



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PADA STAF BAUPK UNISMA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

OLEH :

MOCH. IRFAN HAKIM

21601081247



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

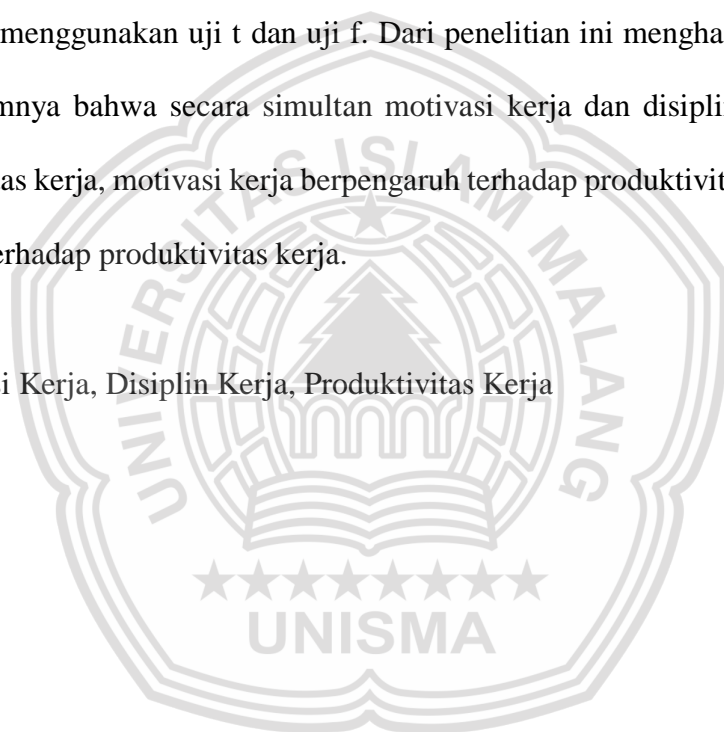
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2020

Abstraksi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai BAUPK UNISMA Malang. Populasi dalam penelitian ini adalah 66 pegawai BAUPK UNISMA Malang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling dimana teknik ini menggunakan seluruh populasi. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji f. Dari penelitian ini menghasilkan jawaban yang telah diolah sebelumnya bahwa secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

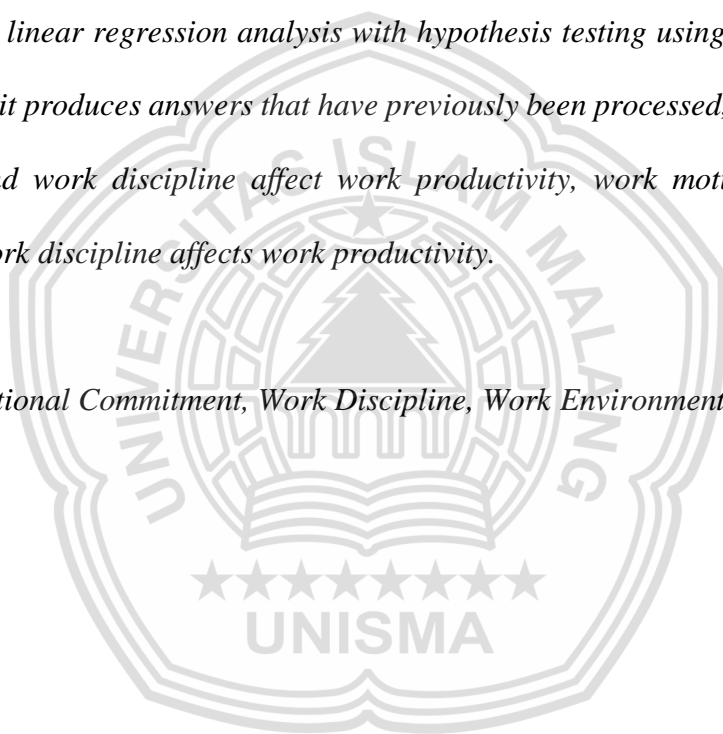
Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja



Abstract

Based on the research carried out with the aim of analyzing the effect of work motivation and work discipline on work productivity of BAUPK UNISMA Malang staff. The population in this study were 66 staffs of BAUPK UNISMA Malang. The sampling technique used is total sampling in which this technique uses the entire total population. The method of analysis used in this research is multiple linear regression analysis with hypothesis testing using the t test and f test. From this research, it produces answers that have previously been processed, that simultaneously work motivation and work discipline affect work productivity, work motivation affects work productivity, and work discipline affects work productivity.

keyword : Organizational Commitment, Work Discipline, Work Environment, Performance.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Efisiensi kerja merupakan salah satu komponen dan syarat utama perusahaan dalam menghadapi persaingan usaha dan meningkatkan pendapatan perusahaan. Produktivitas adalah salah satu ukuran efektivitas organisasi yang paling sering digunakan. Apabila efisiensi kerja karyawan tidak meningkat maka suatu organisasi atau perusahaan tidak akan dapat berkembang, apalagi dengan semakin ketatnya persaingan di dunia usaha. Meningkatkan kualitas dan produktivitas menjadi kata kunci agar mereka bisa berkembang, sehingga mampu bersaing tidak hanya di tingkat regional dan nasional, tetapi juga global (Mukti. 2016: 1). Peningkatan kualitas dan produktivitas harus dilakukan secara berkelanjutan, baik pada tataran makro maupun mikro, baik ditingkat pusat maupun daerah. Rifa'i (2017) dalam Iriani (2020: 1) Perusahaan yang menyelenggarakan acara, baik itu industri, bisnis atau perusahaan jasa, akan berusaha keras untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Yang terpenting, keberhasilan berbagai kegiatan dalam perusahaan tidak hanya bergantung pada keunggulan teknologi, modal operasi, layanan dan infrastruktur, tetapi juga pada aspek sumber daya manusia. Oleh karena itu dapat dianggap sebagai penentu manusia, karena semua inovasi dalam tujuan manusia berusaha keras untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Famade, dkk (2016: 92) terungkap bahwa peningkatan produktivitas dapat dilakukan dengan dua cara berbeda: oleh perusahaan dan oleh lembaga. Peningkatan efisiensi sistem tunggal dapat dicapai dengan mengembangkan keterampilan karyawan dan mengkoordinasikan pekerjaan antar bagian dalam perusahaan, mendukung teknologi di dalam perusahaan, dan meningkatkan efisiensi kelembagaan terkait dengan berbagai fasilitas lain yang dapat meningkatkan efisiensi dan efisiensi kerja. Pendapat tersebut didukung oleh Budiarta, dkk (2015: 2) jika perusahaan berdaya saing, jika sumber dayanya kompetitif maka akan didapat sumber daya manusia khususnya.

Setiap individu karyawan memiliki tingkatan produktivitas masing-masing. Wuryanti (2010) dalam Henong & Lake (2019: 135) mengemukakan bahwa teknik pengukuran produktivitas dapat dilakukan berdasarkan sumber datanya, yaitu:

1. Data Faktual
Data faktual di lapangan dengan memantau jumlah jam dan volume kerja langsung di lapangan.
2. Data Historis
Data historis dapat dilaksanakan dengan mengkaji laporan harian, mingguan, dan bulanan.

Produktivitas ditujukan untuk memanfaatkan sumber daya dengan sebaik-baiknya dan memaksimalkan produksi barang dan jasa. Efisiensi kerja memiliki dua kriteria: efisiensi, kualitas, kuantitas, dan waktu. Kriteria berikutnya adalah keefektifan membandingkan masukan dengan bagaimana pekerjaan dilakukan (Riyadi, 2019 : 49).

Salah satu permasalahan ekonomi yang dihadapi bangsa Indonesia saat ini adalah mengatasi minimnya kualitas sumber daya manusia. Apabila sumber daya manusia skala besar dapat diperkuat secara efektif dan efektif, maka akan kondusif

untuk mendukung gerakan pembangunan nasional yang berkelanjutan. Pertanyaannya adalah bagaimana cara menciptakan sumber daya manusia terbaik yang dapat menghasilkan hasil terbaik, sehingga mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Motivasi kerja ialah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu (Srijani, 2015: 38). Telah disinggung bahwa “motivasi kerja seorang tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja yang dapat dicapai dalam pekerjaannya” (Siswanto, 2005: 273). Produktivitas Kerja yang dapat dicapai adalah produktivitas yang dihasilkan. Seorang pekerja akan mampu bekerja dengan produktivitas kerja yang tinggi bila mereka mempunyai motivasi yang tinggi. Baik motivasi yang berasal dari dalam maupun luar individu.

Produktivitas karyawan Biro Administrasi, UMUM, Personalia, dan Keuangan (BAUPK) Universitas Islam Malang memiliki perbedaan dan dapat di tinjau dari data historis laporan bulanan karyawan itu sendiri. Setiap karyawan diharuskan untuk memberikan laporan Produktivitas Kerja setiap bulannya demi mengetahui seberapa produktifnya karyawan tersebut. Sehubungan dengan hal ini peneliti melakukan penelitian terhadap staf BAUPK dengan mengangkat judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Staf BAUPK UNISMA Malang.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas peneliti menyimpulkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kerja
2. Bagaimana pengaruh Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

1.3 Tujuan dan Manfaat

1.3.1 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah diatas , tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kerja
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

1.3.2 Manfaat

Dari uraian tujuan diatas maka hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat :

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini di harapkan bermanfaat bagi pembaca dan dapat menambah wawasan pembaca. Serta dapat menjadi referensi tambahan dan pengetahuan bagi peneliti selanjutnya.



b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi para karyawan kantor pusat UNISMA Malang dan staf lainnya. Serta dapat menjadi acuan praktek pengembangan sumberdaya manusianya.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Simpulan dari hasil analisis data menggunakan program aplikasi SPSS yang dilakukan pada Karyawan BAUPK UNISMA Malang mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan BAUPK UNISMA Malang” Berdasarkan hasil pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Produktivitas Kerja dengan indikator kemampuan, meningkatkan hasil kerja, semangat kerja, pengembangan diri dan efisiensi direfleksikan oleh indikator tertinggi yakni meningkatkan hasil kerja dan terendah yakni pengembangan diri.

Motivasi Kerja dengan indikator target kerja, tanggung jawab, resiko, komunikasi dan persahabatan direfleksikan oleh indikator tertinggi yakni resiko dan yang terendah yakni target kerja.

Disiplin Kerja dengan indikator kepatuhan pada peraturan, efektif dalam bekerja, tindakan korektif, kehadiran tepat waktu, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu direfleksikan oleh indikator tertinggi yakni tindakan korektif dan terendah yakni kepatuhan pada peraturan.

2. Variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan BAUPK UNISMA Malang.
3. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja staf BAUPK UNISMA Malang.
4. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan BAUPK UNISMA Malang.

5.2 Keterbatasan

Pada penelitian ini telah mengusahakan dan melaksanakan penelitian sesuai prosedur ilmiah, namun demikian masih mempunyai keterbatasan yaitu sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya karyawan BAUPK UNISMA Malang yang bertugas di kantor pusat UNISMA Malang

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan yang telah diuraikan diatas, penelitian ini dapat memberikan beberapa implikasi dan saran sebagai berikut :

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk pihak yang terkait dalam meningkatkan produktivitas kerja, maka pihak karyawan BAUPK UNISMA Malang perlu menerapkan cara strategi dengan memperhatikan beberapa faktor yang dapat meningkatkan dan mendongkrak produktivitas karyawan agar menjadi lebih baik lagi.

b. Bagi peneliti selanjutnya

1. Dapat memperluas dan menambah jumlah populasi serta sampel penelitian guna untuk mendapatkan hasil yang memuaskan.
2. Dapat menambahkan variabel lain seperti *Skill Kerja*, dan Lama bekerja agar mampu lebih menggambarkan produktivitas kerja lebih dari motivasi dan disiplin kerja.





DAFTAR PUSTAKA

- Anindita, Kanya. 2018. <https://www.hashmicro.com/id/blog/tips-meningkatkan-produktivitas-karyawan/>. Diupdate 20 Agustus 2018. Diakses pada 04 Juli 2020, 09:00.
- Basalamah, Abdurahman dan Fadila Wati . Dampak Motivasi dan Disiplin Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Ilmu Ekonomi*. Vol 3, No. 1
- Buchari, Alma. 2014. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung: CV. Alfabeta
- Departemen Pendidikan Nasional. 2014. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Cetakan ke Delapan Belas Edisi ke IV*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Erisna, Majar. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bintang Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Manajemen. Universitas Bandar Lampung.
- Fachreza, dkk. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dan Dampaknya pada Produktivitas Kerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *J. Magister Manaj. Fak. Ekon. dan Bisnis Unsyiah*. vol. 2, no. 1, pp. 115.
- Gaol, Jummy L. *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2014. Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Gea, Sonitehe dan Victorinus Laoli. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Perangkat Desa Kecamatan Gunungsitoli Idanoi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. Vol 3 No 2
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali dan Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS
- Henong, Sebastianus Baki dan Reginaldo Ch. Lake. Analisis Faktor-Faktor Eksternal yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja pada Pekerjaan Pembuatan Batako. *Jurnal Rekayasa Mekanika Teknik Sipil*. Vol. 2 No. 2

- Herianto, D. dan S. Mirsa. 2018. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Politik Profetik*. Vol 6, No 1.
- Hersona, dkk. (2017). Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees Performance. *Journal of Applied Management*. Vol. 15 No. 3
- Iriani, Nur Ida dkk. 2020. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pabrik Kue Pia AE Jaya Kota Batu). *Jurnal Manajemen Bisnis (JMB)*. Vol. 33, No. 1
- Muayyad, Deden Misbahudin. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal manajemen dan Pemasaran Jasa*. Vol. 9 No. 1.
- Nangoy, Natalia M. dkk. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Stres kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 8 No. 1
- Niamas, Maila. 2019. <https://www.akuntansilengkap.com/ekonomi/pengertian-produktivitas-kerja-faktor-dan-pengukuran/>. Diakses 27 Juni 2020, 02:30.WIB
- Purnama. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Cv. Epsilon Bandung. *Jurnal Strategic*. Vol. 7 No. 14.
- Rahmah, Nidaur. 2019. <https://www.pengadaanbarang.co.id/2019/09/produktivitas-tenaga-kerja.html>. Diakses pada 03 Juli 2020, 20:00
- Rahmayani. 2016. Hubungan Motivasi dengan Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional I Sumatra. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol. 1 No. 1
- Riyadi. 2019. <https://www.kajianpustaka.com/2019/11/produktivitas-kerja-pengertian-aspek-pengukuran-dan-faktor-yang-mempengaruhi.html>. Di akses pada 26 Juni 2020, 01:31
- Rondonuwu, Levianti. 2016. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Tenaga Kerja Harian Lepas di Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup. *Jurnal Ilmiah Farmasi-UNSRAT*. Vol. 5 No. 2
- Santoso, Arif Budi dan Nur Khoirul Ramadhan. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Rice Bowl Indonesia di Plaza Asia Sudirman. *Jurnal Disrupsi Bisnis*. Vol. 3, No. 1
- Sughara, Heru. 2019. Pengaruh Motivasi Karyawab Terhadap Produktivitas Perusahaan (Studi Kasus Pada CV. Pelita Mas Pematangsiantar). *Jurnal Mantik Penussa*. Vol. 3 No. 2
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sunyoto & Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit PT. Buku Seru.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuisisioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Suparno & Sudarwati. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. *Jurnal Paradigma*. Vol. 12 No. 1
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwatno dan Tjutju Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha Muhammad. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Universitas Psikologi. 2018. <https://www.universitaspikologi.com/2018/10/pengertian-motivasi-kerja-dan-meningkatkan-motivasi-kerja.html>. Diakses 27 Juli 2020, 06:15 WIB
- Yancomala, Olivia. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatra Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol. 2 No. 1
- Zakky. 2019. <https://www.zonareferensi.com/pengertian-pasar/> . di akses pada 01 Juli 2020, 21:15 WIB.

