

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
PENINGKATAN PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN  
PT. RITRA CARGO MEDAN**

**TESIS**

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
Guna memperoleh gelar Magister Manajemen  
Program Studi Magister Manajemen**



**Nurhayati  
1715300035**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**

*acc jilid  
11/17-19*

*Acc Jilid 1  
11/17*

## ABSTRACT

This study aims to determine whether there is an influence of motivation and work discipline on increasing work productivity of PT. Ritra Cargo Medan?

This research was conducted at PT. Ritra Cargo Medan, having its address at Jalan Brigjen Katamso No. 557/11 D Kampung Baru Medan, North Sumatra 20158, with a population and sample of 30 employees because the researcher took the entire population as a sample. Data collection techniques used in this study were observation, interviews and questionnaires.

After the data is obtained, the processing of data using multiple linear regression through the SPSS 21 application program, obtained motivation regression coefficient (b1) of 0.241, work discipline regression coefficient (b2) = 0.550 and regression constants a = 5.224. The regression coefficient above shows the direction of influence of each independent variable on the dependent variable. Using the motivation t test (X1) by comparing thitung with t table, it is obtained  $t = 1.747 < t_{table} = 2.048$ . So that it can be concluded that the motivation variable (X1) does not affect work productivity (Y). And the work discipline t test (X2) by comparing thitung with ttable obtained  $t_{count} = 4.281 > t_{table} = 2.048$ . So that it can be concluded that the work discipline variable (X2) influences and significant on work productivity (Y). Meanwhile the F Test is done by comparing the results of F count with Ftable. Obtained  $F_{count} = 26,172$ , while for Ftable with significant level  $\alpha = 0,05$  obtained value of  $F_{table} = 3,354$  (table F Statistics). It can be known that  $F_{count} = 26,172 > F_{table} = 3,354$ . So it can be concluded that the motivation variable (X1) and work discipline (X2) have a positive and significant effect on work productivity (Y).

***Keywords: Motivation, Work Discipline, Work Productivity***

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan PT. Ritra Cargo Medan?

Penelitian ini dilakukan di PT. Ritra Cargo Medan yang beralamat di Jalan Brigjen Katamso No. 557/ 11 D Kampung Baru Medan, Sumatera Utara 20158, dengan populasi dan sampel sebanyak 30 orang karyawan karena peneliti mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Tehnik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan angket.

Setelah data diperoleh maka pengolahan data menggunakan regresi linier berganda melalui program aplikasi SPSS 21, diperoleh nilai koefisiensi regresi motivasi ( $b_1$ ) sebesar 0,241, koefisiensi regresi disiplin kerja ( $b_2$ ) = 0,550 dan konstanta regresi  $a = 5,224$ . Koefisiensi regresi diatas menunjukkan arah pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Menggunakan uji t motivasi (X1) dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  diperoleh  $t_{hitung} = 1,747 < t_{tabel} = 2,048$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) tidak berpengaruh terhadap produktifitas kerja (Y). Dan uji t disiplin kerja (X2) dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  diperoleh  $t_{hitung} = 4,281 > t_{tabel} = 2,048$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap produktifitas kerja (Y). Sementara itu Uji F dilakukan dengan membandingkan antara hasil  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Diperoleh nilai  $F_{hitung} = 26,172$ , sedangkan untuk  $F_{tabel}$  dengan taraf signifikan = 0,05 diperoleh nilai  $F_{tabel} = 3,354$  (tabel F *Statistics*). Dapat diketahui yaitu  $F_{hitung} = 26,172 > F_{tabel} = 3,354$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja (Y).

***Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Produktifitas Kerja***

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Motivasi Harapan.....	27
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual .....	39
Gambar 4.1 Histogram Produktifitas Kerja .....	57
Gambar 4.2 Normal P-Plot Produktifitas Kerja .....	58
Gambar 4.3 Scatterplot Produktifitas Kerja .....	59
Gambar 4.4 Diagram Distribusi Frekuensi Variabel X1 .....	63
Gambar 4.5 Diagram Distribusi Frekuensi Variabel X2.....	66
Gambar 4.6 Diagram Distribusi Frekuensi Variabel Y .....	69

## DAFTAR ISI

<b>HALAM JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTARCT .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah .....	5
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9

B. Produktifitas Kerja .....	11
1. Pengertian Produktifitas Kerja .....	11
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja.....	11
3. Indikator Produktifitas .....	20
4. Upaya Peningkatan Produktifitas.....	22
C. Motivasi .....	23
1. Pengertian Motivasi .....	23
2. Teori Motivasi.....	24
3. Membangun Motivasi .....	28
D. Disiplin Kerja.....	29
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	29
2. Pentingnya Disiplin Kerja.....	30
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	31
4. Pelaksanaan Disiplin Kerja .....	34
5. Hubungan Disiplin Dengan Produktifitas Kerja .....	35
E. Penelitian Terdahulu .....	36
F. Kerangka Konseptual .....	39
G. Hipotesis .....	40
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>41</b>
A. Jenis Penelitian .....	41
B. Waktu dan Tempat Penelitian.....	41
1. Waktu Penelitian.....	41
2. Tempat Penelitian .....	41

C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	42
1. Populasi.....	42
2. Sampel.....	42
D. Jenis Data.....	42
E. Defenisi Operasional Variabel Penelitian .....	43
F. Teknik Pengumpulan Data .....	44
1. Observasi.....	44
2. Angket.....	44
G. Teknik Analisis Data .....	45
1. Uji Kualitas Data.....	45
2. Uji Asumsi Klasik.....	46
H. Uji Hipotesis .....	47
1. Uji t .....	47
2. Uji F .....	48
3. Uji Determinasi.....	48
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>49</b>
A. Hasil Penelitian.....	49
1. Profil Perusahaan .....	49
2. Karakteristik Responden.....	50
3. Uji Kualitas Data .....	51
4. Uji Asumsi Klasik .....	57
5. Deskripsi Variabel .....	61
6. Uji Hipotesis .....	69

B. Pembahasan .....	72
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja .....	72
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja.....	73
3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja.....	74
C. Keterbatasan .....	75
<b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>76</b>
A. Simpulan.....	76
B. Saran .....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>78</b>
<b>BIOGRAFI PENELITI</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Target dan Realisasi Produktifitas PT. Ritra Cargo Medan 2013-2017 .....	3
Tabel 1.2 Data Absensi PT. Ritra Cargo Medan 2013-2017 .....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	36
Tabel 3.1 Waktu Penelitian .....	41
Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel .....	43
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	51
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel X1 .....	52
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel X2 .....	53
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Y .....	54
Tabel 4.7 Interpretasi Besar Nilai r .....	55
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas X1 .....	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas X2.....	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Y .....	57
Tabel 4.11 Hasil Data Koefisiensi Regresi .....	59
Tabel 4.12 Hasil Data Koefisiensi Regresi .....	60
Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Variabel X1 .....	63
Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi Variabel X2 .....	66
Tabel 4.15 Distribusi Frekuensi Variabel Y .....	68

Tabel 4.16 Hasil Data Uji t X1 dan X2.....	70
Tabel 4.17 Hasil Data Uji F .....	70
Tabel 4.18 Hasil Data Uji Determinasi (R).....	71

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sejalan dengan semakin kompetitifnya persaingan antar perusahaan atau organisasi di era globalisasi saat ini, maka diharapkan setiap perusahaan atau organisasi harus memiliki keterampilan yang baik dalam mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya agar tetap dapat bertahan hidup dan berkembang dengan baik dengan cara yang efektif dan efisien. Sehingga apapun tujuan dari perusahaan ataupun organisasi dapat dicapai dengan predikat memuaskan. Hal tersebut selalu menjadi perhatian baik bagi perusahaan pemerintah maupun perusahaan swasta. Sebagai contoh dari sumber daya perusahaan atau organisasi tersebut adalah Sumber Daya Manusia yaitu tenaga kerja atau karyawan. Setiap perusahaan atau organisasi pasti mengharapkan karyawan memberikan hasil yang maksimal di dalam bekerja, sehingga hasil yang diperoleh karyawan tersebut dapat bermanfaat pula untuk kemakmuran para karyawan.

Sebagai tolak ukur tenaga kerja atau karyawan yang baik dapat dilihat dari produktifitas kerja yang tinggi. Semakin tinggi produktifitas kerja karyawan, semakin baik pula kinerja karyawan tersebut, begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu perusahaan atau organisasi harus melakukan tindakan atau upaya yang menyebabkan karyawan dapat melaksanakan

tugasnya secara maksimal sehingga memberikan hasil yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Meningkatkan produktifitas dianggap penting, karena dapat membantu agar biaya tetap rendah dan memungkinkan akan mendapatkan keuntungan yang lebih tinggi karena perusahaan atau organisasi mampu memberikan harga jual yang rendah dari produk yang dihasilkan dan dapat bersaing dengan perusahaan atau organisasi lain. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan atau organisasi adalah dengan cara memahami faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan produktifitas kerja karyawan agar karyawan tersebut dapat melaksanakan kegiatan operasional perusahaan atau organisasi sebaik mungkin.

Menurut Schermerham (sebagaimana dikutip dalam Sedarmayanti, 2016) produktifitas adalah hasil pengukuran kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Sedangkan menurut Sutrisno (2017), “Produktifitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang)” (p. 99).

Motivasi dan disiplin kerja merupakan dua faktor yang menunjang produktifitas kerja karyawan menjadi maksimal sehingga tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai dengan baik sesuai yang diharapkan oleh perusahaan, sebaliknya jika produktifitas kerja karyawan menurun, maka tujuan perusahaan atau organisasi menjadi sulit tercapai. Ini yang menjadikan dua faktor di atas menjadi sangat penting dan menjadi

perhatian bagi perusahaan yang ingin menjadikan perusahaan berkembang dengan sangat baik.

Dalam perusahaan jasa, penentuan faktor *input* dan *output* tidak dapat ditetapkan secara jelas, sehingga produktifitas perusahaan jasa didefinisikan sebagai kemampuan organisasi jasa menggunakan *input* untuk menawarkan produk jasa yang dimiliki dengan kualitas yang disesuaikan dengan harapan konsumen (Rulilestari, n.d.). PT. Rirta Cargo merupakan salah satu perusahaan jasa pindahan barang dalam dan luar negeri via darat, laut dan udara sehingga istilah *output* produktifitas disini disebut sebagai pendapatan jasa.

Tabel 1.1: Data Target dan Realisasi Produktifitas  
PT. Rirta Cargo Medan 2013-2017

Tahun Produktifitas	Target Produktifitas (Rupiah)	Pencapaian Target Produktifitas (Rupiah)	Selisih Produktifitas (%)	Naik/Turun Pencapaian Target (%)
2013	5.000.000.000	4.937.686.610	98,75	-
2014	6.000.000.000	5.708.714.254	95,15	15,62
2015	6.500.000.000	5.456.788.764	83,95	(4,41)
2016	7.000.000.000	5.165.435.789	73,79	(5,34)
2017	8.000.000.000	8.107.007.189	101,34	56,95

Sumber: PT. Rirta Cargo Medan

Tabel 1.1 tersebut dapat diketahui bahwa PT. Rirta Cargo Medan belum mampu mencapai target produktifitas yang telah ditetapkan secara maksimal oleh perusahaan, hal ini dapat dilihat dari 5 (lima) tahun terakhir perusahaan mengalami kenaikan dan penurunan produktifitas dari yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dari tabel di atas dapat kita ketahui

bahwa pada tahun 2017 mengalami peningkatan produktifitas sebesar 56,95%, ini merupakan peningkatan tertinggi. Sedangkan pada tahun 2016, mengalami penurunan produktifitas terendah sebesar 5,34%.

Motivasi yang telah dilakukan oleh PT. Ritra Cargo Medan terhadap para karyawannya adalah dengan melakukan kegiatan *outdoor* dengan berwisata ke daerah wisata terdekat dengan membawa keluarga dari masing-masing karyawan minimal setahun sekali sesuai dengan anggaran perusahaan yang telah disepakati pada rapat tahunan sebelumnya. Hal ini dilakukan untuk mempererat hubungan kekerabatan dan kekeluargaan antar karyawan maupun antar jabatan yang ada di PT. Ritra Cargo Medan.

Tabel 1.2: Data Absensi PT. Ritra Cargo Medan 2013-2017

Tahun Absensi	Kehadiran (%)	Ketidak Hadiran (%)	Naik/Turun Absensi (%)
2013	90,05	9,95	-
2014	92,62	7,38	2,85
2015	91,74	8,26	(0,95)
2016	91,05	8,95	(0,75)
2017	92,56	7,44	1,66

Sumber: PT. Ritra Cargo Medan

Dari tabel 1.2 dapat diketahui bahwa tingkat absensi dari 5 (lima) tahun terakhir mengalami penurunan tertinggi pada tahun 2015 yaitu sebesar 0,95%. Dari tabel di atas dapat kita lihat juga bahwa disetiap tahunnya terdapat angka ketidakhadiran dengan berbagai keterangan di balik ketidakhadiran tersebut seperti cuti tahunan, cuti melahirkan, sakit dan lain sebagainya.

Bertitik tolak dari latar belakang di atas , maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap

peningkatan produktifitas kerja karyawan pada PT. Ritra Cargo Medan , dengan judul : “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Ritra Cargo Medan.”

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah yang telah diuraikan, peneliti mengidentifikasi beberapa masalah yang akan dijadikan bahan penelitian selanjutnya:

1. Tidak tercapainya target produksi dari yang telah ditetapkan oleh PT. Ritra Cargo Medan.
2. Terjadi penurunan motivasi karyawan yang berpengaruh terhadap menurunnya produktifitas kerja karyawan PT. Ritra Cargo Medan.
3. Terjadi penurunan disiplin kerja karyawan yang berpengaruh terhadap menurunnya produktifitas kerja karyawan PT. Ritra Cargo Medan.

### **C. Batasan Masalah**

Peneliti membatasi masalah yang akan diteliti lebih lanjut yaitu pada produktifitas bagian ekspedisi via darat, laut dan udara.

### **D. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh antara motivasi terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan PT. Ritra Cargo Medan?
2. Apakah ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan PT. Ritra Cargo Medan?

3. Apakah ada pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan PT. Ritra Cargo Medan?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara motivasi terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan PT. Ritra Cargo Medan.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan PT. Ritra Cargo Medan.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Ritra Cargo Medan.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini diharapkan adalah:

1. Aspek Teoritis

Untuk menambah referensi penelitian lanjutan khususnya tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan serta sebagai pembanding antara teori dengan praktik kerja secara nyata.

2. Aspek Praktis

Memberikan informasi bagi perusahaan tentang kondisi karyawan yang sedang dialami saat ini sehingga dapat memberikan masukan terhadap langkah-langkah selanjutnya yang akan diambil



oleh perusahaan khususnya pada divisi kepegawaian agar menjadi lebih baik di masa sekarang dan di masa yang akan datang.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sutrisno (2017) menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Beragam- macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *human resources*, ada yang mengartikan sebagai *manpower management* serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya) akan tetapi pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah *human resources management* (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Mengelola Sumber Daya Manusia.

Menurut Sedarmayanti (2016), “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk

mencapai tujuan” (p. 11). Menurut Simamora (sebagaimana dikutip dalam Sutrisno, 2017), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Sutrisno (2017), “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian” (p. 37).

## **2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sedarmayanti (2016), tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang. Sistem manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sumber kapabilitas organisasi yang memungkinkan perusahaan atau organisasi dapat belajar dan mempergunakan kesempatan untuk peluang baru.

Secara khusus, manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk:

- a. Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan karyawan cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi, seperti yang diperlukan.
- b. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia kontribusi, kemampuan dan kecakapan mereka.
- c. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi: prosedur perekrutan dan seleksi “yang teliti”, sistem

kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait “kebutuhan bisnis”.

- d. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah pihak terkait dalam organisasi bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama
- e. Menciptakan iklim, dimana hubungan yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan.
- f. Mengembangkan lingkungan, di mana kerja sama tim dan fleksibilitas dapat berkembang.
- g. Membantu organisasi menyeimbangkan dan mengadaptasikan kebutuhan pihak terkait (pemilik, lembaga atau wakil pemerintah, manajemen, karyawan, pelanggan, pemasok dan masyarakat luas).
- h. Memastikan bahwa orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang mereka lakukan dan mereka capai.
- i. Mengelola karyawan yang beragam, memperhitungkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi.
- j. Memastikan bahwa kesamaan kesempatan tersedia untuk semua.
- k. Mengadopsi pendekatan etis untuk mengelola karyawan yang

didasarkan pada perhatian untuk karyawan, keadilan dan transportasi.

1. Mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

## **B. Produktifitas Kerja**

### **1. Pengertian Produktifitas Kerja**

Ravianto (sebagaimana dikutip dalam Sutrisno, 2017), dibidang industri, produktifitas mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan akifitas, sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Sedangkan menurut Ardana, Mujianti, dan Utama (2012), “Produktifitas kerja (tenaga kerja) adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu” (p. 270).

Menurut Simanjuntak (sebagaimana dikutip dalam Sedarmayanti, 2016) secara filosofis produktifitas mengandung arti pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan suatu kehidupan. Produktifitas tenaga kerja secara spesifik adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja pesatuan waktu.

### **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja**

Faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2009) yaitu sebagai berikut:

- a. Sikap mental, berupa : motivasi kerja, disiplin kerja, etika.
- b. Pendidikan.
- c. Keterampilan.

- d. Manajemen.
- e. Hubungan industri pancasila (H.I.P)
- f. Tingkat penghasilan.
- g. Gizi dan kesehatan.
- h. Jaminan social.
- i. Lingkungan dan iklim kerja.
- j. Sarana produksi.
- k. Teknologi.
- l. Kesempatan berprestasi.

Berikut merupakan uraian dari faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja:

- a. Sikap mental, berupa :
  - 1) Motivasi kerja
  - 2) Disiplin kerja
  - 3) Etika kerja
- b. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun no formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas akan mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

c. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.

d. Manajemen

Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staff/bawahannya. Apabila menajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif.

e. Hubungan Industrial Pancasila (H.I.P)

Dengan penerapan Hubungan Industrial Pancasila maka, akan :

- 1) Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat.
- 2) Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha

meningkatkan produktivitas.

- 3) Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

f. Tingkat penghasilan

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

g. Gizi dan kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhannya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

h. Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.



i. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

j. Sarana produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

k. Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatannya maka akan memungkinkan :

- 1) Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi.
- 2) Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu.
- 3) Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

l. Kesempatan berprestasi

Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karier atau pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun organisasi. Apabila terbuka

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

Lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi naik turunnya produktivitas kerja seorang pegawai, menurut Muchdarsyah Sinungan (2015) ada 8 faktor peningkatan produktivitas yang umum yaitu sebagai berikut :

- a. Manusia :
  - 1) Kuantitas
  - 2) Tingkat keahlian
  - 3) Latar belakang kebudayaan dan pendidikan
  - 4) Kemampuan, sikap
  - 5) Minat
- b. Modal :
  - 1) Modal tetap (mesin, gedung, alat-alat, volume, dan strukturnya)
  - 2) Teknologi R dan D (*Research dan Development*)
  - 3) Bahan baku (volume dan standar).
- c. Metode/Proses :
  - 1) Tata ruang tugas
  - 2) Penanganan bahan baku penolong dan mesin
  - 3) Perencanaan dan pengawasan produksi

- 4) Pemeliharaan melalui pencegahan
  - 5) Teknologi yang memakai cara alternatif.
- d. Produksi :
- 1) Kuantitas
  - 2) Kualitas
  - 3) Ruang produksi
  - 4) Struktur campuran
  - 5) Spesialisasi produk.
- e. Lingkaran organisasi (Internal) :
- 1) Organisasi dan perencanaan
  - 2) System manajemen
  - 3) Kondisi kerja (Fisik)
  - 4) Iklim kerja (social)
  - 5) Tujuan perusahaan dan hubungannya dengan tujuan lingkungan
  - 6) Sistem insentif
  - 7) Kebijakan personalia
  - 8) Gaya kepemimpinan
  - 9) Ukuran perusahaan (ekonomi skala)
- f. Lingkungan Negara (Eksternal) :
- 1) Kondisi ekonomi dan perdagangan
  - 2) Struktur sosial dan politik
  - 3) Struktur industry

- 4) Tujuan pengembangan jangka panjang
  - 5) Pengakuan/pengesahan
  - 6) Kebijakan ekonomi pemerintah (perpajakan dan lain-lain)
  - 7) Kebijakan tenaga kerja
  - 8) Kebijakan R dan D (Penelitian dan Pengembangan)
  - 9) Kebijakan energy
  - 10) Kebijakan pendidikan latihan
  - 11) Kondisi iklim dan geografis
  - 12) Kebijakan perlindungan lingkungan.
- g. Lingkungan internasional (regional) :
- 1) Kondisi perdagangan dunia
  - 2) Masalah-masalah perdagangan internasional
  - 3) Investasi, usaha bersama
  - 4) Kebijakan migrasi tenaga kerja
  - 5) Fasilitas latihan internasional (regional)
  - 6) Bantuan internasional
  - 7) Standar tenaga kerja teknik internasional.
- h. Umpan Balik :

Dalam pengertian umum umpan balik adalah informasi yang ada pada hubungan timbal balik masukan (*input*) dan hasil (*output*) dalam perusahaan, antara perusahaan dengan ruang lingkup Negara (internasional). Dengan perkataan lain umpan balik menunjukkan bagaimana masyarakat menilai kuantitas dan

kualitas produksi (hasil) berapa banyaknya uang yang harus dibayarkan dan dari sudut lain berapa banyak yang mau dibayarkan untuk masukan-masukan utamanya (tenaga kerja dan modal) dimana masyarakat menawarkan pada perusahaan.

Dalam sudut pandangan ini umpan balik dapat dipertimbangkan sebagai pengukuran produktivitas. Pada tingkatan perusahaan kita perlu mengukur hubungan satu sama lain antara biaya suatu hasil (*output*) dan *input* (masuk). Hasil dari pengukuran ini menunjukkan efektivitas dari metode/proses dan lingkungan internal perusahaan.

Adapun menurut Tiffin dan Cormick (sebagaimana dikutip dalam Sutrisno, 2017), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu:

- a. Faktor-faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelehan, dan motivasi.
- b. Faktor yang ada di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

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

### **c. Indikator Produktifitas**

Menurut Sutrisno (2017), produktifitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktifitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktifitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

#### **a. Kemampuan**

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

#### **b. Meningkatkan hasil yang dicapai**

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

#### **c. Semangat kerja**

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai

dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

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

e. Mutu

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

f. Efisiensi

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

#### **d. Upaya Peningkatan Produktifitas**

Bahwa peningkatan produktifitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktifitas kerja (Sutrisno, 2017).

Adapun faktor-faktor tersebut menurut Siagian (sebagaimana dikutip dalam Sutrisno, 2017) adalah:

##### **a. Perbaikan Terus- Menerus**

Dalam upaya meningkatkan produktifitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir.

##### **b. Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan**

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



pelaksana tugas penunjang, dalam organisasi.

c. **Pemberdayaan SDM**

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi. Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, perkayaan mutu kekayaan dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

## **C. Motivasi**

### **1. Pengertian Motivasi**

Motivasi menurut Siagian (sebagaimana dikutip dalam Sedarmayanti, 2016) adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Menurut Flippo (sebagaimana dikutip dalam Hasibuan, 2011 ) motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai” (p. 143).

Menurut Sutrisno (2017), “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang” (p. 109), sedangkan menurut Bangun (2012), “motivasi adalah proses yang menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan suatu perbuatan mencapai untuk mencapai tujuan yang di harapkan” (p. 312).

## **2. Teori Motivasi**

Menurut Badeni (2013), teori motivasi dibagi menjadi dua dorongan:

### **a. Motivasi Sebagai Dorongan Internal**

Ada beberapa model atau teori tentang motivasi yang searah dengan pandangan bahwa motivasi sebagai dorongan dari dalam yaitu:

#### **1) Teori Motivasi Kebutuhan dari Abraham Maslow**

Manusia dimotivasi untuk memuaskan kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan.

#### **2) Teori X dan Y**

Manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis yaitu jenis manusia yang termasuk jenis X dan Y. Masing-masing memiliki karakteristik tertentu:

(a) Manusia jenis X

Orang dengan tipe ini tidak menyukai kerja dan selalu ingin menghindari pekerjaan dan tanggung jawab apabila mungkin. Tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi atau diancam dengan hukuman agar berprestasi atau mencapai tujuan. Tidak punya inisiatif, senang diarahkan. Bila dikaitkan dengan teori kebutuhan, dikatakan bahwa tipe manusia X, termasuk memiliki hierarki kebutuhan tingkat rendah.

(b) Manusia jenis Y:

Orang dengan tipe ini menunjukkan sifat yang senang bekerja, mempunyai inisiatif dan tidak senang diarahkan karena mereka memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan. Tipe manusia Y memiliki kebutuhan tingkat tinggi.

3) *Three Needs Theory*

Teori ini dikemukakan oleh Mc Clelland yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia yaitu:

- (a) Kebutuhan berprestasi (*Need for achievement*) yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya.

(b) Kebutuhan untuk berkuasa (*Need for power*) yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.

(c) Kebutuhan afiliasi (*Need for affiliation*) yaitu kebutuhan untuk disukai dan mengembangkan atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

4) Teori Dua Faktor (*Motivation-Hygiene-Theory*)

Suatu pekerjaan berhubungan dengan dua aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri contohnya mengajar, mengkoordinasi suatu kegiatan, dan lain-lain yang disebut *job context* dan aspek yang berkaitan dengan pekerjaan contohnya gaji, kebijaksanaan perusahaan, rekan kerja, dan lingkungan kerja yang disebut *job context*.

b. Motivasi Sebagai Dorongan Eksternal

Menurut Badeni (2013) ada beberapa model motivasi yang semata-mata dipengaruhi oleh tuntutan kebutuhan yang bersifat internal tetapi dipengaruhi oleh apa yang dipelajari, sesuai dengan pandangan di atas meliputi:

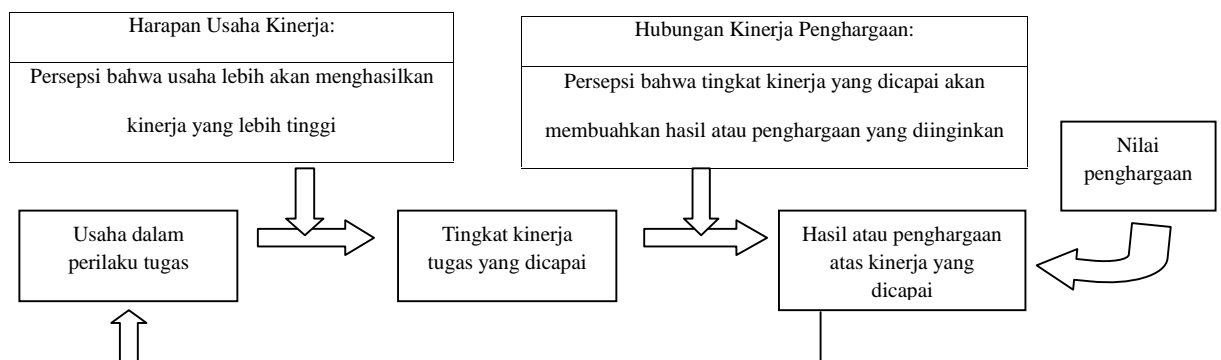
1) Teori Harapan

Kecendrungan bertindak dalam suatu cara tertentu bergantung pada kekuatan suatu penghargaan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh suatu keluaran

tertentu dan pada daya tarik dari keluaran tersebut. Motivasi dipengaruhi oleh tiga faktor atau situasi yaitu:

- (a) Hubungan antara tingkat usaha dengan kinerja
- (b) Hubungan antara kinerja dengan ganjaran
- (c) Hubungan ganjaran dengan tujuan pribadi

Untuk lebih jelasnya, berikut ini adalah gambar model motivasi harapan yang disederhanakan:



Gambar 2.1

Sumber: Sedarmayanti (2016)

## 2) Teori Keseimbangan atau Keadilan

Karyawan membandingkan masukan dan keluaran pekerjaan dengan karyawan lain, kemudian berespon untuk menghapuskan ketidakadilan.

## 3) Teori Penguatan

Faktor yang memotivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan adalah imbalan yang akan diterima dari

pelaksanaan suatu pekerjaan.

#### 4) Teori Penetapan Tujuan

Tujuan spesifik dan sulit menghantarkan ke kinerja yang lebih tinggi. Pekerjaan yang dapat memotivasi adalah pekerjaan yang tingkat kesulitannya sedang, jelas, dan diterima oleh pelaksana.

### 3. Membangun Motivasi

Menurut Wibowo (2014) teknik memotivasi harus dapat memastikan bahwa lingkungan dimana karyawan bekerja memenuhi sejumlah kebutuhan manusia yang penting. Beberapa cara perlu dilakukan untuk dapat membangun motivasi, yaitu:

#### a. Menilai Sikap

Penting bagi manajer untuk memahami sikap mereka terhadap bawahannya. Pikiran mereka dipengaruhi oleh pengalaman mereka dan akan membentuk cara bagaimana berperilaku terhadap semua orang yang dijumpai.

#### b. Menjadi Manajer yang Baik

Manajer yang baik mempunyai karakteristik: mempunyai komitmen bekerja, berkolaborasi dengan bawahan, memercayai orang, loyal pada teman sekerja, menghindari 'politik kantor'.

#### c. Memperbaiki Komunikasi

Komunikasi antar manajer dengan bawahan dilakukan dengan menyediakan informasi secara akurat dan detail. Informasi

menyangkut apa yang ingin diberitahukan dan apa yang mau diketahui manajer dengan bawahan.

d. **Menciptakan Budaya Tidak Menyalahkan**

Setiap manajer dan bawahan yang mempunyai tanggung jawab harus dapat menerima kegagalan. Tetapi untuk memotivasi secara efektif diperlukan 'budaya tidak menyalahkan'.

e. **Memenangkan Kerja Sama**

Komponen dasar dari lingkungan motivasional adalah kerja sama, yang harus diberikan manajer pada bawahan dan sebaliknya diharapkan dari mereka.

f. **Mendorong Inisiatif**

Kemampuan mengambil inisiatif tergantung pada pemberdayaan dan lingkungan yang mengenal kontribusi. Semakin banyak yang diharapkan orang, semakin banyak mereka memberi selama ada dukungan.

## **D. Disiplin Kerja**

### **1. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo (sebagaimana dikutip dalam Sutrisno, 2017) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan

menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut Letainer (sebagaimana dikutip dalam Sutrisno, 2017) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seorang karyawan hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin. Hal demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

## **2. Pentingnya Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2017), keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, sendau gurau atau pencurian.

Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah



ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Singkatnya, menurut Tohardi (sebagaimana dikutip dalam Sutrisno, 2017) disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki.

### **3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo (sebagaimana dikutip dalam Sutrisno, 2017), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

#### **a. Besar kecilnya pemberian kompensasi**

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar,

sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

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

Apapun yang dibuat pimpinannya. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawan lainnya.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

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

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- 1) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasakan bangga dengan pujian tersebut.
- 3) Sering mengikutserakan karyawan dalam pertemuan-peremuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- 4) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

#### **4. Pelaksanaan Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2017), disiplin yang paling baik adalah disiplin diri. Kecendrungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menepati aturan permainan. Suatu waktu orang mengerti apa yang dibutuhkan dari mereka, di mana mereka diharapkan untuk selalu melakukan tugasnya secara efektif dan efisien dengan senang hati.

Menurut Tohardi (sebagaimana dikutip dalam Sutrisno, 2017), kini banyak orang yang mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat di balik disiplin adalah meningkatkan diri dari kemalasan.

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain:

- a. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
- b. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya, menurut Singodimedjo (sebagaimana dikutip dalam Sutrisno, 2017)

## **5. Hubungan Disiplin Dengan Produktifitas Kerja**

Menurut Sutrisno (2017), disiplin pegawai memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktifitas kerja para pegawai. Disiplin kerja para pegawai sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut

tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Seperti juga suatu tingkah laku yang bisa dibentuk melalui kebiasaan. Selain itu, disiplin kerja dapat ditingkatkan apabila terdapat kondisi kerja yang dapat merangsang karyawan untuk berdisiplin, menurut Sukarno (sebagaimana dikutip dalam Sutrisno, 2017)

Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan untuk datang di kantor tepat waktu. Dengan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktifitas kerja akan meningkat.

Apabila diantara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktifitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktifitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para pegawai.

#### E. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu

No	Nama	Variabel	Hasil	Perbedaan
1.	Khumaedi (2016) "Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada	X <sub>1</sub> : Disiplin X <sub>2</sub> : Motivasi Kerja Y: Kinerja	Dengan menggunakan alat uji analisis SPSS maka didapat nilai pada tabel <i>Model Summary</i> nilai R sebesar 0,627, artinya menunjukkan hubungan yang kuat. R square adalah koefisien determinasi yang menunjukkan persentase pengaruh variabel X <sub>1</sub> dan X <sub>2</sub>	Variabel Y

	Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II”		terhadap Y. Nilai R square sebesar 0,393 menunjukkan bahwa pengaruh $X_1$ dan $X_2$ secara bersama-sama (simultan) terhadap Y adalah sebesar 39,3%, sedangkan sisanya (100% - 39,3%) dipengaruhi oleh faktor lain.	
2.	Wijaya dan Andreani (2015) “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama”	$X_1$ : Motivasi $X_2$ : Kompensasi Y: Kinerja	Motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diantara kedua variabel tersebut, motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi	Variabel $X_2$ dan Y
3.	Damayanti, Susilaningih, dan Sumaryati (2015) “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta”	$X_1$ : Kompensasi $X_2$ : Motivasi Kerja Y: Kinerja	(1) Ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta (2) Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta (3) Ada pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta.	Variabel $X_1$ dan Y
4.	Gardjito, Musadieg dan Nurtjahjono (2014) “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan	$X_1$ : Motivasi Kerja $X_2$ : Lingkungan Kerja Y: Kinerja	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, ditunjukkan dengan nilai signifikansi $t$ sebesar 0,000 lebih kecil dari $= 0,05$ ( $0,000 < 0,05$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,636.	Variabel $X_2$ dan Y

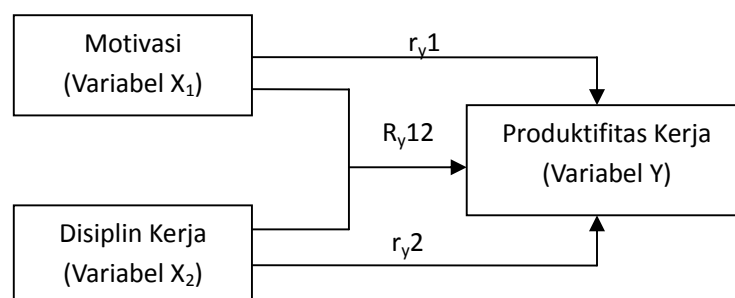
	Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)”		Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, ditunjukkan dengan nilai signifikansi $t$ sebesar 0,013 lebih kecil dari $= 0,05$ ( $0,013 < 0,05$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,226. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, ditunjukkan dengan nilai signifikan $F$ sebesar 0,000 lebih kecil dari $= (0,000 < 0,05)$ dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja 0,660 atau sebesar 66%. Sisanya 34% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.	
5.	Kasenda (2013) “Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado”	$X_1$ : Kompensasi $X_2$ : Motivasi $Y$ : Kinerja	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien adalah positif. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $> .$ Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai koefisien adalah positif. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $< .$ Hubungan antara kompensasi dan motivasi dengan kinerja karyawan sangat kuat.	Variabel $X_1$ dan $Y$
6.	Sumarno, Pradhanawati dan Farida (2013) “Pengaruh Kompensasi	$X_1$ : Kompensasi $X_2$ : Motivasi $X_3$ : Kepuasan Kerja $Y$ :	Variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 5,2%, variabel motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 7,3%, variabel kepuasan kerja	Variabel $X_1$ dan $X_3$



<p>dan Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Estika Pulau Mas Tegal)”</p>	<p>Produktifitas Kerja</p>	<p>berpengaruh terhadap produktifitas kerja sebesar 13,2%, variabel kompensasi berpengaruh terhadap produktifitas kerja sebesar 13,2%, variabel motivasi berpengaruh terhadap produktifitas kerja sebesar 11,3%. Secara bersama-sama variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 7,3%. Variabel kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja sebesar 49,1%.</p>	
---	----------------------------	---	--

## F. Kerangka Konseptual

Menurut Balitbankes (sebagaimana dikutip dalam Rusiadi, Subiantoro & Hidayat, 2016), menjelaskan bahwa kerangka konsep merupakan uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Kerangka konsep harus dinyatakan dalam bentuk skema atau diagram. Penjelasan kerangka konsep penelitian dalam bentuk narasi mencakup identitas variabel, jenis serta hubungan antar variabel.



Gambar 2.2

Sumber: Rusiadi et al (2016)

Keterangan:

$r_{y1}$  = Koefisien Korelasi antara Variabel  $X_1$  dengan Variabel Y

$r_{y2}$  = Koefisien Korelasi antara Variabel  $X_2$  dengan Variabel Y

$R_{y12}$  = Koefisien Korelasi antara Variabel  $X_1$  dan Variabel  $X_2$  secara bersama-sama dengan Variabel Y

### G. Hipotesis

Menurut Rusiadi et al (2016), “Hipotesis adalah pernyataan keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya menggunakan data/informasi yang dikumpulkan melalui sampel” (p. 74).

Menurut Margono (sebagaimana dikutip dalam Rusiadi et al, 2016) menyatakan bahwa hipotesis berasal dari perkataan hipo (*hypo*) dan tesis (*thesis*). Hipo berarti kurang dari, sedangkan tesis berarti pendapat. Jadi hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang sifatnya masih sementara, belum benar-benar berstatus sebagai suatu tesis. Hipotesis memang baru merupakan suatu kemungkinan jawaban dari masalah yang diajukan. Ia mungkin timbul sebagai dugaan yang bijaksana dari si peneliti atau diturunkan (*deduced*) dari teori yang telah ada.

Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.  $H_1$  = Motivasi diduga berpengaruh terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan pada PT. Ritra Cargo Medan.
2.  $H_2$  = Disiplin kerja diduga berpengaruh terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan pada PT. Ritra Cargo Medan.
3.  $H_3$  = Motivasi dan disiplin kerja diduga secara bersama berpengaruh terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan pada PT. Ritra Cargo Medan.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode analisis data kuantitatif. Menurut Rusiadi, et al (2016), “Data kuantitatif adalah data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (*scoring*) “ (p. 21).

#### B. Waktu dan Tempat Penelitian

##### 1. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian direncanakan sesuai pada tabel berikut:

Tabel 3.1: Waktu Penelitian

No	Aktivitas	2018				2019																									
		Desember				Januari & Februari				Maret				April				Mei				Juni									
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4						
1	Survei awal	■	■																												
2	Penulisan proposal			■	■	■	■	■	■																						
3	Seminar									■																					
4	Revisi										■																				
5	Penelitian											■	■																		
6	Penulisan Tesis													■	■	■	■	■	■	■	■										
7	Revisi																			■	■	■	■								
8	Sidang																											■			

Sumber: Peneliti

##### 2. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Ritra Cargo Medan, yang beralamat di Jalan Brigjen Katamso No. 557/ 11 D Kampung Baru Medan, Sumatera Utara 20158.

## **C. Populasi dan Sampel Penelitian**

### **1. Populasi**

Menurut Rusiadi et al. (2016), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” (p. 30).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Ritra Cargo Indonesia yang berjumlah 30 orang.

### **2. Sampel**

Menurut Rusiadi et al. (2016), “Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut” (p. 31). Pada penelitian ini, peneliti mengambil seluruh populasi sebagai sampel.

Menurut Suharsimi (2010), “Jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih” (p. 112).

## **D. Jenis Data**

Menurut Rusiadi et al. (2016), berdasarkan sumbernya, data penelitian dapat dikelompokkan dalam dua jenis yaitu data primer dan data skunder.

1. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer

disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara, diskusi terfokus (*focus group discussion-FGD*) dan penyebaran kusioner.

2. Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti Biro Pusat Statistik (BPS), buku, laporan, jurnal, dan lain-lain.

### E. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.2: Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Pengukuran
1	Motivasi (X <sub>1</sub> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Senantiasa belajar hal baru dalam bekerja</li> <li>2. Mengasah keterampilan agar lebih maksimal</li> <li>3. Senantiasa untuk melawan kelemahan diri</li> <li>4. Menyukai tantangan tingkat menengah</li> <li>5. Ingin segera memperoleh umpan balik atas hasil kerjanya</li> </ol>	Skala Likert
2	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Frekuensi kehadiran pada hari-hari kerja serta ketepatan jam masuk dan pulang kerja</li> <li>2. Ketaatan pada peraturan yang berlaku</li> <li>3. Ketaatan pada standar kerja yang ditentukan</li> <li>4. Keikutsertaan dalam kegiatan yang telah diatur oleh perusahaan</li> </ol>	

		5. Berupaya untuk menghindari faktor-faktor yang menghambat ketepatan jam masuk kantor	
3	Produktifitas Kerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas</li> <li>2. Semangat kerja untuk lebih baik dari hari kemarin</li> <li>3. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja</li> <li>4. Selalu berusaha untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan</li> <li>5. Efisiensi sumber daya yang digunakan</li> </ol>	

Sumber: Peneliti

## F. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Observasi

Peneliti mengadakan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti agar memperoleh data yang kongkrit serta benar.

### 2. Angket

Angket dalam penelitian ini menggunakan angket tertutup dalam bentuk skala sikap dari Likert yang berisikan sejumlah pernyataan yang dibagikan kepada responden.

Menurut Rusiadi et al (2016), skala Likert, untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena tertentu yang ingin diketahui.

Dalam angket skala Likert biasanya disediakan lima alternatif jawaban, misalnya: SS, S, N, TS, STS. Agar peneliti dapat dengan mudah mengetahui apakah seorang responden menjawab dengan sungguh-sungguh atau asal-asalan, sebaiknya angket disusun

berdasarkan pernyataan positif dan pernyataan negatif. Untuk pertanyaan positif, penskoran jawaban biasanya sebagai berikut: SS= 5, S= 4, N= 3, TS= 2, STS= 1. Sedangkan untuk pernyataan negatif sebaliknya.

## **G. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Kualitas Data**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Sugiyono, 2013).

Kriteria pengambilan keputusan untuk menyatakan valid adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi  $> 0.05$  ( $\alpha = 5\%$ ), maka pertanyaan dinyatakan valid
- 2) Jika nilai signifikansi  $< 0.05$  ( $\alpha = 5\%$ ), maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

#### **b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu

kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dihitung dengan menggunakan *Cronbach Alpha*  $\geq 0,60$  yang menunjukkan instrumen yang digunakan reliabel (Sugiyono, 2013).

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji ini menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Sugiyono, 2013). Kurva yang menggambarkan distribusi normal adalah kurva normal yang berbentuk simetris. Jika data terdistribusi secara normal berarti hasil penelitian (sampel) bisa digeneralisasikan pada populasi.

### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai toleransi  $> 0,10$  (Sugiyono, 2013).



c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas (Rusiadi et al 2016).

d. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Metode ini berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja, yaitu dalam bentuk langsung dan tidak langsung terhadap produktifitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan, digunakan metode analisis regresi linear berganda.

Model regresi berganda yang digunakan adalah:

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

Keterangan:

Y = skor produktifitas kerja karyawan

a = konstanta

$b_1...b_3$  = koefisien regresi

$X_1$  = skor variabel motivasi

$X_2$  = skor variabel disiplin kerja

e = standar error

## H. Uji Hipotesis

### 1. Uji t

Menurut Priyatno (2011), uji t digunakan untuk mengetahui

pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ .

## 2. Uji F

Menurut Priyatno (2011), uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terkait dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ .

## 3. Uji Determinasi

Menurut Priyatno (2011), koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Teknik analisis data dengan teknik analisis linier berganda ini peneliti akan memanfaatkan program komputer SPSS (*Statistic Package for the Social Science*) 21.0 for windows.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Profil Perusahaan**

Ritra Cargo didirikan di 1974 sebagai pialang pabean. Di 1979, Ritra Cargo memperluas layanannya untuk pengiriman laut internasional dan angkutan udara. Untuk melengkapi layanannya lebih jauh, Ritra Cargo memulai divisi terpisah untuk penerusan proyek, penghapusan rumah tangga dan bisnis, serta pergudangan dan distribusi fisik, yang akhirnya berkembang menjadi anak perusahaan independen di bawah Ritra Logistics. Hari ini, Ritra Cargo adalah salah satu nama yang paling terkemuka dan terpercaya untuk pengiriman barang di dalam negeri.

Dengan pengalaman puluhan tahun di industri ini, Ritra Cargo telah mengembangkan cakupan global, didukung oleh agen dan jaringan terpercaya di seluruh dunia. Ritra Cargo menawarkan solusi yang disesuaikan dengan kebutuhan pengiriman barang pelanggan, mulai dari pengiriman laut dan udara ke proyek logistik yang disesuaikan, dengan berbagai mode transportasi dan alokasi ruang yang diprioritaskan pada operator terkemuka untuk mendukung layanannya.

## 2. Karakteristik Responden

Dari data hasil penelitian di lapangan, maka diperoleh karakteristik responden yang di kelompokkan ke dalam tiga jenis karakteristik yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan dengan data sebagai berikut:

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui persentase responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Pria	25	83,33%
2	Wanita	5	16,67%
Total		30	100%

Sumber: Peneliti

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari total 30 responden, mayoritas responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 25 orang (83,33%) dan hanya sebanyak 5 orang (16,67%) responden berjenis kelamin wanita.

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Untuk mengetahui persentase responden berdasarkan usia dapat di lihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	%
1	20 - 30	12	40%
2	> 30	18	60 %
Total		30	100%

Sumber: Peneliti

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari total 30 responden, mayoritas responden berusia di atas 30 tahun yaitu sebanyak 18 orang (60%) dan sebanyak 12 orang (40%) responden berusia antara 20 – 30 tahun, sedangkan yang berusia di bawah 20 tahun tidak ada.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Untuk mengetahui persentase responden berdasarkan pendidikan dapat di lihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3: Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Usia	Jumlah	%
1	SMA	13	43,33%
2	D2-D3	10	33,33%
3	S1	7	23,33%
Total		30	100%

Sumber: Peneliti

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari total 30 responden, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan SMA yaitu 13 orang (43,33%), tingkat pendidikan D2-D3 sebanyak 10 orang (33,33%) sedangkan 7 orang (23,33%) memiliki tingkat pendidikan S1.

### 3. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

1) Motivasi (X1)

Pengujian validitas angket digunakan rumus *Product Moment* untuk menguji reliabilitas angket

digunakan rumus *Cronbach Alpha*, pada taraf  $\alpha = 0,05$ . Perhitungan dilakukan dengan SPSS (*Statistic Package for the Social Science*) 21.0 for windows. Adapun hasil perhitungan uji validitas Motivasi (X1) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4: Hasil Uji Validitas Variabel X1

No. Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,639	0,361	Valid
2	0,455	0,361	Valid
3	0,496	0,361	Valid
4	0,735	0,361	Valid
5	0,640	0,361	Valid

Sumber: Lampiran 3

Untuk menguji validitas pada item tersebut, tiap butir pertanyaan harus dibandingkan dengan  $r_{\text{tabel}}$  pada taraf  $\alpha = 0,05$  dengan  $n = 30$ , sehingga dapat diketahui bahwa  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,361. Dari tabel di atas diketahui, butir pertanyaan butir 1 dinyatakan valid karena  $r_{\text{hitung}} = 0,639 > r_{\text{tabel}} = 0,361$ . Untuk pertanyaan butir 2 dan seterusnya juga dinyatakan valid karena  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  sehingga semua butir pertanyaan variabel motivasi (X1) dinyatakan valid dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya.

## 2) Disiplin Kerja (X2)

Pengujian validitas angket digunakan rumus *Product Moment* untuk menguji reliabilitas angket digunakan

rumus *Cronbach Alpha*, pada taraf  $\alpha = 0,05$ . Perhitungan dilakukan dengan SPSS (*Statistic Package for the Social Science*) 21.0 for windows. Adapun hasil perhitungan uji validitas variabel disiplin kerja (X2) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5: Hasil Uji Validitas Variabel X2

No. Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,780	0,361	Valid
2	0,769	0,361	Valid
3	0,459	0,361	Valid
4	0,760	0,361	Valid
5	0,655	0,361	Valid

Sumber: Lampiran 3

Untuk menguji validitas pada item tersebut, tiap butir pertanyaan harus dibandingkan dengan  $r_{\text{tabel}}$  pada taraf  $\alpha = 0,05$  dengan  $n = 30$ , sehingga dapat diketahui bahwa  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,361. Dari tabel di atas diketahui, butir pertanyaan butir 1 dinyatakan valid karena  $r_{\text{hitung}} = 0,780 > r_{\text{tabel}} = 0,361$ . Untuk pertanyaan butir 2 dan seterusnya juga dinyatakan valid karena  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  sehingga semua butir pertanyaan variabel disiplin kerja (X2) dinyatakan valid dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya.

### 3) Produktifitas Kerja (Y)

Pengujian validitas angket digunakan rumus *Product*

*Moment* untuk menguji reliabilitas angket digunakan rumus *Cronbach Alpha*, pada taraf  $\alpha = 0,05$ . Perhitungan dilakukan dengan SPSS (*Statistic Package for the Social Science*) 21.0 for windows. Adapun hasil perhitungan uji validitas variabel produktifitas kerja (Y) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6: Hasil Uji Validitas Variabel Y

No. Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,618	0,361	Valid
2	0,709	0,361	Valid
3	0,835	0,361	Valid
4	0,509	0,361	Valid
5	0,764	0,361	Valid

Sumber: Lampiran 3

Untuk menguji validitas pada item tersebut, tiap butir pertanyaan harus dibandingkan dengan  $r_{\text{tabel}}$  pada taraf  $\alpha = 0,05$  dengan  $n = 30$ , sehingga dapat diketahui bahwa  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,361. Dari tabel di atas diketahui, butir pertanyaan butir 1 dinyatakan valid karena  $r_{\text{hitung}} = 0,618 > r_{\text{tabel}} = 0,361$ . Untuk pertanyaan butir 2 dan seterusnya juga dinyatakan valid karena  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  sehingga semua butir pertanyaan variabel produktifitas kerja (Y) dinyatakan valid dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya.



b. Uji Reliabilitas

Setelah diperoleh item-item soal yang valid maka selanjutnya menguji reliabilitas dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*  $\geq 0,60$  yang bertujuan untuk mengetahui apakah tes yang sudah diberikan sudah layak kepada sampel yang telah ditetapkan.

Untuk mengetahui tinggi rendahnya nilai reliabilitas 5 item pertanyaan tersebut maka hasil reliabilitas dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r sebagai berikut :

Tabel 4.7: Interpretasi Besar Nilai r

Nilai r	Interprestasi
0,81 – 1,00	Sangat Tinggi
0,61 – 0,80	Tinggi
0,41 – 0,60	Sedang
0,21 – 0,40	Rendah
0,00 – 0,20	Sangat Rendah

Sumber: Suharsimi, 2010

1) Motivasi (X1)

Adapun hasil perhitungan uji reliabilitas variabel motivasi (X1) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8: Hasil Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,805	5

Sumber : Lampiran 4

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas

variabel motivasi sebesar 0,805 lebih besar dari *Cronbach Alpha* sebesar 0,60. Reliabilitas angket pada variabel ini berada di taraf tinggi yaitu 0,61 – 0,80. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan item pertanyaan kuesioner variabel motivasi dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini.

2) Disiplin Kerja (X2)

Adapun hasil perhitungan uji reliabilitas variabel disiplin kerja (X2) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9: Hasil Uji Reliabilitas X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,861	5

Sumber: Lampiran 4

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel disiplin kerja sebesar 0,861 lebih besar dari *Cronbach Alpha* sebesar 0,60. Reliabilitas angket pada variabel ini berada di taraf sangat tinggi yaitu 0,81 – 1,00. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan item pertanyaan kuesioner variabel disiplin kerja dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini.

3) Produktifitas Kerja (Y)

Adapun hasil perhitungan uji reliabilitas variabel

produktifitas kerja (Y) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10: Hasil Uji Reliabilitas Y

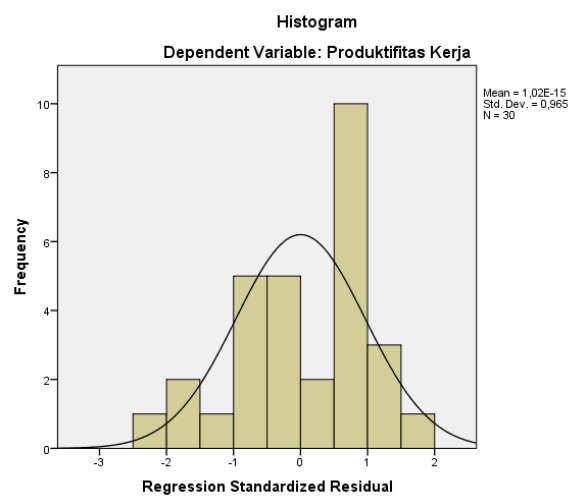
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,861	5

Sumber: Lampiran 4

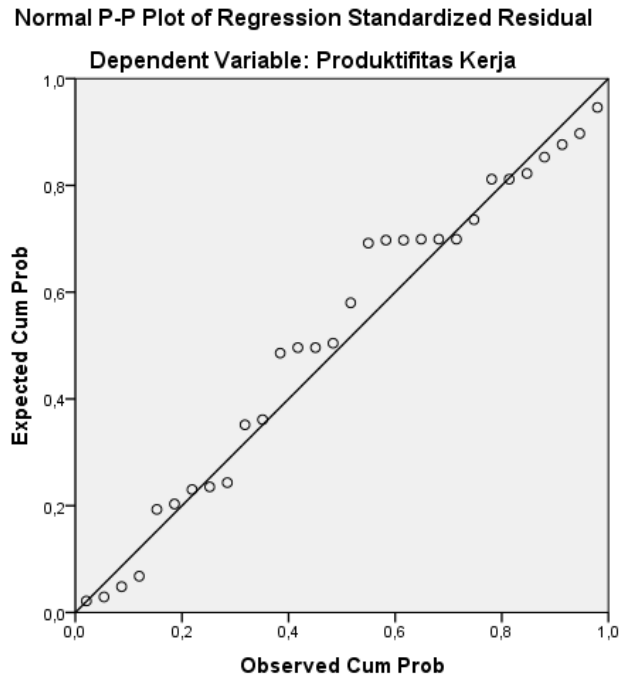
Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel produktifitas kerja sebesar 0,861 lebih besar dari *Cronbach Alpha* sebesar 0,60. Reliabilitas angket pada variabel ini berada di taraf sangat tinggi yaitu 0,81 – 1,00. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan item pertanyaan kuesioner variabel produktifitas kerja dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini.

#### 4. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas



Gambar 4.1  
Sumber: Lampiran 5



Gambar 4.2  
Sumber: Lampiran 5

Hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi normal, dimana gambar histogram memiliki kecembungan seimbang di tengah, kemudian gambar normal PP Plot terlihat titik-titik berada dalam garis diagonal. Dengan melihat tampilan grafik histogram dapat disimpulkan bahwa pola distribusi data adalah normal. Normalitas data dilakukan dengan mentransformasi data ke dalam data logaritma agar data menunjukkan pergerakan yang tidak terlalu berbeda dengan tahun sebelumnya.

## b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.11 : Hasil Data Koefisiensi Regresi

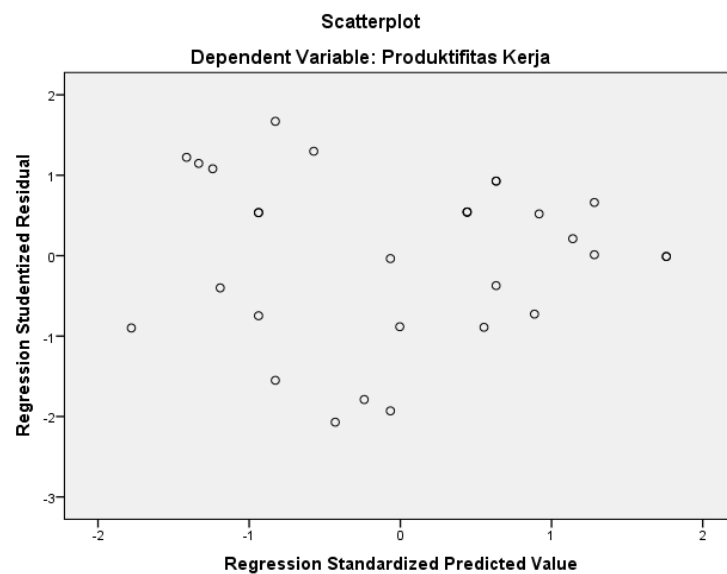
Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)					
Motivasi	0,655	0,319	0,196	0,591	1,692
Disiplin Kerja	0,788	0,636	0,481	0,591	1,692

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Sumber : Lampiran 6

Hasil uji multikolinieritas diketahui bahwa nilai VIF dan *tolerance* pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas. Menurut Ghozali (sebagaimana dikutip dalam Rusiadi et al 2016) hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10, dan nilai *tolerance* jauh melebihi angka 0,1.

## c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3

Sumber: Lampiran 5

Gambar Scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau tren garis tertentu. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain bahwa variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastis.

d. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda berfungsi untuk mengetahui apakah variabel independen motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen produktifitas kerja (Y) serta untuk mengetahui apakah variabel dependen masing-masing berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel dependen.

Tabel 4.12 : Hasil Data Koefisiensi Regresi

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,224	2,336		2,236	0,034
1 Motivasi	0,241	0,138	0,255	1,747	0,092
Disiplin Kerja	0,550	0,129	0,625	4,281	0,000

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh koefisiensi regresi motivasi ( $b_1$ ) = 0,241, koefisiensi regresi disiplin kerja ( $b_2$ ) = 0,550 dan konstanta regresi  $a$  = 5,224. Sehingga bentuk

persamaan untuk analisa regresi linier berganda adalah :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y' = 5,224 + 0,241X_1 + 0,550X_2$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel independent dianggap konstan maka nilai produktifitas kerja (Y) adalah sebesar 5,224
- 2) Jika motivasi kerja terus ditingkatkan sebesar 1 satuan maka produktifitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,241
- 3) Jika disiplin kerja terus ditingkatkan sebesar 1 satuan maka produktifitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,550
- 4) Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan produktifitas kerja adalah positif

## 5. Deskripsi Variabel

### a. Motivasi (X1)

Pada penelitian ini, variabel motivasi (X1) dapat diukur dengan menggunakan indikator senantiasa belajar hal baru dalam bekerja, mengasah keterampilan agar lebih maksimal, senantiasa untuk melawan kelemahan diri, menyukai tantangan tingkat menengah dan ingin segera memperoleh umpan balik atas hasil kerjanya, dimana dari indikator-indikator tersebut

disusun 5 item pertanyaan. Dari 5 pertanyaan tersebut diperoleh data melalui pembobotan nilai dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 pilihan jawaban yang masing-masing mempunyai skor, yaitu:

- 1) Sangat setuju mempunyai skor 5
- 2) Setuju mempunyai skor 4
- 3) Netral mempunyai skor 3
- 4) Tidak Setuju mempunyai skor 2
- 5) Sangat Tidak Setuju mempunyai skor 1

Skor-skor tersebut telah diberikan oleh 30 karyawan yaitu sebagai responden tentang pengaruh motivasi dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan PT. Ritra Cargo Medan. Sehingga dapat diketahui skor tertinggi = 25 dan skor terendah = 14.

Berdasarkan data tersebut panjang kelas interval dapat ditemukan melalui selisih nilai skor tertinggi dikurangi skor terendah ditambah 1 dibagi dengan banyak kelas interval. Perhitungan panjang kelas interval tersebut adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Banyak kelas interval (k)} &= 1 + 3,3 \log n \\
 &= 1 + 3,3 \log 30 \\
 &= 1 + 3,3 (1,477) \\
 &= 5,874 \\
 &\approx 6
 \end{aligned}$$



$$\begin{aligned}
 \text{Panjang kelas interval (p)} &= \frac{(\text{Skor Maks} - \text{Skor Min}) + 1}{k} \\
 &= \frac{(25-14)+1}{6} \\
 &= 2
 \end{aligned}$$

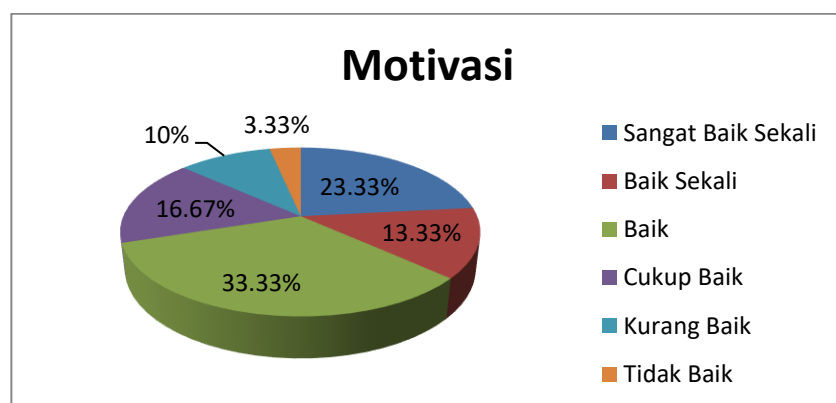
Hasil distribusi frekuensi motivasi dapat disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.13: Distribusi Frekuensi Variabel X1

Nilai Interval	Kategori	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
25-24	Sangat Baik Sekali	7	23,33%
23-22	Baik Sekali	4	13,33%
21-20	Baik	10	33,33%
19-18	Cukup Baik	5	16,67%
17-16	Kurang Baik	3	10%
15-14	Tidak Baik	1	3,33%
Total		30	100%

Sumber: Lampiran 7

Dari hasil distribusi frekuensi variabel motivasi (X1) dapat digambarkan pada diagram dibawah ini :



Gambar 4.4  
Sumber: Peneliti

Dengan melihat tabel dan diagram diatas dapat diketahui bahwa variabel motivasi termasuk kategori sangat baik sekali sebesar 23,33%, baik sekali sebesar 13,33%, baik sebesar 33,33%, cukup baik sebesar 16,67%, kurang baik sebesar 10% dan tidak baik sebesar 3,33%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara umum pengaruh motivasi adalah baik terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan PT. Ritra Cargo Medan.

b. Disiplin Kerja (X2)

Pada penelitian ini, variabel disiplin kerja (X2) dapat diukur dengan menggunakan indikator frekuensi kehadiran pada hari-hari kerja serta ketepatan jam masuk dan pulang kerja, ketaatan pada peraturan yang berlaku, ketaatan pada standar kerja yang ditentukan, keikutsertaan dalam kegiatan yang telah diatur oleh perusahaan dan berupaya untuk menghindari faktor-faktor yang menghambat ketepatan jam masuk kantor, dimana dari indikator-indikator tersebut disusun 5 item pertanyaan. Dari 5 pertanyaan tersebut diperoleh data melalui pembobotan nilai dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 pilihan jawaban yang masing-masing mempunyai skor, yaitu:

- 1) Sangat setuju mempunyai skor 5
- 2) Setuju mempunyai skor 4
- 3) Netral mempunyai skor 3

- 4) Tidak setuju mempunyai skor 2
- 5) Sangat Tidak setuju mempunyai skor 1

Skor-skor tersebut telah diberikan oleh 30 karyawan yaitu sebagai responden tentang pengaruh disiplin kerja dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan PT. Ritra Cargo Medan . Sehingga dapat diketahui skor tertinggi = 25 dan skor terendah = 15.

Berdasarkan data tersebut panjang kelas interval dapat ditemukan melalui selisih nilai skor tertinggi dikurangi skor terendah ditambah 1 dibagi dengan banyak kelas interval. Perhitungan panjang kelas interval tersebut adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Banyak kelas interval (k)} &= 1 + 3,3 \log n \\
 &= 1 + 3,3 \log 30 \\
 &= 1 + 3,3 (1,477) \\
 &= 5,874 \\
 &\approx 6
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Panjang kelas interval (p)} &= \frac{(\text{Skor Maks} - \text{Skor Min}) + 1}{k} \\
 &= \frac{(25-15)+ 1}{6} \\
 &= 1,83 \\
 &\approx 2
 \end{aligned}$$

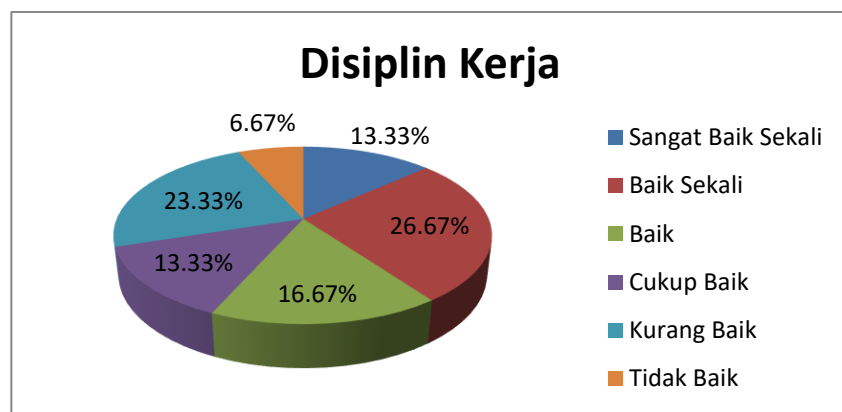
Hasil distribusi frekuensi disiplin kerja dapat disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.14: Distribusi Frekuensi Variabel X2

Nilai Interval	Kategori	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
25-24	Sangat Baik Sekali	4	13,33%
23-22	Baik Sekali	8	26,67%
21-20	Baik	5	16,67%
19-18	Cukup Baik	4	13,33%
17-16	Kurang Baik	7	23,33%
15-14	Tidak Baik	2	6,67%
Total		30	100%

Sumber: Lampiran 7

Dari hasil distribusi frekuensi variabel disiplin kerja (X2) dapat digambarkan pada diagram dibawah ini :



Gambar 4.5  
Sumber: Peneliti

Dengan melihat tabel dan diagram diatas dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja termasuk kategori sangat baik sekali sebesar 13,33%, baik sekali sebesar 26,67%, baik sebesar 16,67%, cukup baik sebesar 13,33%, kurang baik sebesar 23,33% dan tidak baik sebesar 6,67%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara umum pengaruh disiplin kerja adalah baik sekali terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan

PT. Ritra Cargo Medan.

c. Produktifitas Kerja (Y)

Pada penelitian ini, variabel produktifitas kerja (Y) dapat diukur dengan menggunakan indikator mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugas, semangat kerja untuk lebih baik dari hari kemarin, senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja, selalu berusaha untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan efisiensi sumber daya yang digunakan, dimana dari indikator-indikator tersebut disusun 5 item pertanyaan. Dari 5 pertanyaan tersebut diperoleh data melalui pembobotan nilai dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 pilihan jawaban yang masing-masing mempunyai skor, yaitu:

- 1) Sangat setuju mempunyai skor 5
- 2) Setuju mempunyai skor 4
- 3) Netral mempunyai skor 3
- 4) Tidak setuju mempunyai skor 2
- 5) Sangat tidak setuju mempunyai skor 1

Skor-skor tersebut telah diberikan oleh 30 karyawan PT. Ritra Cargo Medan sebagai responden. Sehingga dapat diketahui skor tertinggi = 25 dan skor terendah = 16.

Berdasarkan data tersebut panjang kelas interval dapat ditemukan melalui selisih nilai skor tertinggi dikurangi skor

terendah ditambah 1 dibagi dengan banyak kelas interval. Perhitungan panjang kelas interval tersebut adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Banyak kelas interval (k)} &= 1 + 3,3 \log n \\
 &= 1 + 3,3 \log 30 \\
 &= 1 + 3,3 (1,477) \\
 &= 5,874 \\
 &\approx 6
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Panjang kelas interval (p)} &= \frac{(\text{Skor Maks} - \text{Skor Min}) + 1}{k} \\
 &= \frac{(25-16)+1}{6} \\
 &= 1,67 \\
 &\approx 2
 \end{aligned}$$

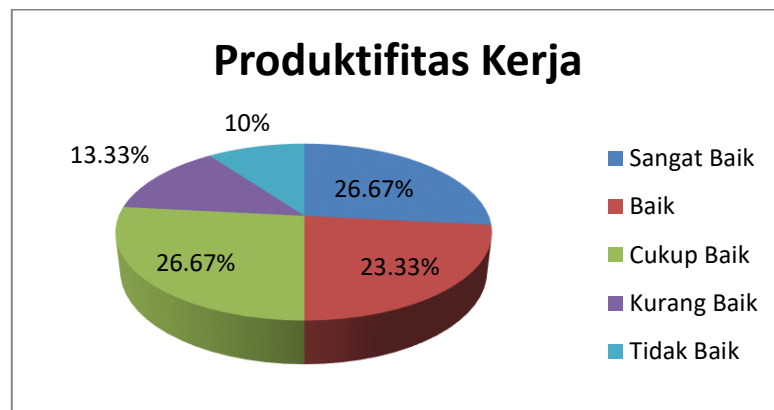
Hasil distribusi frekuensi disiplin kerja dapat disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.15: Distribusi Frekuensi Variabel Y

Nilai Interval	Kategori	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
25-24	Sangat Baik Sekali	8	26,67%
23-22	Sangat Baik	7	23,33%
21-20	Baik	8	26,67%
19-18	Cukup Baik	4	13,33%
17-16	Kurang Baik	3	10%
15-14	Tidak Baik	0	0%
Total		30	100%

Sumber: Lampiran 7

Dari hasil distribusi frekuensi variabel produktifitas kerja (Y) dapat digambarkan pada diagram dibawah ini :



Gambar 4.6  
Sumber: Peneliti

Dengan melihat tabel dan diagram diatas dapat diketahui bahwa variabel produktifitas kerja termasuk kategori sangat baik sebesar 26,67%, baik sebesar 23,33%, cukup baik sebesar 26,67%, kurang baik sebesar 13,33% dan tidak baik sebesar 10%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara umum produktifitas kerja karyawan PT. Ritra Cargo Medan adalah sangat baik.

## 6. Uji Hipotesis

### a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui variabel motivasi (X1) atau disiplin kerja (X2) secara *parsial* berpengaruh atau tidak terhadap variabel produktifitas kerja (Y).

Tabel 4.16 : Hasil Data Uji t X1 dan X2

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,224	2,336		2,236	0,034
Motivasi	0,241	0,138	0,255	1,747	0,092
Disiplin Kerja	0,550	0,129	0,625	4,281	0,000

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil uji t Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara parsial diketahui:

- 1) Nilai  $t_{hitung}$  motivasi sebesar  $1,747 < 2,048$  ( $t_{tabel}$ ) kemudian nilai signifikan  $0,092 > 0,05$ , sehingga  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, artinya motivasi (X1) tidak mempengaruhi produktifitas kerja (Y)
- 2) Nilai  $t_{hitung}$  disiplin kerja sebesar  $4,281 > 2,048$  ( $t_{tabel}$ ) kemudian nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya disiplin kerja (X2) signifikan mempengaruhi produktifitas kerja (Y)

b. Uji F

Tabel 4.17 : Hasil Data Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	136,429	2	68,214	26,172	0,000 <sup>b</sup>
Residual	70,371	27	2,606		
Total	206,800	29			

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber: Lampiran 6



Uji F dilakukan dengan membandingkan antara hasil  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Dari tabel diatas diperoleh nilai  $F_{hitung} = 26,172$ , sedangkan untuk  $F_{tabel}$  dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  diperoleh nilai  $F_{tabel} = 3,354$  (tabel *F Statistics*).

Dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $F_{hitung} = 26,172 > F_{tabel} = 3,354$ , dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja (Y).

c. Uji Determinasi (R)

Koefisiensi determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pangaruh variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama terhadap variabel produktifitas kerja (Y).

Tabel 4.18 : Hasil Data Koefisiensi Determinasi (R)

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	0,812 <sup>a</sup>	0,660	0,635	1,61442	0,660	26,172	2	27	0,000	1,567

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Sumber: Lampiran 6

Dari tabel diatas, diperoleh nilai R Square adalah 0,660 atau 66%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh

variabel independen motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen produktifitas kerja (Y) adalah sebesar 66%, sedangkan sisanya 34% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja**

Berdasarkan analisis data, dapat diketahui bahwa tidak ada pengaruh motivasi terhadap produktifitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan uji t dimana  $t_{hitung} = 1,747 < t_{tabel} = 2,048$  dengan nilai signifikan  $0,092 > 0,05$ , yang berarti  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) tidak berpengaruh terhadap produktifitas kerja (Y).

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Damayanti, Susilaningsih., dan Sumaryati (2015), dimana hasil penelitiannya yang dilakukan menunjukkan ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta. Sama halnya penelitian yang dilakukan oleh Gardjito, Musadieg dan Nurtjahjono (2014) dengan hasil penelitian yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra andalan Surabaya, ditunjukkan dengan nilai signifikan t sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,636.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel

motivasi tidak selalu berpengaruh terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan. Namun apabila motivasi selalu diberikan kepada karyawan maka akan berpengaruh positif sehingga dapat mengoptimalkan tingkat produktifitas kerja karyawan.

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja**

Berdasarkan analisis data, dapat diketahui bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktifitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan uji t dimana  $t_{hitung} = 4,281 > t_{tabel} = 2,048$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja ( $Y$ ).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnayuda (2012), dari hasil uji t tersebut diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki  $t_{hitung}$  paling besar diantara variabel independen yang lain yaitu dengan  $t_{hitung}$  sebesar 6,685, hal ini berarti membuktikan hipotesis yang dikemukakan penulis sebelumnya yaitu bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indatex Palur, Karanganyar.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan maka berpengaruh terhadap optimalnya produktifitas. Namun sebaliknya, jika semakin rendahnya disiplin kerja karyawan maka berpengaruh terhadap kurang optimalnya

produktifitas kerja.

### **3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja**

Berdasarkan analisis data, dapat diketahui bahwa ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktifitas kerja. Hal ini dapat dilihat melalui uji F dari hasil perhitungan uji F dimana  $F_{hitung} = 26,172 > F_{tabel} = 3,354$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja (Y), dan juga secara *simultan* (uji F) menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktifitas kerja sebesar 66%, sedangkan sisanya 34% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumarno, Pradhanawati dan Farida (2013) yaitu secara bersama-sama variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 7,3%. Variabel kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja sebesar 49,1%.

Dengan melihat hasil dari perhitungan SPSS tersebut kita bisa melihat bahwa untuk meningkatkan produktifitas kerja maka diperlukan adanya dukungan motivasi dan disiplin kerja yang baik.

Temuan dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan, maka diperlukannya pemberian motivasi kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan karyawan dan juga diperlukannya kedisiplinan kerja pada diri karyawan sehingga dapat mengoptimalkan peningkatan produktifitas karyawan.

### **C. Keterbatasan**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan produktifitas kerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel yaitu motivasi dan disiplin kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi peningkatan produktifitas kerja seperti pelatihan, kompensasi, gaya kepemimpinan dan lain-lain.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner dengan 30 orang responden dan terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya dan kuesioner yang digunakan oleh peneliti masih terbatas dan pertanyaannya masih kurang memadai.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

1. Tidak adanya pengaruh antara motivasi terhadap peningkatan produktifitas kerja PT. Ritra Cargo Medan yang ditunjukkan dari hasil uji t (*parsial*), yaitu  $t_{hitung} = 1,747 < t_{tabel} = 2,048$  dengan nilai signifikan  $0,092 > 0,05$ . Hal ini berarti bahwa variabel motivasi (X1) tidak berpengaruh terhadap produktifitas kerja (Y).
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan PT. Ritra Cargo Medan yang ditunjukkan dari hasil uji t (*parsial*), yaitu  $t_{hitung} = 4,281 > t_{tabel} = 2,048$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa disiplin kerja (X2) merupakan faktor yang dominan dalam meningkatkan produktifitas kerja (Y).
3. Ada pengaruh positif antara motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap peningkatan produktifitas kerja (Y) karyawan PT. Ritra Cargo Medan, yang ditunjukkan melalui hasil uji F (*simultan*), yaitu  $F_{hitung} = 26,172 > F_{tabel} = 3,354$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian untuk mencapai produktifitas kerja yang optimal, maka karyawan harus mendapatkan motivasi yang baik serta didukung oleh disiplin kerja yang baik pula untuk mencapai hasil yang diinginkan.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian, maka disarankan :

### 1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Variabel yang digunakan untuk penelitian ini hanya dua variabel, oleh sebab itu penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan produktifitas kerja. Sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi peningkatan produktifitas kerja selain dari motivasi dan disiplin kerja, seperti kompensasi, lingkungan kerja dan pelatihan.

### 2. Bagi Perusahaan PT. Ritra Cargo Medan

PT. Ritra Cargo Medan diharapkan dapat memberikan motivasi kepada karyawan dan terus menjaga kedisiplinan kerja karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan produktifitas kerja.

### 3. Bagi Universitas

Tesis ini diharapkan dapat menambah literatur dalam perpustakaan dan sebagai referensi kepada penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Ardana, I Komang., Mujianti, Ni Wayan., & Utama, I Wayan Mudiarta. (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Badeni. (2013). **Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi**. Bandung: Alfabeta.
- Bangun, Wilson. (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga.
- Damayanti, Agiel Puji., Susilaningsih., & Sumaryati, Sri. (2013). **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta**. *Jupe UNS*, Vol 2, No. 1, Hal 155-168.
- Gardjito, Aldo Herlambang., Musadieq, Mochammad Al., & Nurtjahjono, Gunawan Eko. (2014). **Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)**. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 13, No. 1 Agustus 2014.
- Hasibuan, Malayu. (2011). **Manajemen Sumber dan Daya Manusia**. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasenda, Ririvega. (2013). **Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado**. *Jurnal EMBA*, Vol 1, No. 3, Hal 853-859.
- Khumaedi, Evawati. (2016). **Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II**. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol 2, No. 1.
- Priyatno, Duwi. (2011). **Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS**. Yogyakarta: Mediakom.
- Purnayuda, Aditya. (2012). **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Indatex Palur, Karanganyar**. Skripsi thesis: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rulilestari, Lintang (17 Desember 2018). **Menilai Produktivitas Perusahaan Jasa**. Diterima dari <http://www.academia.edu>
- Rusiadi., Subiantoro, Nur., & Hidayat, Rahmat. (2016). **Metode Penelitian**. Medan: USU Press.
- Sedarmayanti. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi**



**Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.** Edisi Revisi. Bandung: PT Refika Aditama.

Sedarmayanti, M. Pd., APU. (2009). **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.** Bandung: Mandar Maju.

Sugiyono. (2013). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.** Bandung: Alfabeta.

Suharsimi, Arikunto. 2010. **Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek.** Jakarta: Rineka Cipta.

Sumarno, Edy., Pradhanawati, Ari., & Farida., Naili. (2013). **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Estika Pulau Mas Tegal).** Diponegoro Jurnal of Social and Politic, Hal 1-7.

Sutrisno, Edy. (2017). **Manajemen Sumber dan Daya Manusia.** Jakarta: Kencana.

Wijaya, Tanto., & Andreani, Fransiska. (2015). **Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama.** AGORA, Vol 3, No. 2.

Wibowo. (2014). **Manajemen Kinerja.** Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

## **B. E-Journal**

Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59.

Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.

Asih, S. (2018). Pengaruh Kontribusi Pajak Daerah, Pendapatan Asli Daerah, Retribusi Daerah Dan Bagi Hasil Pajak Terhadap Belanja Daerah Dengan Pertumbuhan Ekonomi Sebagai Variabel Moderating Pemerintah Kabupaten Dan Kota. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 177-191.

Harahap, R. (2018). Pengaruh Kualitas produk Terhadap Kepuasan Pelanggan di Restoran Cepat saji Kfc Cabang Asia Mega Mas Medan. *JUMANT*, 7(1), 77-84.

- Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). A Business Model Canvas: Traditional Restaurant “Melayu” in North Sumatra, Indonesia. *Bus. Manag. Strateg*, 7(2), 102-120.
- Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal ilmiah INTEGRITAS*, 1(3).
- Indrawan, M. I. (2019). PENGARUH ETIKA KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI KECAMATAN BINJAI SELATAN. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Indrawan, M. I., & Widjanarko, B. (2020). STRATEGI MENINGKATKAN KOMPETENSI LULUSAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. *JEpa*, 5(2), 148-155.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Irawan, I., & Pramono, C. (2017). Determinan Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia.
- Mesra, B. (2018). Factors That Influencing Households Income And Its Contribution On Family Income In Hampanan Perak Sub-District, Deli Serdang Regency, North. *Int. J. Civ. Eng. Technol*, 9(10), 461-469.
- Pane, D. N. (2018). ANALISIS PENGARUH BAURAN PEMASARAN JASA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN TEH BOTOL SOSRO (STUDI KASUS KONSUMEN ALFAMART CABANG AYAHANDA). *JUMANT*, 9(1), 13-25.
- Lestario, F. (2018). DAMPAK PERTUMBUHAN BISNIS FRANCHISE WARALABA MINIMARKET TERHADAP PERKEMBANGAN KEDAI TRADISIONAL DI KOTA BINJAI. *JUMANT*, 7(1), 29-36.
- Pramono, C. (2018). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR HARGA OBLIGASI PERUSAHAAN KEUANGAN DI BURSA EFEK INDONESIA. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Rossanty, Y., & PUTRA NASUTION, M. D. T. (2018). INFORMATION SEARCH AND INTENTIONS TO PURCHASE: THE ROLE OF COUNTRY OF ORIGIN IMAGE, PRODUCT KNOWLEDGE, AND PRODUCT INVOLVEMENT. *Journal of Theoretical & Applied Information Technology*, 96(10).

Sari, I. (2018). Motivasi belajar mahasiswa program studi manajemen dalam penguasaan keterampilan berbicara (speaking) bahasa Inggris. *JUMANT*, 9(1), 41-52.

Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E.,... & Rahayu, S. (2018). Dimensions of Cultural Intelligence and Technology Skills on Employee Performance. *Int. J. Civ. Eng. Technology*, 9(10), 50-60.

Setiawan, A. (2018). PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 191-203.

Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *JUMANT*, 10(2), 1-14.

Wakhyuni, E. (2018). KEMAMPUAN MASYARAKAT DAN BUDAYA ASING DALAM MEMPERTAHANKAN BUDAYA LOKAL DI KECAMATAN DATUK BANDAR. *Jurnal Abdi Ilmu*, 11(1), 25-31.