
- Gunting : Proses gunting ketiga yaitu memotong helaian rambut knotting agar terlihat lebih alami
- Pasang/ tanam : Menempelkan bulumata yang sudah di gunting ke insert (tempat bulu mata) untuk di packaging
- Packing/ finishing : Proses akhir membungkus atau packaging ke dalam iner/ box untuk persiapan pengiriman.

#### 5. Tata Tertib PT. HYUP SUNG INDONESIA, Purbalingga

Ketentuan umum dari tata tertib atau aturan kerja karyawan PT. HYUP SUNG INDONESIA, sebagai berikut:

- a. Jam kerja karyawan dimulai pukul 07.55 – 16.00 WIB
- b. Sebelum do'a dimulai karyawan sudah mempersiapkan perlengkapan kerja
- c. Karyawan wajib berada di dalam ruangan produksi 5 menit sebelum bel masuk untuk berdo'a bersama
- d. Pintu gerbang ditutup 5 menit sebelum bel masuk

- e. Bagi karyawan yang telat harap lapor ke satpam untuk diteruskan ke HRD atau Kanit
- f. Seragam kerja harus dipakai pada hari kerja yang sudah ditentukan.
- g. Hari sabtu berpakaian bebas dan sopan
- h. Karyawan yang keluar masuk tempat kerja pada jam kerja harus seijin Kanit atau Kadiv
- i. Karyawan dilarang makan atau jajan di tempat kerja pada jam kerja
- j. Karyawan dilarang ke kantin sebelum jam yang sudah ditentukan
- k. Karyawan diperbolehkan ke toilet 10 menit setelah bel masuk kerja
- l. Karyawan dilarang berjualan pada jam kerja
- m. Karyawan dilarang merokok pada jam kerja & sembarang tempat, kecuali pada jam istirahat dan kawasan yang telah disediakan untuk merokok
- n. Karyawan yang tidak masuk dikarenakan sakit harus disertai surat keterangan sakit / SKD, jika tidak ada surat keterangan/ SKD maka dianggap alpha
- o. Karyawan yang tidak masuk karena ada urusan keluarga harus ijin lewat telp ke Sensir, Kanit atau Kadiv
- p. Karyawan tidak dibenarkan meninggalkan pekerjaan tanpa seizin atasan

#### 6. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini ditujukan kepada karyawan bagian produksi berdasarkan jumlah sampel yang diambil.

##### a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan faktor genetis yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pada umumnya semangat kerja maupun produktivitas kerja orang mempunyai jenis kelamin laki-laki dan wanita itu sudah tidaklah sama dalam objek pekerjaan tertentu. Tetapi secara psikologis wanita lebih teliti dan sabar dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Penelitian ini ditujukan pada karyawan perusahaan bulu mata palsu, dimana dibutuhkan

ketelitian, kesabaran, keuletan dalam melaksanakan pekerjaan. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 5**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>JenisKelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Prosentase ( % )</b>
Laki- laki	24	25,8%
Perempuan	69	74,2%
<b>Jumlah</b>	93	100%

Sumber : data primer yang diolah

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi responden dalam Penelitian ini lebih banyak karyawan perempuan daripada karyawan laki-laki. Hal ini disebabkan karena banyaknya pekerjaan yang memerlukan kesabaran, keuletan dan ketelitian.

b. Responden Berdasarkan Usia

Umur seseorang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dari orang tersebut. Produktivitas kerja karyawan dapat ditentukan dari umur. Pada umumnya, semakin tua seseorang maka tingkat produktivitas kerja pun akan menurun, tetapi hal ini biasanya diimbangi dengan pengalaman kerja yang dimiliki maka produktivitas kerja akan meningkat. Untuk mengetahui gambaran umum responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6**  
**Responden Berdasarkan Usia**

<b>Umur</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase ( % )</b>
≤ 20 tahun	2	2,1%
21-30 tahun	51	54,8%
31-40tahun	38	41%
41-50 than	2	2,1%
<b>Jumlah</b>	93	100%

Sumber : data primer yang diolah

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini lebih banyak karyawan yang berumur 21-30 tahun.

c. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Responden dalam penelitian ini memiliki keragaman tingkat pendidikan, dimana tingkat pendidikan juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja dalam melaksanakan pekerjaan yang ditetapkan kepada karyawan. Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 7**  
**Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase ( % )</b>
SD	2	2,2%
SMP	51	54,8%
SMA	40	43%
<b>Jumlah</b>	<b>93</b>	<b>100%</b>

Sumber : data primer yang diolah

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini lebih banyak karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMP. Hal ini dikarenakan jenis pekerjaan yang ditawarkan oleh perusahaan tidak memerlukan tingkat pendidikan yang tinggi.

d. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja dapat mempengaruhi kinerja atau produktivitas kerja karyawan, dimana apabila seorang karyawan telah memiliki masa kerja yang cukup lama maka pengalaman kerja yang dimiliki akan semakin meningkat. Deskripsi responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 8**  
**Responden Berdasarkan Masa Kerja**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase ( % )</b>
1-10 Tahun	61	66%
11- 20 Tahun	30	32%
21-30 Tahun	2	2%
<b>Jumlah</b>	<b>93</b>	<b>100%</b>

Sumber : data primer yang diolah

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini lebih banyak karyawan yang memiliki masa kerja 1-10 tahun.

## B. Analisis Data Penelitian

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya indikator dalam kuisioner penelitian. Uji validitas adalah sebuah pengukur terhadap data yang diolah yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.<sup>1</sup>

Uji validitas dilakukan pada masing-masing variabel, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 16 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Valid atau tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan cara membandingkan nilai *Pearson Correlation* dengan nilai  $r_{tabel}$  dengan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$ . Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada  $n-2$  maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  pada  $n-2$  maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Dari olahan *SPSS 16 For Windows* hasil uji validitas instrumen didapat data sebagai berikut:

---

<sup>1</sup>Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: ALFABETA, 2013), hlm.348.

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Validitas**

No.	r hitung	r tabel	Keterangan
<b>Kedisiplinan</b>			
1	0,546	0,207	Valid
2	0,615		Valid
3	0,716		Valid
4	0,749		Valid
5	0,479		Valid
6	0,315		Valid
7	0,500		Valid
<b>Motivasi Kerja</b>			
1	0,393	0,207	Valid
2	0,580		Valid
3	0,581		Valid
4	0,685		Valid
5	0,543		Valid
<b>Produktivitas Kerja</b>			
1	0,826	0,207	Valid
2	0,736		Valid
3	0,746		Valid
4	0,769		Valid

Sumber: Hasil Olahan Komputer *SPPS 16.00 for Windows*

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian yang dilakukan dengan menggunakan program spss versi 16 pada 93 responden di PT. HYUP SUNG INDONESIA didapatkan hasil sebagai berikut: berdasarkan tabel sembilan menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Nilai  $r_{table}$  yaitu 0,207. Sehingga semua indikator dari variabel penelitian ini adalah valid.

## 2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.<sup>2</sup> Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten jika

<sup>2</sup>Alizar Isna & Wardo, *Analisis Data Kuantitatif panduan raktis untuk penelitian sosial: dilengkapi dengan analisis regresi nominal dan ordinal* (Purwokerto: STAIN Press, 2013), hlm. 359

pengukurannya diulang.<sup>3</sup> Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama.

Kriteria reliabilitas menurut Suharsimi Arikunto adalah sebagai berikut:<sup>4</sup>

$0,80 \leq r \leq 1,00$  : reliabilitas sangat tinggi

$0,60 \leq r < 0,80$  : reliabilitas tinggi

$0,40 \leq r < 0,60$  : reliabilitas sedang

$0,20 \leq r < 0,40$  : reliabilitas rendah

$r < 0,20$  : reliabilitas sangat rendah

Berdasarkan uraian diatas, uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan teknik alpha dengan menggunakan program SPSS versi 16, diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
Kedisiplina Kerja (X1)	0,645	0,207	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,430	0,207	Reliabel
Produktivita Kerja (Y)	0,761	0,207	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Komputer *SPSS 16.00 for Windows*

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas di atas, uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai *cronbach alpha* ( $\alpha$ ). Nilai  $r_{tabel}$  diperoleh angka kritik tabel sebesar 0,207. Nilai reliabilitas dari masing-masing variabel menunjukkan lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa alat ukur ini cukup reliabel, berarti kuisisioner telah memenuhi syarat reliabilitas.

<sup>3</sup>Duwi Priyatno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaran*, (Yogyakarta: Gava Media, 2010), hlm.30

<sup>4</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik edisi Revisi v*, (Jakarta: Rineka Cipta, )hlm. 245.

### 3. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Kedisiplinan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ).

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS Windows Release 16.00*. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program *SPSS* selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya diringkas sebagai berikut:

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.937	2.355		2.097	.039
	kedisiplinan	.202	.090	.249	2.254	.027
	motivasi kerja	.245	.114	.238	2.152	.034

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Berdasarkan tabel tersebut dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 = Y = 4,937 + 0,202 X_1 + 0,245 X_2$$

Keterangan:  $Y$  = Produktivitas Kerja     $X_1$  = Kedisiplinan  
Karyawan                                     $X_2$  = Motivasi Kerja  
 $b_0$  = Konstanta  
 $b_1$  = Koefisien Regresi  
 $b_2$  = Koefisien Regresi

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Persamaan regresi  $Y = 4,937 + 0,202 X_1 + 0,245 X_2$  menyatakan bahwa nilai bilangan konstanta ( $b_0$ ) tersebut bernilai positif yang berarti bahwa jika Kedisiplinan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sama

dengan nol maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) akan sebesar 4,937.

- b.  $b_1 = 0,202$ , artinya variabel kedisiplinan bernilai positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Koefisien regresi (X1) sebesar 0,202 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) kedisiplinan sebesar 1 akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0.202 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien variabel (X1) mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel Y. Hal ini terlihat dari tingkat signifikansi variabel (X1) sebesar 0,027 yang lebih kecil daripada 0,05 ( $0,027 < 0,05$ ).
- c.  $b_2 = 0,245$ , artinya variabel motivasi kerja bernilai positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Koefisien regresi (X2) sebesar 0,245 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) motivasi kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,245 dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Koefisien korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi ini bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan linear antara dua variabel. Ketentuan analisis koefisien korelasi (r) berkisar antara -1,00 sampai dengan 1,00. Koefisien  $r=1$ , baik negatif maupun positif menunjukkan bahwa ada hubungan yang sempurna antara variabel independen dengan variabel dependen, apabila hasil r mendekati 1 maka hubungan antara keduanya sangat kuat dan positif, jadi hubungan keduanya searah.

**Tabel 12**  
**Uji Koefisien Korelasi (R)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.422 <sup>a</sup>	.178	.160	1.825

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja , kedisiplinan

Sumber: Hasil Olahan Komputer *SPSS Windows Release 16.00*

**Tabel 13**  
**Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisiensi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangatrendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangatkuat

Sumber: Sugiyono. *Metode Penelitian Bisni.*, (Bandung: ALFABETA, 2010). hlm. 250.

Berdasarkan tabel diatas maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,422 termasuk pada kategori sedang. Maksudnya adalah terdapat hubungan yang sedang antara kedisiplinan dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja.

#### 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis  $R^2$  (R Square) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

**Tabel 14**  
**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.422 <sup>a</sup>	.178	.160	1.825

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja , kedisiplinan

Sumber: Hasil Olahan Komputer *SPSS Windows Release 16.00*

Hasil perhitungan regresi diatas dapat diketahui bahwa nilai  $R$  Square adalah 0,178. Jadi sumbangan pengaruh dari variabel independen yaitu sebesar 17,8 %, sedangkan sisanya sebesar 82,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

## 6. Uji Simultan (*f test*)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu variabel kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Uji Statistik F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Ho diterima apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

Ho ditolak apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

**Tabel 15**  
**Hasil Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64.988	2	32.494	9.754	.000 <sup>a</sup>
	Residual	299.808	90	3.331		
	Total	364.796	92			

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja , kedisiplinan

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber: Hasil olahan komputer SPSS Windows Release 16.00

Berdasarkan hasil ringkasan dari regresi linear berganda dari tabel di atas menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 9,754 sedangkan hasil  $F_{tabel}$  pada tabel distribusi dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 3,097. Hal ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $9,754 > 3,097$ ), maka  $H_0$  ditolak. Yang diartikan bahwa secara keseluruhan variabel kedisiplinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. HYUP SUNG INDONESIA, Purbalingga. Maka penulis menyimpulkan hipotesis pertama pada penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel bebas yang terdiri dari kedisiplinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) terbukti dan dapat diterima.

### 7. Uji Parsial (*t test*)

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji T ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan 5%. Hasil perhitungan  $t_{tabel}$  yaitu 1,987. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka dapat disimpulkan variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Ho diterima apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Ho ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$

**Tabel 16**  
**Hasil Uji T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.937	2.355		2.097	.039
	kedisiplinan	.202	.090	.249	2.254	.027
	motivasi kerja	.245	.114	.238	2.152	.034

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber : Hasil Olahan Komputer SPSS Windows Release 16.00

Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa:

- Uji t terhadap variabel untuk kedisiplinan (X1) didapatkan  $t_{hitung}$  sebesar 2,254 dengan signifikan t sebesar 0,27. Karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,254 > 1,986$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang diartikan variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan. Dengan kata lain, hipotesis pertama pada penelitian ini menyatakan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan PT. HYUP SUNG INDONESIA.

- b. Uji t terhadap variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) didapatkan  $t_{hitung}$  sebesar 2,152 dengan signifikan t sebesar 0,034. Karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,152 > 1,986$ ) atau signifikan t lebih kecil dari 5% ( $0,034 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima yang diartikan secara parsial variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Dengan kata lain, hipotesis kedua diterima yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT HYUP SUNG INDONESIA.

### C. Hasil Penelitian

Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil Uji T (*parsial*) menunjukkan bahwa variabel bebas (X<sub>1</sub>) kedisiplinan mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan, hal ini dapat dilihat pada tabel 16 yang menunjukkan bahwa  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $2,254 > 1,986$ ) dengan tingkat signifikansi 0,027. Dengan demikian  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Berdasarkan hasil uji T, variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, dimana nilai  $t_{hitung}$  yang dihasilkan lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Hal ini dapat dilihat pada tabel 16 yang menyatakan bahwa  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $2,152 > 1,986$ ) dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% yaitu 0,034 ( $0,034 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. HYUP SUNG INDONESIA, Purbalingga.

Pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. HYUP SUNG INDONESIA. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel kedisiplinan (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) secara *simultan* (bersama-sama) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Hasil perhitungan  $F_{tabel}$

yaitu sebesar 3,097. Dimana dilakukan pengujian uji F (uji simultan) diperoleh hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Hal ini dapat dilihat dari tabel 15 yang menyatakan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $9,754 > 3,097$ ). Dengan demikian bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Selain itu signifikansi lebih kecil dari pada *level of significant* ( $0,000 < 0,05$ ) yang berarti variabel kedisiplinan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kedisiplinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. HYUP SUNG INDONESIA, Purbalingga.

#### D. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa setelah peneliti melakukan penelitian, dapat dikatakan bahwa perhitungan antara variabel bebas (*independen*) yaitu kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap variabel terikat (*dependen*) yaitu produktivitas kerja karyawan PT. HYUP SUNG INDONESIA dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kedisiplinan merupakan suatu bentuk ketaatan karyawan terhadap aturan serta mematuhi norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong adanya gairah kerja, semangat kerja yang berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan. Seorang manajer harus bertindak tegas agar bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Adapun kedisiplinan yang diterapkan pada PT. HYUP SUNG INDONESIA, Purbalingga yaitu dengan cara setiap kepala divisi atau Kadiv mendata daftar hadir karyawan satu per satu sesuai dengan masing-masing divisi produksi, baik dari segi kehadiran, berpakaian dan kedisiplinan dalam bekerja.

Kedisiplinan yang ada pada perusahaan sudah cukup baik hal ini ditunjukkan dengan karyawan datang tertib, tepat waktu dan teratur, mematuhi norma-norma sosial yang berlaku, selalu menjaga peralatan kerja dan tidak

menunjukkan sikap malas kerja, bekerja sesuai dengan prosedur, patuh dan taat pada tata tertib dan juga pada atasan, ruang kerja terjaga rapih dan bersih. Berpakaian rapi dan sopan serta kehadiran karyawan tidak menunjukkan alpa lebih besar dari sakit dan izin. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel satu tentang data kehadiran karyawan pada perusahaan industri bulu mata palsu PT. HYUP SUNG INDONESIA, Purbalingga.

Pada dasarnya kedisiplinan mempersoalkan bagaimana karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan prosedur yang diterapkan dalam perusahaan, mentaati tata terib dan norma sosial yang berlaku serta dapat mencerminkan pribadi yang baik dimana karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaan. Pribadi yang disiplin akan sangat berhati-hati dalam melakukan bekerjanya serta penuh tanggung jawab memenuhi kewajibannya, mata hari dan profesinya terarah pada hasil yang akan diraih sehingga mampu menyesuaikan diri dalam situasi apapun.

Hal tersebut sesuai seperti yang dikatakan oleh Husein dalam bukunya Bintoro dan Darmayanto yang berjudul *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* berpendapat bahwa seorang karyawan dapat dikatakan disiplin apabila hadir ditempat sebelum waktu mulai bekerja, bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan organisasi, patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan, ruang kerja dan perlengkapan dijaga dengan rapih dan bersih, menggunakan perlatan kerja yang efektif dan efisien, menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja, tidak menunjukkan sikap mals kerja, selama bekerja tidak pernah absen atau tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hampir tidak pernah absen karena sakit.

Kedisiplinan pada PT. HYUP SUNG INDONESIA juga seperti yang dikatakan oleh Alfred R. Lateiner bahwa karyawan dapat dikatakan disiplin jika karyawan datang dengan tertib, tepat waktu dan teratur, berpakaian rapi, menggunakan perlengkapan dengan hati-hati dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan serta memiliki tanggung jawab.

Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil Uji T (*parsial*) menunjukkan bahwa variabel bebas ( $X_1$ ) kedisiplinan mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan, hal ini dapat dilihat pada tabel 16 yang menunjukkan bahwa  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $2,254 > 1,986$ ) dengan tingkat signifikansi 0,027. Dengan demikian  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya kedisiplinan yang ada pada PT, HYUP SUNG INDONESIA, Purbalingga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hal ini didukung dengan teori yang dikatakan oleh Ravianto Putra menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, dan sarana produksi dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Menurut Bejo Siswanto dalam Bukunya Lijan Poltak Sinambela yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* menyebutkan bahwa maksud dan sasaran dari kedisiplinan salah satunya adalah untuk dapat menjadikan tenaga kerja memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan selain dengan kedisiplinan perusahaan juga memberikan motivasi kepada karyawan agar produktivitas kerja meningkat. Motivasi kerja dibutuhkan agar karyawan mampu bekerja lebih kompeten dan mampu berdaya saing dengan perusahaan industri pembuatan bulu mata palsu yang lain dan tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan harapan.

Manajer selalu memberikan motivasi pada karyawannya. Pemberian motivasi dengan memenuhi kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Selain itu pemberian motivasi yang lain yaitu dengan memberikan tunjangan-tunjangan seperti tunjangan makan dan tunjangan hari raya, mengikutsertakan karyawan dalam program BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan,

reward, bonus berupa gaji tambahan apabila karyawan memenuhi target dan dapat memproduksi lebih banyak dari biasanya. Karyawan yang dapat memenuhi target tentunya mendapatkan upah tambahan. Karyawan yang rajin berangkat juga diberikan bonus untuk kehadiran. Apabila dalam satu bulan terus berangkat, artinya tidak pernah absen meski itu sakit, izin, alfa, maka karyawan memperoleh bonus tambahan berupa uang maupun reward, tetapi apabila karyawan tidak berangkat satu kali dalam satu bulan baik itu izin, sakit, atau alfa maka bonus akan hangus. Pemberian motivasi tersebut agar karyawan bekerja lebih giat, rajin berangkat dan produktivitas kerja karyawan meningkat serta dapat mencapai tujuan perusahaan.

Pemberian motivasi diatas seperti yang dikatakan oleh Malayu S.P Hasibuan menyebutkan bahwa motivasi itu penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Pemberian motivasi kepada karyawan bertujuan agar mereka bekerja giat dan tujuan perusahaan tercapai serta setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi berdasarkan kebutuhan mereka secara memuaskan, yakni kebutuhan akan upah yang cukup bagi keperluan hidup keluarganya sehari-hari, kebahagiaan keluarganya, kemajuan diri sendiri, dan lain sebagainya. Dengan adanya motivasi maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan akan lebih semangat lagi dalam bekerja sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan, yaitu meningkatkan keuntungan perusahaan.

Hasil penelitian menyatakan variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, dimana nilai  $t_{hitung}$  yang dihasilkan lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Hal ini dapat dilihat pada table 16 yang menyatakan bahwa  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $2,152 > 1,986$ ) dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% yaitu  $0,034$  ( $0,034 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi

produktivitas kerja karyawan pada PT. HYUP SUNG INDONESIA, Purbalingga.

Hal ini sesuai dengan teori dari Ravianto Putra menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, dan sarana produksi

Hal ini didukung dengan pendapat yang dinyatakan oleh Malayu S.P Hasibuan dalam buku *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, tahun 2005 bahwa motivasi itu penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas yang tinggi. Dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan. Motivasi dan produktivitas adalah suatu bagian yang saling terkait satu sama lainnya. Peningkatan motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan produktivitas, dan begitu pula sebaliknya. Motivasi kerja dibutuhkan agar produktivitas kerja karyawan lebih maksimal dan hasil yang diproduksi mampu bersaing dengan perusahaan industri bulu mata yang lainnya. Tanpa adanya motivasi kerja, karyawan atau pekerja suatu perusahaan tidak dapat beroperasi secara maksimal.

Pada dasarnya motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja karyawan agar mereka mampu bekerja keras dan memberikan seluruh kemampuan dan ketrampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan serta mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dimana motivasi kerja berdasarkan hasil penelitian pada PT. HYUP SUNG INDONESIA dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan cara mendorong karyawan bekerja keras dalam pekerjaan mereka melalui pemberian motivasi. Sebab motivasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Seseorang yang termotivasi akan bekerja keras melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang ada dalam dirinya, begitu pula sebaliknya. Jika seseorang tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka orang tersebut tidak akan terdorong untuk melakukan

pekerjaan dengan kemampuan terbaiknya. Sebab, kadang kala dalam diri seorang karyawan ada yang merasakan kejenuhan kerja, malas dan rasa bosan. Jika hal ini terjadi dalam diri karyawan maka produktivitas akan menurun. Oleh karena itu diperlukan faktor pendorong agar seseorang mau bekerja secara optimal sesuai dengan kemampuannya.

Pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. HYUP SUNG INDONESIA. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel kedisiplinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara *simultan* (bersama-sama) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Hasil perhitungan Ftabel yaitu sebesar 3,097. Dimana dilakukan pengujian uji F (uji simultan) diperoleh hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Hal ini dapat dilihat dari tabel 15 yang menyatakan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $9,754 > 3,097$ ). Dengan demikian bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Selain itu signifikansi lebih kecil dari pada *level of significant* ( $0,000 < 0,05$ ) yang berarti variabel kedisiplinan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kedisiplinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) PT. HYUP SUNG INDONESIA atau dapat dikatakan dengan menghubungkan kedisiplinan dan motivasi kerja merupakan suatu faktor untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Artinya semakin tinggi nilai kedua variabel bebas tersebut maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan pada PT. HYUP SUNG INDONESIA.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikatakan oleh Ravianto Putra menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, dan sarana produksi dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Serta sesuai juga dengan teori dari Suparno Eko Widodo yang menyebutkan bahwa bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu, pertama, faktor pendorong dan jaminan masa depan

karyawan yang meliputi motivasi, disiplin, ketrampilan, jenjang karier, gizi dan kesehatan, gaji atau upah, kesejahteraan, lingkungan kerja, dan jaminan sosial. Kedua, faktor hubungan industrial yaitu hubungan antara perusahaan dengan karyawan, yang melibatkan serikat buruh, dan departemen tenaga kerja, dan instansi terikat lainnya. Hasil penelitian juga sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Malayu S.P Hasibuan dalam bukunya *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah* tahun 2005, yang menerangkan bahwa motivasi itu penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas yang tinggi .

Teori diatas sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis di PT. HYUP SUNG INDONESIA terdapat kesesuaian antara adanya pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa kedisiplinan mempunyai pengaruh yang lebih signifikan dari variabel motivasi kerja. Dengan tingkat signifikan pada variabel kedisiplinan sebesar 0,027 dan tingkat signifikansi pada variabel motivasi sebesar 0,034.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan dan motivasi kerja sama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan tingkat signifikansi variabel kedisiplinan lebih besar dari variabel motivasi kerja. Karena untuk dapat mencapai tingkat produktivitas yang tinggi perusahaan menerapkan kedisiplinan dalam bekerja guna menciptakan karyawan yang disiplin.

## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. HYUP SUNG INDONESIA, dan untuk mengetahui pengaruh terbesar dari kedua variabel independen tersebut. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara kedisiplinan terhadap produktivitas kerja  
Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada uji T diperoleh hasil pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 2,254 dengan tingkat signifikansi 0,027, nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,254 > 1,198$ ).
2. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan produktivitas kerja  
Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada hasil Uji T diperoleh hasil pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 2,152 dengan tingkat signifikansi 0,034., nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,152 > 1,198$ ).
3. Variabel kedisiplinan lebih dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.  
Diantara dua variabel yang diteliti semuanya berpengaruh secara signifikan. Dari variabel tersebut yang lebih dominan yaitu variabel kedisiplinan kerja yang lebih berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. HYUP SUNG INDONESIA. Dari hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel hasil perhitungan uji F dan Uji T.

## **B. Saran-Saran**

Setelah mengambil kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada PT. HYUP SUNG INDONESIA , diharapkan kedisiplinan dan motivasi kerja yang ada pada perusahaan dipertahankan dan ditingkatkan agar lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

Saran bagi peneliti selanjutnya adalah karena penelitian ini objek penelitian yang diambil adalah perusahaan industri. Oleh karena itu sebaiknya penelitian selanjutnya dilakukan pada objek yang berbeda sehingga dapat menghasilkan gambaran yang lebih luas dri masalah yang diteliti.



## DAFTAR PUSTAKA

### **Buku:**

- Abdullah, M. Ma'ruf. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo. 2014.
- Al-Hasyimi. *Akhlak Rasul Menurut Bukhari Muslim*. Jakarta: Gema Insani. 2009.
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta. 2000.
- \_\_\_\_\_. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek (Rev, Ed.IV)*. Jakarta: Rineka Cipta. 1998
- Aziz, Fathul Aminudin. *Manajemen Dalam Prepektif Islam*. Cilacap: Pusatala El-Bayan. 2012.
- Azwar, Saifudin. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 1998.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. 2012.
- Bintoro dan Daryanto. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media. 2017.
- Devi, Abrista dan Hendri Tanjung. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Bekasi: Gramata Publishing. 2013.
- Fahmi, Irham. *Pengantar Manajemen Sumber daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta; Mitra Wacana Media. 2016.
- Fathoni, Abdurrahmat. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta. 2006.
- \_\_\_\_\_. *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta. 2006.
- \_\_\_\_\_. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta. 2006.
- Feriyanto, Andri dan Endang Shyta Triana. *Pengantar Manajemen ( 3 In 1 )*. Kebumen: Mediaterra. 2015.
- Gaol, Jimmy L. *A to Z Human Capital MSDM*. Jakarta: Grasindo. 2014.
- Hadi, Sutrisno. *Metodologi Research II*. Yogyakarta: ANDI Offset. 2002.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta. 2001.

- Hasan, Ali. *Manajemen Bisnis Syariah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2009.
- Hasan, Iqbal. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara. 2004.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara. 2005.
- \_\_\_\_\_. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2012.
- \_\_\_\_\_. *Manajer Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2001.
- \_\_\_\_\_. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara. 2016.
- Idri. *Hadis Ekonomi dalam Prespektif Hadis Nabi*. Jakarta: Prenadamedia. 2015.
- Isna, Alizar dan Warto. *Analisis Data Kuantitatif Panduan Raktis Untuk Penelitian Sosial: Dilengkapi Dengan Analisis Regresi Nominal dan Ordinal*. Purwokerto: STAIN Press. 2013.
- J, Winardi. *Motivasi dan Permotivasi dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers. 2011.
- Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara. 2014.
- Kurniawan, Heri dan Sofyan Yamin. *SPSS Complete teknik analisis statistik terlengkap dengan software SPSS edisi 2*. Jakarta: Salmeba Infotek. 2014.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama. 2010.
- \_\_\_\_\_. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama. 2009.
- Munir, Misbahul. *Produktivitas Perempuan Studi Analisis Produktivitas Perempuan dalam Konsep Ekonomi Islam*. Malang: UIN MALIKI PRESS. 2010.
- Mursi, Abdul Hamid. *SDM yang Produktif Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*. Jakarta: Gema Insani Press. 1997.
- Ndraha, Taliziduhu. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta. 1999.

- Priyatno, Duwi. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. Yogyakarta: Gava Media. 2010.
- Rivai, Veithzal. *Islamic Human Capital*. Jakarta: Rajawali Pers. 2009.
- Siagian, Sondang P. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta. 2002.
- \_\_\_\_\_. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 1999.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2012.
- \_\_\_\_\_. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara. 2016.
- Sinungan, Muchdarsyah. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara. 2003.
- Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA. 2013.
- \_\_\_\_\_. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: ALFABETA. 2017.
- \_\_\_\_\_. *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA. 2015.
- Sumadi Suryabrata, *Metode Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers. 2011.
- Surakhman, Winarno. *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar, Metode dan Teknik*. Bandung: Tarsito. 1994.
- Tanzeh, Ahmad. *Metode Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Teras. 2011.
- Tasmara, Toto. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani. 2002.
- Thoha, Miftah. *Manajemen Kepegawaian Sipil Indonesia*. Yogyakarta: Prenada Media Group. 2008.
- Tika, Moh. Pabundu. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara. 2006.
- Umar, Husein. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Rajawali Press. 2010.

\_\_\_\_\_. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis edisi kedua*. Jakarta: Rajawali Press. 2011.

Wibowo. *Manajemen Kinerja edisi ketiga*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2010.

Widodo, Suparno Eko. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2015.

Yusuf, Burhanuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2015

**Non Buku:**

Afifah, Sulthana Zakiyah. “Pengaruh Etos dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan,” *Skripsi*. Purwokerto: IAIN Purwokerto. 2016.

Andriyanto. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. BPRS Khasanah Umat, Kembaran, Banyumas),” *Skripsi*. Purwokerto: IAIN Purwokerto. 2016.

Cleopatra. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kerupuk Naga Mas Pematangsiantar”. *Jurnal SULTANIST*. Volume 3, Nomor 1, Juni 2015.

Fitriyani, Indah. “Pengaruh Human Relation Terhadap Produktivitas Kerja Pada CV. Otim Group Purwokerto,” *Skripsi*. Purwokerto: IAIN Purwokerto. 2016.

Hidayat, Fahri. “Pengaruh Kedisiplinan dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus PT BPRS Gunung Slamet Cilacap),” *Skripsi*. Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2017.

Honest, Abdul Walid. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. KAI (Persero) DAOP 5 Purwokerto,” *Skripsi*. Purwokerto: IAIN Purwokerto. 2016.

Jais, Ahmad. ‘Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada RSUD H. Andi Sultan Daeng Radja Kabupaten Kulumbia,’ *Skripsi*. Makasar: UIN Alaudding Makasar. 2017.

Yusrizal. “Analisis Pengaruh Disiplin dan Pemberian Premi Terhadap Produktivitas Karyawan Penderes (Studi Kasus di PT. PTN III Kebun, Bandar Besty),” *Skripsi*. 2016.

[http://katazikurasana.blogspot.com/alat-untuk-\\_\\_\\_\\_\\_-mengukur-disiplin-kerja.html](http://katazikurasana.blogspot.com/alat-untuk-_____-mengukur-disiplin-kerja.html), diakses pada 06 Juni 2018 pukul 09.00 WIB.