



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA  
DAN TINGKAT PENGHASILAN TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA  
PDAM TIRTA WAMPU STABAT**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Pancabudi*

Oleh:

**ADETIA FITRI  
NPM. 1615310271**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN  
PANCABUDI MEDAN  
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

**NAMA** : ADETIA FITRI  
**NPM** : 1615310271  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S I (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN  
KERJA, TINGKAT PENGHASILAN  
TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA  
PEGAWAI PADA PDAM TIRTA WAMPU  
STABAT

MEDAN, SEPTEMBER 2020

**KETUA PROGRAM STUDI**

(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi, M.Si)



(Dr. BAMBANG WIDIANARKO, S.E., M.M)

**PEMBIMBING I**

(ADDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

**PEMBIMBING II**

(DIAN SEPTIANA SARI, S.Sos., M.SP)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DI SETUJUIN OLEH PANITIA UJIAN SARJANA  
LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS UNIVERSITAS PEMBANGUNAN  
PANCA BUDI MEDAN**

**PERSETUJUAN UJIAN**

**NAMA** : ADETIA FITRI  
**NPM** : 1615310271  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S 1 (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN  
KERJA, TINGKAT PENGHASILAN  
TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA  
PEGAWAI PADA PDAM TIRTA WAMPU  
STABAT

**KETUA**  
  
**(RAMADHAN HARAJAP, SE., S.Psi., M.Si)**

MEDAN, SEPTEMBER 2020

**ANGGOTA I**  
  
**(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)**

**ANGGOTA II**  
  
**(DIAN SEPTIANA SARI, S.Sos., M.SP)**

**ANGGOTA III**  
  
**(HUSNI MUHARRAM RITONGA, BA., M.Sc)**

**ANGGOTA IV**  
  
**(DEWI NURMASARI PANE, SE., MM)**



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Adetia fitri

NPM : 1615310271

Judul skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Tingkat  
Penghasilan Terhadap Produktivita Kerja Pegawai Pada Pdam  
Tirta Wampu Stabat.

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain .
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan , mengalih- media/formatkan , mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui pernyataan tidak bener.

Medan, Februari 2021



**NPM. 1615310271**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ADETIA FITRI  
Tempat/ Tanggal Lahir : P.Susu, 09 Januari 1997  
Npm : 161531027  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Pasar I Tanjung Bringin, Desa : Batu Melenggang

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada fakultas sosial sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Schubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang. Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar nya, untuk dapat dipergunakan seperlu nya.

Medan, September 2020



ADETIA FITRI

NPM. 1615310271



## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Yusuf Muharran Ritonga, BA., MSc

|                         |             |                       |
|-------------------------|-------------|-----------------------|
| Dokumen : PM-UJMA-06-02 | Revisi : 00 | Tgl Eff : 23 Jan 2019 |
|-------------------------|-------------|-----------------------|



### Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report 10-Feb-21 10:19:08

Analysis of document: **ADETIA FITRI 1615310271\_manajemen.docx** uploaded to Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03  
Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Relation chart:



Distribution graph



Top sources of plagiarism

- 47% <https://core.ac.uk/download/pdf/225630406.pdf>
- 40% <http://repository.president.ac.id/bitstream/bandier/12/4156780/305-014200000041.p>
- 20% <http://repository.unsu.ac.id/5641/1/ADILIA%20HUMAIRA%20%2051143091%2097209>

[Show other Sources.]

Plagiarism resources details

140 - Ok / 32 - Failed

[Show other Sources.]





**YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA**  
**PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 3667/PERP/BP/2021**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: ADETIA FITRI

: 1615310271

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

nya terhitung sejak tanggal 18 Februari 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 18 Februari 2021

Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan,

  
Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

in : FM-PERPUS-06-01 Revisi : 01 Tgl. Efektif : 04 Juni 2015

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)

## PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ADETIA FITRI  
Tgl. Lahir : PANGKALAN SUSU / 09 Januari 1997  
No. Mahasiswa : 1615310271  
Bidang Studi : Manajemen  
Kumulatif : Manajemen SDM  
Nilai Kredit yang telah dicapai : 141 SKS, IPK 3.54  
Nomor Pendaftaran : 082360011723

mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

### Judul

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin kerja, Dan Tingkat Penghasilan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PDAM Tirta Stabat

Ditandatangani Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Perlu



( Cahyo Pramono, S.E., M.M. )

Medan, 16 Februari 2021

Pemohon,

( Adetia Fitri )

Tanggal : .....  
Disahkan oleh :  
Dekan  
Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM. )

Tanggal : .....  
Disetujui oleh:  
Ka. Prodi Manajemen  
Madhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si. )

Tanggal : .....  
Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing I :  
( ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si )

Tanggal : .....  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing II:  
( Dian Septiana Sari, S.Sos., MSP )

Nomor: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Alamat: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

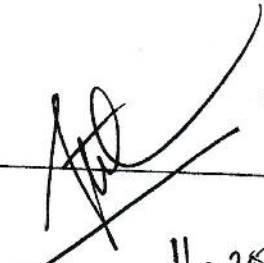
Dicetak pada: Selasa, 16 Februari 2021 10:19:57



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**  
 Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Program Studi : SOSIAL SAINS  
 Pembimbing I : ABDI SETIAWAN, SE, M, Si  
 Pembimbing II : DIAN SEPTIANA CARI S, Sos, MSP  
 Mahasiswa : ADETIA FITRI  
 Program Studi : Manajemen  
 Pokok Mahasiswa : 1615310271  
 Pendidikan : SI (STRATA SATU)  
 Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA PDAM TIRTA WAMPU STABAT

| NO   | PEMBAHASAN MATERI  | PARAF | KETERANGAN |
|------|--|-------|------------|
| 2020 | Hasil uji validitas ada yang belum sesuai<br>- Perbaiki kesalahan ketikan<br>- Pertanyaan survey disesuaikan<br>- skedul penelitian disesuaikan<br>- Bab harus di perbaiki |       |            |
| 20   | - pembahasan belum sesuai<br>- Gak sinkron kalimat pemusan<br>- variabel $x_1$ dan $x_2$ validitas masih belum valid.  |       |            |

  
 AS - 11/11/2020

Medan, 12 November 2020  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan



  
 Dr. Bambang Widjanarko,





**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**  
 Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Program Studi : **SOSIAL SAINS**  
 Pembimbing I : ABDI SETIAWAN, SE, M. SI  
 Pembimbing II : DIAN SEPTIANA SARI S., Sos., M.P  
 Mahasiswa : **ADETIA FITRI**  
 Program Studi : **Manajemen**  
 NIM / NPM / NPM : **1615310271**  
 Pendidikan : **SI (STRATA SATU)**  
 Tugas Akhir/Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI KERJA, SIPLIN KERJA DAN TINGKAT  
 PENGHASILAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PECAWAI  
 PADA PDAM TIRTA WAMPU STABAT**

| NO   | PEMBAHASAN MATERI   | PARAF | KETERANGAN |
|------|---|-------|------------|
| 2020 | 1. Spasi harus rapi dan sesuai dengan panduan<br>2. margin sesuai panduan.<br>3. huruf masih ada yang belum benar perkataannya. |       |            |
| 2020 | 1. margin masih sedikit belum ada yg sesuai<br>2. kata2 nya juga belum ada yg benar.<br>3. letakan miring masih belum pas.      |       |            |
|      | ACC Sidano Meja Hijau   |       |            |

Medan, 12 November 2020

Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan,

Dr. Bambang Widjanarko,



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ADETIA FITRI  
 NIM : 1615310271  
 Program Studi : Manajemen  
 Tingkat : Strata Satu  
 Pembimbing : Dian Septiana Sari, S.Sos., MSP  
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin kerja, Dan Tingkat Penghasilan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PDAM Tirta Wampu Stabat

| Tanggal | Pembahasan Materi   | Status    | Keterangan |
|---------|---|-----------|------------|
| 2020    | Proposal sudah dikoreksi, Dan bisa lanjut ke seminar proposal | Revisi    |            |
| 2020    | Acc sidang meja hijau   | Disetujui |            |
| 2021    | Acc jilid lux   | Disetujui |            |

Medan, 31 Mei 2021  
Dosen Pembimbing,



Dian Septiana Sari, S.Sos., MSP

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ADETIA FITRI  
NPM : 1615310271  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Abdi Setiawan, SE., M.Si  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin kerja, Dan Tingkat Penghasilan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PDAM Tirta Wampu Stabat

| Tanggal          | Pembahasan Materi  | Status    | Keterangan |
|------------------|--|-----------|------------|
| 15 Juni 2020     | Proposal sudah dikoreksi. Acc Seminar Proposal. Dosen Pembimbing I. Medan 15 Juni 2020. Silahkan lanjutkan ke Dosen Pembimbing II. Terima Kasih. | Disetujui |            |
| 11 November 2020 | Acc Sidang Meja Hijau  | Disetujui |            |
| 19 April 2021    | Acc Jilid Lux  | Disetujui |            |

Medan, 31 Mei 2021  
Dosen Pembimbing,



Abdi Setiawan, SE., M.Si



## **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada PDAM Tirta Wampu Stabat, untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada PDAM Tirta Wampu Stabat dan untuk mengetahui dan menganalisis tingkat penghasilan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada PDAM Tirta Wampu Stabat serta untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan tingkat penghasilan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PDAM Tirta Wampu Stabat.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua variabel atau lebih guna mengetahui pengaruh antar variabel yang satu dengan yang lain. Dalam kaitan penelitian ini terdapat 4 variabel, yakni variabel  $X_1$  (motivasi kerja), variabel  $X_2$  (disiplin kerja), variabel  $X_3$  (tingkat penghasilan) dan satu variabel  $Y$  (produktivitas kerja).

Kesimpulan dari penelitian ini adalah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Ada pengaruh yang signifikan antara tingkat penghasilan terhadap produktivitas kerja. Ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

**Kata kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Tingkat Penghasilan, Produktivitas Kerja Pegawai**

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to know and analyze the motivation of work partially affect the work productivity of employees on PDAM Tirta Wampu Stabat, to know and analyze the work discipline partially affect the work productivity of employees on PDAM Tirta Wampu Stabat and to know and analyze the level of income partially affect the productivity of employees on PDAM Tirta Wampu Stabat and to know and analyze the influence of work motivation , work discipline and income level simultaneously towards employee work productivity at PDAM Tirta Wampu Stabat.*

*The research approach adopted in this study is to use an associative and quantitative approach. An associative approach is an approach using two or more variables to determine the influence between variables. In relation to this study there are 4 variables, namely variable X1 (work motivation), variable X2 (work discipline), variable X3 (income level) and one variable Y (work productivity).*

*The conclusion of this study is that there is a significant influence between work motivation on work productivity. There is a significant influence between work disciplines on work productivity. There is a significant influence between income levels on work productivity. There is a significant influence between work motivation and work discipline on work productivity.*

**Keywords : Work Motivation, Work Discipline, Income Level, Employee Work Productivity**

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr. wb.,

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya serta shalawat dan salam kita sanjungkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabat-sahabat beliau sekalian. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Tingkat Penghasilan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PDAM Tirta Wampu Stabat”**. Adapun penulisan skripsi ini adalah merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program strata satu (S-1) di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Pada kesempatan kali ini, Penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada banyak pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini. Penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Abdi Setiawan S.E., M.Si selaku dosen pembimbing sudah banyak membantu memberikan kritik dan saran terhadap perbaikan skripsi saya.
5. Ibu Dian Septiana Sari, S.Sos., M.SP selaku dosen pembimbing II yang juga



Banyak membantu memberikan masukan dalam perbaikan skripsi ini.

6. Bapak/Ibu dosen yang telah memberikan bekal ilmu yang sangat berharga bagi pengembangan wawasan keilmuan selama mengikuti studi dan penulisan skripsi ini.
7. Bapak/Ibu dosen yang telah memberikan bekal ilmu yang sangat berharga bagi pengembangan wawasan keilmuan selama mengikuti studi dan penulisan skripsi ini.
8. Kepada Pimpinan serta seluruh pegawai PDAM Tirta Wampu Stabat yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
9. Kedua orang tua tercinta, Ayah saya Syafruddin Nst dan juga Ibu saya Erni wati yang telah memberikan perhatian dan kasih sayang yang tak terhingga baik materil maupun spiritual dan kakak saya Kartika Dewi, S.T yang saya sayangi dan cintai.
10. Teman saya yaitu Elvira Dewita S.Pd yang telah membantu dan memotivasi saya.
11. Seluruh pihak serta rekan-rekan satu angkatan dari Program Studi Manajemen penulis ucapkan terimakasih.
12. Kepada Heru Ryan Syahputra, S.I yang selalu tak henti-henti memberi dukungan dan motivasi sehingga skripsi ini selesai pada waktunya.

Penulis juga menyadari bahwa penyusunan skripsi ini belum sempurna baik dalam penulisan maupun isi disebabkan keterbatasan kemampuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca untuk kesempurnaan isi skripsi ini.

Medan, September 2020

**ADETIA FITRI**

**NPM. 1615310271**

## DAFTAR ISI

|  |             |
|--|-------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>                                   | <b>i</b>    |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>                              | <b>ii</b>   |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>                             | <b>iii</b>  |
| <b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>                               | <b>iv</b>   |
| <b>ABSTRAK .....</b>   | <b>v</b>    |
| <b>ABSTRACT .....</b>  | <b>vi</b>   |
| <b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>                              | <b>vii</b>  |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                                   | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                                       | <b>x</b>    |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                                    | <b>xii</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                                    | <b>xiii</b> |
| <br>   |             |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>                                | <b>1</b>    |
| A. Latar Belakang Masalah .....                              | 1           |
| B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah .....            | 8           |
| C. Rumusan Masalah.....                                      | 8           |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....                        | 9           |
| E. Keaslian Penelitian .....                                 | 10          |
| <br>   |             |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>                          | <b>12</b>   |
| A. Landasan Teori .....                                      | 12          |
| 1. Produktivitas Kerja .....                                 | 12          |
| a. Pengertian Produktivitas .....                            | 12          |
| b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja ..... | 13          |
| c. Indikator Produktivitas Kerja .....                       | 16          |
| 2. Motivasi Kerja .....                                      | 17          |
| a. Pengertian Motivasi .....                                 | 17          |
| b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....            | 19          |
| c. Tujuan Motivasi .....                                     | 20          |
| d. Indikator Motivasi.....                                   | 20          |
| 3. Disiplin .....  | 21          |
| a. Pengertian Disiplin.....                                  | 21          |
| b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin .....            | 22          |
| c. Indikator Disiplin .....                                  | 24          |
| 4. Tingkat Penghasilan .....                                 | 25          |
| B. Penelitian Terdahulu .....                                | 28          |
| C. Kerangka Konseptual .....                                 | 34          |
| D. Hipotesis .....   | 37          |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>          | <b>38</b> |
| A. Pendekatan Penelitian.....                       | 38        |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....                 | 38        |
| C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data..... | 39        |
| D. Variabel Penelitian danDefenisiOperasional ..... | 41        |
| E. Skala Pengukuran .....                           | 47        |
| F. Teknik Pengumpulan Data .....                    | 48        |
| G. Teknik Analisa Data .....                        | 48        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIANDAN PEMBAHASAN.....</b>   | <b>50</b> |
| A. Hasil Penelitian.....                            | 50        |
| B. Pembahasan.....                                  | 72        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>              | <b>80</b> |
| A. Kesimpulan.....                                  | 80        |
| B. Saran .....                                      | 81        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                         | <b>87</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>                                | <b>89</b> |

## DAFTAR TABEL

|             |  |    |
|-------------|--|----|
| Tabel 1.1   | Prasurvey Motivasi Kerja di PDAM Tirta Wampu Stabat .....            | 3  |
| Tabel 1.2   | Prasurvey Disiplin Kerja di PDAM Tirta Wampu Stabat.....             | 4  |
| Tabel 1.3   | Prasurvey Tingkat Penghasilan Kerja di PDAM Tirta Wampu Stabat ..... | 5  |
| Tabel 1.4   | Prasurvey Produktivitas pegawai di PDAM Tirta Wampu Stabat           | 75 |
| Tabel 2.1   | Penelitian Dahulu .....  | 32 |
| Tabel 3.1   | Skedul Proses Penelitian .....                                       | 38 |
| Tabel 3.2   | Populasi.....  | 40 |
| Tabel 3.3   | Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....                    | 41 |
| Tabel 3.4   | Skor Kuesioner .....   | 47 |
| Tabel 4.1   | Skala Pengukuran Likert.....   | 46 |
| Tabel 4.2   | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....               | 47 |
| Tabel 4.3   | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....                       | 47 |
| Tabel 4.4   | Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....                  | 48 |
| Tabel 4.5   | Skor Angket untuk Variabel (Y).....                                  | 48 |
| Tabel 4.6   | Skor Angket untuk Variabel (X).....                                  | 49 |
| Tabel 4.7   | Uji Multikolinearitas.....   | 51 |
| Tabel 4.8   | Hasil Regresi Linier Berganda.....                                   | 53 |
| Tabel 4.9   | Uji t Variabel X1 terhadap Y .....                                   | 54 |
| Tabel 4.10  | Uji t Variabel X2 terhadap Y .....                                   | 55 |
| Tabel 4.11  | Uji F .....  | 56 |
| Tabel 4.12. | Uji Determinasi.....   | 57 |



## DAFTAR GAMBAR

|  |    |
|--|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....           | 36 |
| Gambar 4.1 Grafik Normalitas Data .....        | 71 |
| Gambar 4.2 Pengujian Heteroskedastisitas ..... | 73 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan jawaban keberhasilan atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja dapat diukur dari kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya. Disiplin menjadi faktor penting penentu kinerja baik buruknya pegawai. Pegawai yang tidak disiplin sangatlah sulit untuk memiliki kinerja yang baik. Selain disiplin kerja motivasi pegawai sangat penting karena adanya motivasi pegawai dapat mendukung dirinya untuk bekerja lebih giat dan semangat dalam melakukan pekerjaan.

Pengembangan karir yang tidak jelas adalah tanggung jawab perusahaan akan membuat pegawai tidak berkembang dan tidak memiliki jenjang karir, pengembangan karir juga diberikan pegawai sebagai balas jasa karena pegawai sudah bekerja dengan baik dan sebagai penghargaan untuk pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Penelitian ini dilakukan di Kantor PDAM Tirta Wampu Stabat dengan maksud untuk mengetahui seberapa kuat motivasi kerja, disiplin kerja dan tingkat penghasilan terhadap produktifitas kerjapegawai.

Menurut prasurey yang diteliti penelitian pada kantor PDAM Tirta Wampu Stabat pegawai yang terlambat masuk kantor lebih dari jam yang sudah ditentukan hanya diberi sanksi pemotongan gaji oleh kantor. Ketaatan terhadap peraturan yang dilakukan setiap pegawai kurang diperhatikan seperti tingkah laku

dan sikap yang tidak dijaga terhadap pemimpin atau ketua dalam setiap bagian.

Hal ini membuat pegawai kurang meningkatkan disiplin kerjanya, turunnya disiplin pegawai akan berdampak buruk terhadap kinerja pegawai tersebut seperti pekerjaan yang tidak terselesaikan, timbulnya rasa menunda untuk menyelesaikan tugas dan tujuan kantor tidak akan tercapai target.

Permasalahan lain yang sering terjadi pada Kantor PDAM Tirta Wampu Stabat yaitu rendahnya motivasi kerja pegawai hal ini disebabkan oleh tidak adanya kebutuhan memperluas pergaulan misalnya ada beberapa pegawai yang kurang bersosialisasi terhadap rekan kerja yang lain. Sehingga informasi yang seharusnya didapat oleh pegawai menjadi tidak tersampaikan. Selain itu kebutuhan untuk menguasai sesuai pekerjaan tidak terjamin, dimana kemampuan yang dimiliki pegawai masih belum cukup. Misalnya ada pegawai yang mengerjakan tugas yang tidak sesuai dengan tanggung jawabnya, dengan begitu membuat pegawai tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Selain itu faktor tingkat penghasilan juga dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Penghasilan seseorang juga dapat didefinisikan sebagai banyaknya penerimaan yang dinilai dengan satuan mata uang yang dapat dihasilkan seseorang atau suatu bangsa dalam periode tertentu.

Dalam penjelasan diatas dapat diambil dari penelitian Aulia (39:2018) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai di (Studi pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar) sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi kerja, disiplin kerja dan tingkat penghasilan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PDAM Tirta Wampu Stabat”.

Menurut Sedarmayanti (2017:100), menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Dapat dijelaskan bahwa produktivitas kerja merujuk pada sikap mental. Artinya, apabila mental baik maka produktivitas akan meningkat.

Menurut Sutrisno (2019:110), mengemukakan pengertian motivasi merupakan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapi seorang pegawai. Karena itu, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama.

Berdasarkan hasil prasurvey yang telah dilakukan peneliti terhadap PDAM Tirta Wampu Stabat, maka didapat hasil sebagaiberikut:

**Tabel 1.1 Prasurvey Motivasi Kerja Pada PDAM Tirta Wampu Stabat**

| No | Pernyataan  | Ya | Tidak |
|----|---|----|-------|
| 1  | Karyawan diberikan penghargaan ketika meraih prestasi kerja yang baik                 | 53 | 25    |
| 2  | Karyawan diberikan kebutuhan seperti jaringanwifi di kantor agar memudahkan pekerjaan | 51 | 27    |
| 3  | Karyawan diberikan kebutuhan uang makan atau uang transfor setiap pegawai nya         | 59 | 19    |

Sumber : PDAM Tirta Wampu Stabat

Motivasi juga salah satu faktor yang menyebabkan turunnya produktivitas pada karyawan PDAM Tirta Wampu Stabat. Karena kurangnya kebutuhan fisik

pada karyawan seperti halnya fasilitas pada perusahaan tersebut tidak memadai seperti jaringan wifi untuk kebutuhan kerja kurang mendukung pada saat karyawan bekerja karena seringnya mati dan terputus atau tidak berfungsi sehingga mengakibatkan terlambatnya karyawan untuk bekerja dengan begitu dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Purwanto (18:2013) menyatakan bahwa disiplin adalah untuk ketaatan dan pengendalian diri yang rasional dan sadar, tidak emosional tanpa pamrih.

**Tabel 1.2 Prasurvey Disiplin Kerja di PDAM Tirta Wampu Stabat**

| No | Pernyataan  | Ya | Tidak |
|----|---|----|-------|
| 1  | Karyawan sering melanggar aturan yang ada di perusahaan karena kurang adilnya pekerjaan yang ada di perusahaan        | 50 | 28    |
| 2  | Karyawan belum diberikan sanksi yang tegas kepada karyawan yang ada di dalam perusahaan                               | 57 | 21    |
| 3  | Karyawan selalu bekerja dengan tujuan yang perusahaan inginkan dan kemampuan yang cukup dalam bekerja kepada karyawan | 56 | 22    |

Sumber : PDAM Tirta Wampu Stabat

Berdasarkan di atas fenomena yang sering terjadi di PDAM Tirta Wampu Stabat yaitu disiplin kerja dimana karyawan tersebut kurang taat terhadap aturan waktu, misalnya karyawan sering terlambat masuk kerja dari jam yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu disaat jam makan siang mereka suka tidak tepat waktu untuk bekerja kembali apalagi mereka suka memakan waktu di saat lagi sholat



Berlangsung dan masih suka terlambat dan tidak tepat waktu kembali untuk bekerja. Sehingga karyawan tersebut tidak taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja dengan begitu dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan sehingga menghambat kemajuan perusahaan tersebut. Maka dari itu peran manusia yang terlihat di dalamnya sangatlah penting hubungan kemanusiaan manajer harus berusaha menciptakan suasana yang membuat karyawan merasa nyaman dengan suatu organisasi dan tidak melanggar aturan yang ada di dalam organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Kemudian sanksi telat yang diberikan perusahaan juga tidak tegas, pemimpin tidak memberikan teguran pada karyawan yang masih sering melanggar aturan perusahaan sehingga karyawan merasa tidak takut dengan kegiatan disiplin kerja yang merugikan perusahaan.

Menurut Danil (2016:12), tingkat penghasilan merupakan salah satu relatif maju tidaknya suatu daerah. Bila penghasilan suatu daerah relatif rendah, dapat dikatakan bahwa kemajuan dan kesejahteraan tersebut akan rendah pula.

**Tabel 1.3 Prasurvey Tingkat Penghasilan di PDAM Tirta Wampu Stabat**

| No | Pernyataan  | Ya | Tidak |
|----|---|----|-------|
| 1  | Karyawan sudah mendapatkan gaji yang memuaskan                  | 54 | 24    |
| 2  | Karyawan mendapatkan tunjangan yang memadai dari perusahaan     | 55 | 23    |
| 3  | Karyawan selalu mendapatkan insentif atau bonus dari perusahaan | 52 | 26    |

Sumber: PDAM Tirta Wampu Stabat

Berdasarkan tabel di atas fenomena yang sering terjadi di PDAM Tirta Wampu Stabat yaitu tingkat penghasilan karyawan dirasakan masih rendah. Masih banyak karyawan yang belum merasa puas terhadap penghasilan yang mereka peroleh.

Oleh sebab itu, perusahaan perlu menaikkan gajikaryawan sehingga tingkat penghasilan mereka lebih baik dari pada yang sekarang.

Menurut Sedarmayanti (2017:100), menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Dapat dijelaskan bahwa produktivitas kerja merujuk pada sikap mental. Artinya, apabila mental baik maka produktivitas akan meningkat.

**Tabel 1.4 Prasurvey Produktivitas Pegawai di PDAM Tirta Wampu Stabat**

| No | Pernyataan  | Ya | Tidak |
|----|---|----|-------|
| 1  | Perusahaan harus lebih mengembangkan bakat dan potensi produktivitas yang dihasilkan jauh lebihbaik                                       | 50 | 28    |
| 2  | Terkadang hasil produktivitas kerja dalam perusahaan tidak sesuai dengan harapan yang ingin dicapai                                       | 55 | 23    |
| 3  | Karyawan berusaha meningkatkan kemampuan dan melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan agar dapat meningkatkanproduktifitas | 60 | 18    |

Sumber : PDAM Tirta Wampu Stabat

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Wampu, Kabupaten Langkat merupakan Badan Usaha Milik Daerah Kabupaten Langkat yang di dirikan pada tahun 1985 sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Langkat No. 10 tahun 1985 tanggal 16 february 1985 tentang pendirian perusahaan daerah Kabupaten Langkat No. 10 tahun 1985 tanggal 16 Februari 1985 tentang Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Langkat dan telah disahkan dengan SK Gubernur Tk. I Sumut dengan Surat Keputusan Nomor 188.342-95/KP/1985

tanggal 4 Nopember 1985 dan telah diundangkan dalam Lembaran Daerah Kabupaten Langkat Seri D Nomor 1 tanggal 23 Desember 1985. Kegiatan perusahaan adalah mengusahakan penyediaan air bersih yang sehat dan memenuhi syarat bagi masyarakat di Kabupaten Langkat secara merata dan berkesinambungan dengan tetap memperhatikan prinsip-prinsip perusahaan dan pengolahannya dengan tidak mengabaikan aspek sosial. Sejak didirikan hingga saat ini, PDAM Tirta Wampu, Kabupaten Langkat telah mengalami perkembangan. Data pada Bulan Mei 2009 menunjukkan bahwa kapasitas produksi yang dimiliki PDAM Tirta Wampu, Kabupaten Langkat adalah sekitar 208,5 liter per detik yang tersebar di 13 daerah pelayanan Kabupaten Langkat. Dari jumlah kapasitas produksi yang dimiliki tersebut, pada bulan Mei 2009 PDAM Tirta Wampu, Kabupaten Langkat baru dapat melayani pelanggan air minum sejumlah 14.047 sambungan atau cakupan pelayanan baru mencapai kurang lebih 7 % dari jumlah seluruh penduduk di Kabupaten Langkat sedangkan pada tahun 2010 mencapai 1.057.768.

PDAM Tirta Wampu Stabat adalah perusahaan yang bergerak dibidang suplai air bagi masyarakat. Perusahaan ini beralamat di Jl. K. H. Wahid Hasyim No.1 Kwala Bingai, Kec. Stabat, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara. Permasalahan yang ditemukan pada PDAM Tirta Wampu Stabat adalah motivasi kerja yang rendah, disiplin kerja yang menurun, tingkat penghasilan yang rendah, serta kurangnya produktivitas kerja di PDAM Tirta Wampu Stabat. Berdasarkan uraian di atas dan untuk mengetahui lebih lanjut maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Tingkat Penghasilan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PDAM Tirta**

**Wampu Stabat”.**

## **B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik yang diberikan kepada karyawan seperti penghargaan belum terjadi di perusahaan sehingga menimbulkan rendahnya motivasi dalam bekerja.
2. Banyaknya pegawai yang melanggar aturan waktu seperti terlambat masuk kerja sehingga tingkat disiplin menurun.
3. Tingkat penghasilan belum memadai sehingga membuat karyawan tidak merasa puas dengan penghasilan mereka selamaini.
4. Kemampuan karyawan belum terjalin dengan baik serta rendahnya rasa untuk meningkatkan kemampuan diri sehingga menimbulkan produktivitas yang menurun.

### **2. Batasan Masalah**

Mengingat keterbatasan kemampuan waktu, biaya dan tenaga, maka penulis membatasi masalah penelitian pada motivasi kerja, disiplin kerja dan tingkat penghasilan terhadap produktivitas kerja pada PDAM Tirta Wampu Stabat.

## **C. Rumusan Masalah**

Masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan:

1. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PDAM Tirta Wampu Stabat?

2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PDAM Tirta WampuStabat?
3. Apakah tingkat penghasilan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PDAM Tirta WampuStabat?
4. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan tingkat penghasilan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PDAM Tirta Wampu Stabat?

## **2. Tujuan dan Manfaat penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PDAM Tirta WampuStabat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap positif dan signifikan produktivitas kerja pegawai pada PDAM Tirta WampuStabat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat penghasilan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PDAM Tirta Wampu Stabat.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan tingkat penghasilan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PDAM Tirta WampuStabat.

### **3. Manfaat Penelitian**



Adapun manfaat dilakukan penelitian ini sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Bagi penulis, dapat menambah dan memperluas pengetahuan guna mendalami masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin dan tingkat penghasilan terhadap produktivitas kerja pegawai.

2. Secara praktis

Bagi perusahaan, memberikan sumbangan pikiran bagi perusahaan sebagai bahan perbandingan antara praktek yang telah dilaksanakan selama ini khususnya mengenai pengaruh motivasi kerja, kedisiplinan dan tingkat penghasilan terhadap produktivitas kerja.

3. Bagi pihak lain

Sebagai bahan acuan bagi penelitian lain untuk masalah yang sama maupun yang berkaitan dengan masalah penelitian ini.

**4. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Aulia (2018: 45) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di (Studi pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar) sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Motivasi kerja disiplin kerja dan tingkat penghasilan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PDAM Tirta Wampu Stabat.

Perbedaan penelitian terletak pada:

1. Metode Penelitian: Penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi linier sederhana sebanyak 1 (satu) variabel independen dan 1 (satu) variabel dependen, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan regresi Linier

berganda karena variabel independen lebih dari 1 (satu).

2. Variabel Penelitian: Penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas (gaya kepemimpinan) dan 1 (satu) variabel terikat (produktivitas kerja) sedangkan pada penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan tingkat penghasilan pegawai serta 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas pegawai.
3. Jumlah sampel (n): Penelitian terdahulu berjumlah 60 pegawai sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 78 pegawai.
4. Waktu Penelitian: Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2018 sedangkan penelitian ini tahun 2020.
5. Lokasi Penelitian: Penelitian terdahulu dilakukan di (Studi pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar) sedangkan penelitian ini dilakukan di PDAM Tirta Wampu Stabat.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Produktivitas Kerja**

###### **a. Pengertian Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja adalah ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan. Produktivitas kerja memiliki dua dimensi, dimana yang pertama adalah efektivitas, pengacu pada pencapaian untuk kerja maksimal ( berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu).

Yanti (2017:100) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Dapat dijelaskan bahwa produktivitas kerja merujuk pada sikap mental. Artinya, apabila mental baik maka produktivitas akan meningkat.

Menurut Sinungan (2012:16): “produktivitas sebagai suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini, dapat dijelaskan bahwa sikap mental yang memiliki pandangan bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini adalah sikap yang optimis.

Pendapat tersebut didukung oleh Ravianto dalam Sutrisno (2019:100) mengatakan: “produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari

kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Kesimpulan yang diambil dari penjelasan di atas bahwa produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi**

Setiap perusahaan harus memiliki aktivitas kegiatan dan lingkungan perusahaan baik itu lingkungan internal maupun eksternal. Tentunya lingkungan itu akan mempengaruhi produktivitas kerja di perusahaan. Produktivitas yang meningkat, didukung dengan motivasi yang tinggi, berarti performansi yang baik, akan menjadi *feedback* bagi usaha pada tahap berikutnya.

Menurut Sedarmayanti (2011:339), faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai adalah:

##### 1. Pendidikan

Pegawai yang berpendidikan, lebih mudah mengerti hal yang diperintahkan untuk mengerjakannya. Cepat tanggap dan cepat menerima pendapat dari pandangan orang lain / pimpinan. Namun proses mengubah sikap dan tata cara seseorang atau kelompok orang mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan.

##### 2. Ketrampilan

Makin trampil kerja, makin cepat mengerjakan sesuatu karena sudah terlatih sehingga bekerja menjadi sangat proporsional. Tujuan ketrampilan kerja yaitu untuk dapat memudahkan suatu pekerjaan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisiensi .

### 3. Disiplin

Pegawai yang disiplin mudah ditertibkan dan bekerja serius. Suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku.

### 4. Sikap mental dan etika kerja

Karena pegawai bersikap mental dan beretika kerja, umumnya mempunyai tanggung jawab dan bekerja sungguh-sungguh pada tugas yang diberikan. Karyawan mempunyai hubungan yang erat. Motivasi pegawai perlu dirangsang dan didorong agar lebih bergairah dan antusias dalam bekerja. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi itu lah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kerjanya yang maksimal.

### 5. Motivasi

Pegawai perlu dirangsang dan didorong agar lebih bergairah dan antusias. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi itu lah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kerjanya yang maksimal dalam bekerja.

### 6. Gizi dan kesehatan

Gizi dan kesehatan sangat penting untuk kekuatan fisik sehingga selalu segar dalam bekerja. Gizi yang diperlukan oleh tenaga kerja untuk



memenuhi kebutuhan sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan pemenuhan gizi kerja tidak hanya untuk meningkatkan derajat kesehatan bertujuan lebih jauh lagi yaitu untuk mencapai produktivitas kerja .

#### 7. Tingkat penghasilan

Pegawai bekerja untuk memperoleh penghasilan guna menghidupi diri dan keluarganya secara tingkat penghasilan pegawai bekerja untuk memperoleh penghasilan menghidupi keluarganya secara layak.

#### 8. Jaminan sosial

Jaminan sosial merupakan sesuatu yang dapat menambah pendapatan pegawai beserta keluarga. Jaminan sosial merupakan sesuatu yang dapat menambah pendapat pegawai beserta keluarga. Suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja.

#### 9. Lingkungan dan iklim kerja

Motivasi kerja / iklim kerja cukup berperan agar pegawai bekerja tenang dan aman tanpa gangguan dalam bekerja. Kegiatan dan perilaku antara karyawan dengan pimpinan, sangat menentukan iklim di suatu lingkungan kerja. Dan demikian, perusahaan harus dapat menentukan tujuan organisasinya untuk menciptakan iklim yang tepat sesuai dengan tujuan para karyawannya.

#### 10. Hubungan industrial Pancasila

Hubungan kerja sangat manusia dalam perlakuan pegawai dapat lebih menjamin ketenagakerjaan. Hubungan antara para pelaku kegiatan proses

produksi (pekerja, pengusaha) untuk menghasilkan barang dan jasa sebagai hasil usaha.

## 11. Teknologi

Makin profesional dan trampil pegawai, makin cepat proses kerja. Pengaruh atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikuti sertakan dalam penentuan tujuan Dengan teknologi memungkinkan struktur organisasi menjadi lebih ramping karena hampir seluruh bagian perusahaan telah menggunakan teknologi dalam perusahaan tersebut teknologi menjadi kebutuhan, termasuk operasional perusahaan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut beberapa ahli di antaranya sebagai berikut, menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2016:102-103), ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, yaitu:

### 1. **Pelatihan**

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi pegawai dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para pegawai belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat.

### 2. **Mental dan kemampuan fisik pegawai**

Keadaan mental dan fisik pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental pegawai

mempunyai pengaruh yang sangat erat dengan produktivitas kerja pegawai.

### **3. Pengaruh antara atasan danbawahan**

Pengaruh atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikut sertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas pegawai dalam bekerja.

Kesimpulan yang diambil dari penjelasan di atas bahwa faktor-faktor yang menghambat produktivitas adalah pelatihan, mental dan kemampuan fisik pegawai, serta pengaruh antara atasan dan bawahan.

### **4. Indikator Produktivitas Kerja**

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi pegawai yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Sedarmayanti (2017:341), indikator produktivitas kerja adalah:

#### **1. Pekerjaan yang menarik**

Hal ini dilakukan agar mendapatkan suatu hasil yang lebih memuaskan. Jadi rasa senang dengan suatu pekerjaan juga merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan mutu dari hasil produksi. Sebuah pekerjaan menjadi yang terbaik ketika hal tersebut membuat hidup karyawan baik secara profesional, dan secara personal mengalami peningkatan.

#### **2. Upah yang baik**

Dengan terpenuhinya upah yang baik atau dengan kata lain upah yang tak ditangguh-tangguhkan oleh para manajer / pimpinan, maka rasa

kecukupan Untuk memenuhi kebutuhan hidup baik bagi dirinya maupun bagi keluarganya akan semakin terasa. Selain itu ia akan merasa dibutuhkan oleh perusahaan, dan ia membutuhkan pekerjaan itu, sehingga ada rasa timbal balik yang selaras.

3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan

Dengan terpenuhinya jaminan atas pekerjaan, maka dalam bekerja tidak akan ada lagi perasaan was-was atau ragu-ragu. Dan setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.

4. Lingkungan atau suasana kerja yang baik

Motivasi kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan ataupun pada hasil pekerjaannya dan dimana karyawan melakukan aktivitas setiap hari nya, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

5. Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja

Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja merupakan juga dasar rasa kepercayaan pekerja terhadap perusahaan dimana dia bekerja. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada kemarin dan hari esok yang lebih baik dari hari ini.

6. Disiplin kerja yang keras

Dengan demikian upaya dalam peningkatan produktivitas kerja perusahaan harus dimulai dari produktivitas individu (pegawai) yang ada dalam

perusahaan itu, dan hal ini dapat dilakukan dengan cara memotivasi diri, melalui dorongan diri dalam diri sendiri maupun dalam luar individu (eksternal). Dalam hal ini, pegawai yang produktif tersebut mau menerima ide-ide atau saran-saran yang dianggap lebih baik dari diri orang lain, dan dapat menggunakan waktu secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan semua tugas-tugasnya. dalam perusahaan itu, dan hal ini dapat dilakukan dengan cara memotivasi diri, melalui dorongan diri dalam diri sendiri maupun dalam luar individu (eksternal). Dalam hal ini, pegawai yang produktif tersebut mau menerima ide-ide atau saran-saran yang dianggap lebih baik dari diri orang lain, dan dapat menggunakan waktu secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan semua tugas-tugasnya.

## **2. Motivasi kerja**

### **a. Pengertian Motivasi**

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang membuat orang bekerja atau melakukan tindakan tertentu, semangat orang bertindak ke arah satu tujuan adalah motivasi. Semua perilaku yang dilakukan seseorang pada umumnya adalah akibat dari motivasi pribadi yang ada pada diri orang tersebut. Untuk memperjelas pengertian motivasi maka akan dikutip pendapat beberapa ahli tentang pengertian motivasi antara lain

Menurut Sedarmayanti (2011: 66), motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu.

Menurut Kadarisma (2012: 275) menyatakan bahwa motivasi adalah yang memulai serta mengarahkan perilaku. Motivasi berasal dari kata dasar motif yang



berarti dorongan pada sifat manusia untuk berbuat dan berindak. Menurut Hasibuan (2014: 92) motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Rivai (2013: 837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *visible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Robbins (2014: 96) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Wibowo (2013: 96) motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan.

Sutrisno (2019: 111) menyatakan bahwa motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerjasama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai

tersebut merupakan suatu yang *visible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapaitujuan.

Menurut Ardana (2011: 31) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

1) Karakteristik Individu

a. Minat

Rasa suka terhadap sesuatu atau seseorang yang tidak berminat mengerjakan sesuatu maka akan sulit mengerjakannya dengan senang hati. Mereka akan mengerjakannya dengan begitu saja hingga selesai, berbeda dengan pekerjaan yang diminati, maka hatipun akan gembira ketika melakukannya. Selain itu, hasilnya juga pasti lebih baik karena dikerjakan dengan sepenuh hati.

b. Kebutuhan individual

Agar dapat hidup layak sebagai manusia sehingga kebutuhan manusia sangat beragam dan sering tidak sesuai dengan kepuasan yang diharapkan, keadaan ini menyebabkan kebutuhan menjadi tidak terbatas, dalam menjalani kehidupan manusia memiliki keinginan dan kebutuhan yang beragam. Keinginan adalah hasrat dalam diri manusia.

c. Kemampuan atau kompetensi

Merupakan keseluruhan dari pengetahuan, keterampilan, perilaku dan sikap yang diperlihatkan oleh orang – orang yang berhasil dalam mengerjakan tugas dengan yang hasil optimal pada intinya pengembangan kompetensi memerlukan peranan dari perusahaan dan karyawan oleh karena itu, karyawan dan perusahaan harus bersinergi

untuk menciptakan kompetensi yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan.

d. Pengetahuan tentang pekerjaan.

Pekerjaan merupakan suatu kegiatan yang wajib dilakukan oleh setiap orang demi kelangsungan hidupnya atau untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan hidupnya. Setiap orang melakukan pekerjaan salah satunya untuk memenuhi pokoknya, karena kebutuhan pokok merupakan harus dipenuhi dan tidak bisa ditunda-tunda. Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai pada umumnya karakteristik individu ini mempengaruhi bagaimana orang menilai apa yang diperolehnya. Bila faktor-faktor dalam pekerjaan cocok dengan karakteristik individu, orang cenderung untuk termotivasi menjalankan tugasnya.

e. Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai pada umumnya karakteristik individu ini mempengaruhi bagaimana orang menilai apa yang diperolehnya dari bermacam-macam faktor dalam pekerjaan yang telah diuraikan.

2) Faktor-faktor pekerjaan

a. Kebijakan-kebijakan perusahaan.

Rangkaian konsep dan asas yang menjadi pedoman dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan, dan cara bertindak. Istilah ini dapat diterapkan pada pemerintah organisasi dan kelompok sektor swasta, serta individu, kebijakan berbeda dengan peraturan jika di hukum .

b. Supervisi

Pengajaran merupakan kegiatan pengawasan yang ditunjukkan untuk memperbaiki kondisi yang memungkinkan terciptanya pelaksanaan pembelajaran yang lebih baik, sedangkan supervisi umum untuk tidak langsung berhubungan dengan usaha perbaikan kualitas pembelajaran.

c. Hubungan antar manusia

Interaksi antar seseorang dengan orang lain meliputi kemampuan mengenali sifat, tingkah laku, pribadi seseorang dalam suatu kehidupan untuk memperoleh kepuasan hati, dalam memenuhi kebutuhan individu satu dengan lain dari hubungan antar manusia dapat diperoleh informasi dan pengetahuan dari hubungan antar sesama dapat terbentuk kerja sama.

d. Kondisi pekerjaan seperti jam kerja lingkungan fisik.

Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja. Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan tidak menimbulkan perasaan sempit, tersedianya peralatan yang cukup dan memadai. Ventilasi untuk keluar masuknya udara segar yang cukup. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai oleh karyawan.

c. **Tujuan Motivasi**

Untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauanya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu oleh yang memotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang memotivasi.

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

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerjapegawai.

Dengan adanya motivasi, maka pegawai akan semakin semangat bekerja. Mencapai sasaran karier mereka yang memiliki motivasi macam ini akan bekerja secara baik dan bahkan melebihi deskripsi kerjanya karena ada posisi lebih tinggi yang diincarnya.

- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.

Pegawai merasa puas dalam bekerja karena merasa bahwa kerja kerasnya akan diapresiasi. Perusahaan biasanya mencoba untuk membuat dan mengimplementasikan berbagai jenis program yang dirancang untuk membuat pekerjaan menjadi lebih menarik, sehingga dapat meningkatkan kepuasan dan moral kerja dari karyawan.

- 3) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Dengan adanya motivasi maka pegawai akan semangat untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Pada kemampuan seorang dalam menghasilkan lebih banyak tugas atau pekerjaan dari pada ukuran normal atau standarnya, suatu perbandingan antara sumber daya yang dibutuhkan dengan hasil yang diperoleh atau dicapai karyawan nya.

#### **d. Indikator Motivasi**

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk

bekerjasama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapaitujuannya.

Menurut Wibowo (2015:189), indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi:

a. Target kerja

Karyawan penting untuk direncanakan tersebut bisa berubah menjadi wujud keberhasilan yang diharapkan. Target bisa dikatakan sebagai tujuan dari perjalanan anda untuk mencapai sesuatu, rencana kerja bisa dibuat dengan rencana jangka panjang maupun pendek setiap pekerjaan pasti memiliki target kerja yang harusdicapai.

b. Kualitas kerja

Hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam artinya menyesuaikan beberapa cara yang ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan – tujuan yang diharapkan di suatu aktivitas kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

c. Tanggung jawab

Tanggung jawab sebagai suatu keadaan dimana semua tindakan atau perbuatan atau sikap merupakan penjelmaan dari nilai – nilai moralserta nilai kesusilaan. Arti tanggung jawab adalah kesadaran manusia.

d. Resiko

Akibat atau konsekuensi yang dapat terjadi akibat sebuah proses yang sedang berlangsung atau kejadian yang akan datang. Risiko dapat di



artikan sebagai sesuatu keadaan ketidak pastian, dimana jika terjadi suatu keadaan yang tidak dikehendaki dapat menimbulkan suatu kerugian.

2. Kebutuhan memperluas pergaulan:

a. Komunikasi

Sebuah bagian penting yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia sebagai makhluk sosial atau suatu aktivitas penyampaian informasi , baik itu pesan, ide, dan gagasan, dari satu pihak ke pihak lainnya yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Ada komunikasi yang dapat dilakukan langsung dan tidak langsung. Kalau langsung lisan/verbal sehingga memudahkan kedua belak pihak untuk saling mengerti.

b. Persahabatan

Yang menggambarkan perilaku kerja sama dan saling mendukung antara dua atau lebih entitas sosial. Sahabat akan menyambut kehadiran sesamanya dan menunjukkan kesetiaan satu sama lain, seperti tukar menukar nasehat dan saling menolong dalam kesulitan.

3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan

a. Pemimpin

Individu yang melakukan proses mempengaruhi sebuah kelompok atau organisasi untuk mencapai sesuatu tujuan yang telah disepakati bersama, kepemimpinan adalah sifat yang diterapkan individu yang bertindak sebagai pemimpin untuk mempengaruhi anggota kelompok untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah sepakati bersama.

b. Duta perusahaan

Untuk seseorang atau grup yang di pekerjakan dengan di kontrak oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk mempromosikan suatu merek dalam bentuk produk atau jasa, baik hubungan nasional maupun internasional, untuk mewujudkan identitas perusahaan dalam penampilan, sikap nilai- nilai dan etika. Untuk menggunakan strategi promosi yang akan memperkuat pelanggan.

### **3. Disiplin**

#### **a. Pengertian disiplin**

Disiplin yaitu mematuhi segala ketentuan yang dibuat perusahaan sehingga ia bisa menyesuaikan diri dengan sikap sukarela pada ketentuan perusahaan .

Disiplin yaitu mematuhi segala ketentuan yang dibuat perusahaan sehingga ia bisa menyesuaikan diri dengan sikap sukarela pada ketentuan perusahaan Sutrisno ( 2019:85).

Disiplin kerja pada hakekatnya dapat menumbuhkan kesadaran untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal Harlie ( 2010:24).

Disiplin merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya Hasibuan ( 2016:193).

Kesimpulan yang diambil dari penjelasan diatas adalah disiplin pada hakekatnya dapat menumbuhkan kesadaran untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi

yang ada pada setiap pegawai.

### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin**

Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian. Ketidakmampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:89-92) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.
- 2) Adatidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan organisasi, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya bagaimana ia dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin karena pimpinan dalam suatu organisasi masih menjadi panutan para pegawai.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

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

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan

Bila ada seorang pegawai 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 pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam tindakan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang diterapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dan pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

7) Menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang baik

Yaitu menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang baik agar dapat ditiru oleh pegawai.

### c. Indikator Disiplin

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan atau norma – norma sosial yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2019:94) ada beberapa indikator disiplin yaitu sebagai berikut:

1) Ketetapan waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2) Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

3) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

4) Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Kesimpulan yang diambil dari penjelasan di atas yaitu disiplin berusaha

mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

#### **4. Tingkat Penghasilan**

##### **a. Pengertian tingkat penghasilan**

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia penghasilan adalah hasil kerja (usaha atau sebagainya). Sedangkan penghasilan dalam kamus manajemen adalah uang yang diterima oleh perorangan, perusahaan dan organisasi lain dalam bentuk upah, gaji, sewa, bunga, komisi, ongkos dan laba.

Menurut Budiono (2013:230), dalam kamus besar Bahasa Indonesia penghasilan adalah hasil kerja (usaha atau sebagainya). Sedangkan penghasilan dalam kamus manajemen adalah uang yang diterima oleh perorangan, perusahaan dan organisasi.

Penghasilan seseorang juga dapat didefinisikan sebagai banyaknya penerimaan yang dinilai dengan satuan mata uang yang dapat dihasilkan seseorang atau suatu bangsa dalam periode tertentu. Rekso Prayitno mendefinisikan: "Penghasilan (*revenue*) dapat diartikan sebagai total penerimaan yang diperoleh pada periode tertentu". Dengan demikian dapat.

Disimpulkan bahwa penghasilan adalah sebagai jumlah penghasilan yang diterima oleh para anggota masyarakat untuk jangka waktu tertentu sebagai balas jasa atau faktor-faktor produksi yang telah disumbangkan. Penghasilan masyarakat adalah penerimaan dari gaji atau balas jasa dari hasil usaha yang diperoleh individu atau kelompok rumah tangga dalam satu bulan dan digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Sedangkan penghasilan dari usaha

sampingan adalah penghasilan tambahan yang merupakan penerimaan lain dari luar aktifitas pokok atau pekerjaan pokok. Penghasilan sampingan yang diperoleh secara langsung dapat digunakan untuk menunjang atau menambah penghasilan pokok.

Soekartawi menjelaskan penghasilan akan mempengaruhi banyaknya barang yang dikonsumsi, bahwa sering kali dijumpai dengan bertambahnya penghasilan, maka barang yang dikonsumsi bukan saja bertambah, tapi juga kualitas barang tersebut ikut menjadi perhatian. Misalnya sebelum adanya penambahan penghasilan beras yang dikonsumsi adalah kualitas yang kurang baik, akan tetapi setelah adanya penambahan penghasilan maka konsumsi beras menjadi kualitas yang lebih baik. Soekartawi ( 2012:132 ).

Tingkat penghasilan merupakan salah satu kriteria maju tidaknya suatu kemajuan dan kesejahteraan tersebut akan rendah pula. Kelebihan dari konsumsi maka akan disimpan pada bank yang tujuannya adalah untuk berjaga-jaga apabila baik kemajuan dibidang pendidikan, produksi dan sebagainya juga mempengaruhi tingkat tabungan masyarakat. Demikian pula hanya bila penghasilan masyarakat suatu daerah relatif tinggi, maka tingkat kesejahteraan dan kemajuan daerah tersebut tinggi pula. Danil ( 2016:12).

Tinggi rendahnya pengeluaran sangat tergantung kepada kemampuan keluarga dalam mengelola penerimaan atau penghasilannya. Selain itu pengalaman berusaha juga mempengaruhi penghasilan. Semakin baiknya pengalaman berusaha seseorang maka semakin berpeluang dalam meningkatkan penghasilan. Karena seseorang atau kelompok memiliki kelebihan keterampilan dalam meningkatkan aktifitas sehingga penghasilan turut meningkat.

Seperti halnya yang dikemukakan oleh Toweulu bahwa “Untuk memperbesar penghasilan, seseorang anggota keluarga dapat mencari penghasilan dari sumber lain atau membantu pekerjaan kepala keluarga sehingga penghasilannya bertambah”. Toweulu (2011:3).

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat penghasilan**

Sedangkan menurut Boediono (2012:150) penghasilan seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain dipengaruhi:

- 1) Jumlah faktor-faktor produksi yang dimiliki yang bersumber pada hasil-hasil tabungan tahun ini dan warisan ataupun pemberian.
- 2) Harga per unit dari masing-masing faktor produksi, harga ini ditentukan oleh penawaran dan permintaan di pasar faktor produksi.
- 3) Hasil kegiatan anggota keluarga sebagai pekerja sampingan.

Tingkat penghasilan mempengaruhi tingkat konsumsi masyarakat. Hubungan antara penghasilan dan konsumsi merupakan suatu hal yang sangat penting dalam berbagai permasalahan ekonomi. Kenyataan menunjukkan bahwa pengeluaran konsumsi meningkat dengan naiknya penghasilan dan sebaliknya jika penghasilan turun pengeluaran konsumsi juga turun. Tinggi rendahnya pengeluaran sangat tergantung kepada kemampuan keluarga dalam mengelola permintaan dan penghasilan. Distribusi penghasilan adalah penyaluran atau pembelanjaan masyarakat untuk kebutuhan konsumsi. Kurangnya distribusi penghasilan dapat menimbulkan daya beli rendah, terjadinya tingkat kemiskinan, ketidakadilan, kelaparan dan lain-lain yang akhirnya akan menimbulkan anti-pati golongan masyarakat yang berpenghasilan rendah terhadap yang berpenghasilan tinggi, sehingga akan menimbulkan kecemburuan sosial di dalam masyarakat.



### c. Indikator tingkat penghasilan

Menunjukkan bahwa pengeluaran konsumsi meningkat dengan naiknya penghasilan dan sebaliknya jika penghasilan turun pengeluaran konsumsi juga turun.

Menurut Sudarsono (2007: 68), adapun indikator tingkat penghasilan adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan kerja yang tersedia
2. Kecakapan dan keahlian
3. Motivasi
4. Keuletan bekerja

### B. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini diuraikan tentang beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai relevansi dengan penelitian yang dilakukan. Penelitian pertama dilakukan oleh Nafiah (2015) dengan judul “Pengaruh Upah, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Mini market Rizky Di Kabupaten Sragen”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh: upah terhadap produktivitas tenaga kerja, disiplin kerja terhadap produktivitas tenaga kerja, insentif terhadap produktivitas tenaga kerja. Upah, disiplin kerja dan insentif secara bersama-sama terhadap produktivitas tenaga kerja.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *ex-post facto* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi berjumlah 35 tenaga kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen. Teknik pengumpulan data berupa observasi, angket dan dokumentasi. Angket sebelum angket digunakan untuk penelitian diuji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan pendekatan ordinal probit. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa 2 variabel dari 3 variabel yang ditelaah berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja Mini Market Rizky di Kabupaten Sragen. Variabel tersebut adalah disiplin kerja dan insentif.

Penelitian kedua dilakukan oleh Rahmawati (65: 2013) dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan oleh manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui pemberian gaji, bonus, dan promosi.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif bentuk penelitian kualitatif dengan sumber data yang digunakan terdiri dari informan, lokasi penelitian, arsip dan dokumen. Teknik dalam penelitian ini adalah penelitian perpustakaan dan hasil pengamatan. Untuk mengumpulkan data digunakan teknik observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan model analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa peran manajer dalam memotivasi kerja karyawan dengan memberikan gaji, bonus, dan promosi, akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Rudiansyah (89: 2014) dengan judul “Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap produktivitas Kerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari pemberian insentif, tingkat pendidikan, dan masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Pelangi Malang, sehingga diperoleh hasil apakah ketiga variabel tersebut yang telah diberikan selama ini bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan atau tidak.

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang

bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui 2 (dua) cara, yaitu wawancara terhadap narasumber dan kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 40 responden. Analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh insentif, tingkat pendidikan, dan masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Pelangi Malang.

Penelitian ke empat dilakukan oleh Dunggio (101: 2013) dengan judul “Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara”. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara.

Penelitian ke lima dilakukan oleh Manalu (65:2012) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah”. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai terhadap produktivitas kerja baik secara bersama-sama dan signifikan, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan berusaha mengetahui variabel mana yang dominan terhadap produktivitas kerja. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa variabel motivasi, kepemimpinan dan disiplin memiliki korelasi yang sangat kuat terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kehutanan dan

## Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah

Penelitian ke enam oleh Kusuma warni (32:2007) yang berjudul “Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PDAM Kabupaten Kudus”. Tujuan penelitian untuk mengetahui adaitidaknya pengaruh dan seberapa besar pengaruh semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan dengan menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan PDAM Kabupaten Kudus.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

| Nama Penelitian (Tahun) | Judul Penelitian  | Variabel X                             | Variabel Y | Model Analisa                               | Hasil Penelitian   |
|-------------------------|---|--|------------|---|--|
| Nafiah (2015)           | Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap produktifitas tenaga kerja minimarket Rizkydi Kabupaten Seragen | Upah Disiplin Kerja Insentif           | Kinerja    | Ex-post facto dengan pendekatan kuantitatif | Bahwa 2 dari 3 variabel yang telah berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja di minimarket rizky di Kabupaten Sragen           |
| Rahmawati (2013)        | Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung                                | Motivasi Produktivitas Kerja           | Kinerja    | Analisis regresi linier berganda            | Bahwa Peran Manajer dalam memotivasi kerja karyawan dengan memberikan Gaji, Bonus dan Promosi akan Mempengaruhi Produktivitas kerja Karyawan |
| Rudiansyah (2014)       | Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan                          | Insentif Tingkat Pendidikan Masa Kerja | Kinerja    | Kuantitatif                                 | Untuk Mengetahui pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap produktifitas kerja karyawan di Hotel Pelangi malang          |

|                    |   |   |         |             |  |
|--------------------|---|---|---------|-------------|--|
| Dunggio (2013)     | Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara                | Semangat Kerja Disiplin Kerja Produktivitas Kerja | Kinerja | Kuantitatif | Bahwa terdapat pengaruh signifikan variable semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara |
| Manalu (2012)      | Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah | Pengaruh Motivasi Kepemimpinan Disiplin Kerja     | Kinerja | Kuantitatif | bahwa variabel motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki korelasi yang sangat kuat terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan |
|                    |   |   |         |             | Kabupatn Tapanuli Utara  |
| Kusumawarni (2007) | Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap produktivitas Karyawan PDAM Kabupaten Kudus                                       | Pengaruh Semangat Kerja Disiplin Kerja            | Kinerja | Kuantitatif | Bahwa Semangat Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan pada PDAM Kabupaten Kudus  |

Sumber: Diolah Penulis 2020

### C. KerangkaKonseptual

Suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin di teliti. Kerangka konsep ini digunakan untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas.

Sugiyono (2018:128) menyatakan bahwa kerangka konseptual akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara antar variabel indeviden dengan variabel dependen. Secara ringkas kerangka

konseptual yang menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor dengan motivasi auditor sebagai variabel moderating. Kerangka konseptual bertujuan agar dapat memudahkan pembaca dalam memahami masalah tentang judul penelitian ini, maka penulis membuat sebuah kerangka berpikir yang dipergunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang membuat orang bekerja atau melakukan tindakan tertentu. Semua perilaku yang dilakukan seseorang pada umumnya adalah akibat dari motivasi pribadi yang ada pada diri orang tersebut. Menurut Sedarmayanti (66: 2011), motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu.

### **2. Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja**

Disiplin dan produktivitas kerja diproses jika dilakukan pihak manajemen terhadap bawahannya yang timbul dari dorongan atau pembinaan pada perusahaan agar bekerja lebih baik. Dengan produktivitas yang tepat dapat menimbulkan, rasa disiplin yang tinggi, bagi para pegawai merasa di hargai dan akan bekerja lebih baik.

Disiplin kerja pada hakekatnya dapat menimbulkan kesadaran untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal, serta motivasi yang ada di setiap pegawai, Herlie ( 2010 :24)

### **3. Pengaruh Tingkat Penghasilan terhadap Produktivitas Kerja**

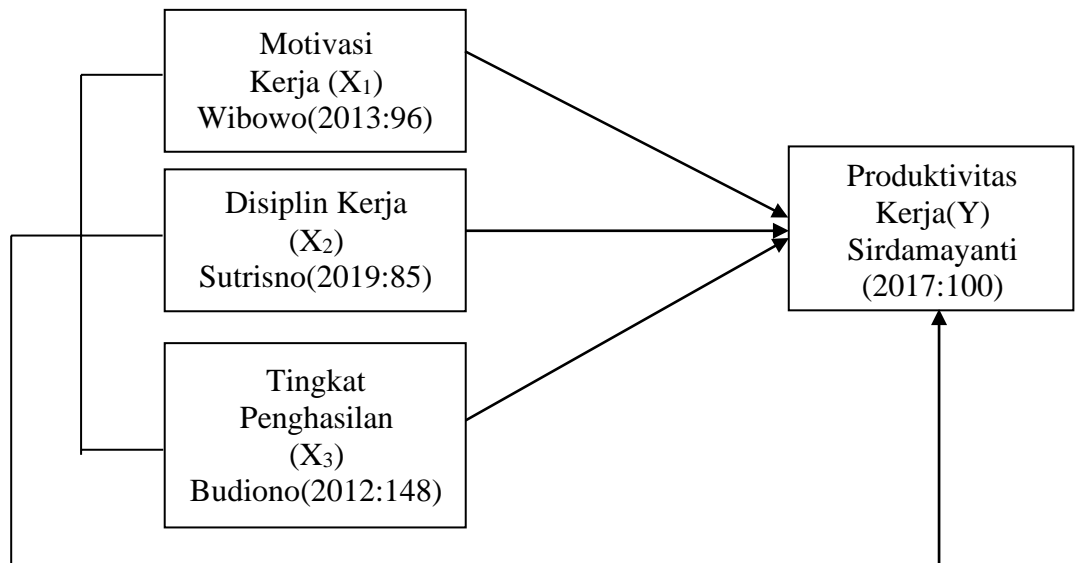
Tingkat penghasilan adalah penerimaan dari gaji atau balas jasa dari hasil

usaha yang diperoleh individu atau kelompok rumah tangga dalam satu bulan dan digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Berdasarkan penelitian yang ditulis oleh Arif (2013:11) menyimpulkan adanya pengaruh tingkat penghasilan terhadap produktivitas kerja pegawai.

### **1. Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan tingkat penghasilan terhadap produktivitas kerja**

Menurut Sinungan (2012:16): “Produktivitas sebagai suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari kemarin. Pengaruh motivasi, disiplin dan tingkat penghasilan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, pengaruh tersebut menunjukkan bahwa jika variabel motivasi kerja, disiplin dan tingkat penghasilan mengalami perubahan secara positif (meningkat) di mana setiap kenaikan variabel bebas tersebut, maka secara otomatis variabel terikat akan meningkat pula. Faktor motivasi kerja, disiplin dan tingkat penghasilan kerja yang baik tentunya merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mendorong produktivitas kerja pegawai untuk dapat meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya dalam melakukan pekerjaan. Menurut Sutrisno(2016:102).

Berdasarkan penelitian yang ditulis oleh Thoha ( 2012 : 167), menemukan adanya pengaruh motivasi kerja, disiplin dan tingkat penghasilan terhadap produktivitas kerja. Produktivitas di suatu perusahaan harus membangkitkan motivasi kerja yang tinggi. Karena kedua faktor tersebut akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Pengaruh motivasi kerja, disiplin dan tingkat penghasilan terhadap produktivitas kerja pegawai dapat dilihat pada paradigma penelitiberikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

*Sumber: Diolah Penulis 2020*

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PDAM Tirta WampuStabat.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PDAM Tirta WampuStabat.
3. Tingkat penghasilan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PDAM Tirta WampuStabat.
4. Motivasi kerja, disiplin kerja dan tingkat penghasilan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PDAM Tirta Wampu Stabat.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua variabel atau lebih guna mengetahui pengaruh antar variabel yang satu dengan yang lain. Dalam kaitan penelitian ini terdapat 4 variabel, yakni variabel  $X_1$  (motivasi kerja), variabel  $X_2$  (disiplin kerja), variabel  $X_3$  (tingkat penghasilan) dan satu variabel  $Y$  (produktivitas kerja).

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PDAM Tirta Wampu Stabat. Waktu penelitian bulan 06 November 2020 sampai dengan 04 Desember 2020.

Tabel 3.1 Jadwal penelitian dan proses skripsi

| No | Kegiatan              | Okt  |   |   |   | Nov  |   |   |   | Des  |   |   |   | Jan  |   |   |   | Feb  |   |   |   | Mar  |   |   |   | Apr |   |   |   |
|----|-----------------------|------|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|-----|---|---|---|
|    |                       | 2020 |   |   |   | 2020 |   |   |   | 2020 |   |   |   | 2021 |   |   |   | 2021 |   |   |   | 2021 |   |   |   |     |   |   |   |
|    |                       | 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   | 2 | 3 | 4 |
| 1  | Pengajuan Judul       | ■    |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |     |   |   |   |
| 2  | Pengajuan Observasi   |      | ■ | ■ | ■ |      |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |     |   |   |   |
| 3  | Penyusunan Proposal   |      |   |   |   |      | ■ | ■ | ■ |      |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |     |   |   |   |
| 4  | ACC/semi nar proposal |      |   |   |   |      |   |   |   | ■    | ■ | ■ | ■ |      |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |     |   |   |   |



N= ukuran populasi

e =eror

Berdasarkan rumus diatas, maka sampel yang diperlukan sejumlah:

$$N = \frac{263}{1+263(0.10)^2} = 78.27 \approx 78$$

**Tabel III.2 Populasi**

| <b>Divisi</b>  | <b>Populasi</b> | <b>Sampel</b> |
|--|-----------------|---------------|
| Bagian Umum Dan Personalia                           | 11              | 3             |
| Bagian Pengolahan Air Minum                          | 14              | 4             |
| Bagian Mesin Listrik                                 | 15              | 3             |
| Bagian Jaringan Perpipaan                            | 23              | 3             |
| Bagian Pemasaran dan Pengaruh Pelanggan              | 12              | 5             |
| Bagian Keuangan                                      | 10              | 5             |
| Bagian Sistem Informasi Manajemen                    | 12              | 4             |
| Bidang Pengawasan Air Minum                          | 17              | 4             |
| Bidang Pemeliharaan Komputer dan tingkat Penghasilan | 13              | 5             |
| Bidang Pengendalian Mutu                             | 11              | 6             |
| Bidang Operasional Pelayanan Air Limbah              | 16              | 3             |
| Bidang Perencanaan Air Limbah                        | 11              | 4             |
| Bidang Pengolahan Data Elektronik                    | 14              | 5             |
| Bidang Umum  | 12              | 3             |
| Bidang Pengawasan Teknik                             | 13              | 4             |
| Bidang Pengawasan ADM dan Keuangan                   | 15              | 5             |
| Bidang Kepegawaian                                   | 16              | 5             |
| Bidang Bantuan Hukum                                 | 12              | 4             |
| Bidang Keamanan                                      | 16              | 3             |
| <b>Jumlah</b>  | <b>263</b>      | <b>78</b>     |

Sumber: PDAM Tirta Wampu Stabat

### 3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah termasuk

kedalam jenis data primer. Menurut Indriantoro dan Supomo (2013:146-147) data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, sedangkan data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara.

Dalam penelitian ini data primer yang dikumpulkan diperoleh melalui survey hasil kuesioner yang disebar kepada pegawai di PDAM Tirta Wampu Stabat.

#### **D. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional**

Secara operasional variabel perlu didefinisikan yang bertujuan untuk menjelaskan makna variabel penelitian. Singarimbun dalam Riduwan (2010:281) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberikan petunjuk bagaimana variabel itu diukur.

##### **1. Variabel Penelitian**

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: Motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan tingkat penghasilan (X3) serta variabel terikat produktivitas pegawai (Y).

##### **2. Defenisi operasional**

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian / obyek yang diteliti.

**Tabel 3.3. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional**

| <b>Varibel</b>             | <b>Definisi Variabel Operasional</b>   | <b>Indikator</b>  | <b>Deskripsi</b>  | <b>Skala</b> |
|----------------------------|--|---|---|--------------|
| <b>Motivasi kerja (X1)</b> | Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Wibowo (2013:96) | <p>1.kebutuhan untuk berprestasi:</p> <p>a.Target kerja</p> <p>b.Kualitas kerja</p> <p>c.Tanggung jawab</p> <p>d.Resiko</p> <p>2.kebutuhan memperluas pergaulan</p> <p>a.komunikasi</p> <p>b.persahabatan</p> <p>3.kebutuhan untuk menguasai suatupekerjaan</p> <p>a.duta perusahaan</p> <p>b.pimpinan</p> <p>c.keteladanan</p> <p>Wibowo(2015:189)</p> | <p>1) Yang dapat diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar mutuhidup</p> <p>2) Yang diukur melalui pemberian bonus suatu-waktu terhadap prestasi kerja</p> <p>3) Yaitu diukur dengan iklim kerja yang kondusif, kesamaan hak dan kenaikan pangkat</p> <p>4) Yaitu diukur dengan kebebasan menjalankan syariat agama, menghormati kepercayaan orang dan penyelenggaraan ibadah</p> <p>5) Yaitu diukur melalui kebersamaan, kerja sama, rasa memiliki dan bertanggung jawab</p> <p>6) Dalam hal ini diukur dengan seleksi sesuai kebutuhan memperhatikan kemampuan</p> | Likert       |

|                                      |   |   |  |        |
|--------------------------------------|---|---|--|--------|
| <b>Disiplin Kerja(X<sub>2</sub>)</b> | Disiplin yaitu mematuhi segala ketentuan yang dibuat perusahaan sehingga ia bisa menyesuaikan diri dengan sikap | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketetapan waktu</li> <li>2. Tanggung jawab yang tinggi</li> <li>3. Menggunakan peralatan</li> </ol> | 1. Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik | Likert |
|--------------------------------------|---|---|--|--------|

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  | sukarela pada ketentuan perusahaan <b>(Sutrisno, 2019:85).</b> | kantor dengan baik<br>4. Ketaatan terhadap aturan kantor <b>Sutrisno (2019:94)</b> | <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik</li> <li>3. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan</li> <li>4. Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi</li> </ol> |  |
|--|--|--|--|--|

|  |  |   |  |               |
|--|--|---|--|---------------|
| <p><b>Tingkat Penghasilan (X3)</b></p> | <p>Tingkat penghasilan adalah penerimaan dari gaji atau balas jasa dari hasil usaha yang diperoleh individu atau kelompok rumah tangga dalam satu bulan dan digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.<br/><b>Boediono (2012:148)</b></p>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jumlah faktor-faktor.</li> <li>2. Harga per unit dari masing-masing faktor produksi. Hasil kegiatan anggota keluarga sebagai pekerjaansampingan.<br/><b>Boediono (2012:150)</b></li> </ol>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jumlah faktor-faktor produksi yang dimiliki yang bersumber pada, hasil-hasil tabungan tahun ini dan warisan ataupun pemberian.</li> <li>2. Harga per unit dari masing-masing faktor produksi, harga ini ditentukan oleh penawaran dan permintaan di pasar faktor produksi.</li> <li>3. Hasil kegiatan anggota keluarga sebagai pekerjaan sampingan.</li> </ol>   |               |
| <p><b>Produktivitas (Y)</b></p>        | <p>Produktivitas kerja adalah sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Dapat dijelaskan bahwa produktivitas kerja merujuk pada sikap mental. Artinya, apabila mental baik maka produktivitas akan meningkat.<br/><b>Sedarmayanti (2017:100)</b></p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. pekerja yang menarik</li> <li>2. upah yang baik</li> <li>3. keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan</li> <li>4. lingkungan atau suasana kerja yang baik</li> <li>5. Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja</li> <li>6. Disiplin kerja yang keras<br/><b>Sedarmayanti (2017:341)</b></li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pegawai yang berpendidikan, lebih mudah mengerti hal yang diperintahkan untuk mengerjakannya.</li> <li>2. Makin trampil kerja, makin cepat mengerjakan sesuatu karena sudah terlatih sehingga bekerja menjadi sangat proporsional</li> <li>3. Pegawai yang disiplin mudah ditertibkan dan bekerja serius</li> <li>4. Karena pegawai bersikap mental dan beretika kerja, umumnya mempunyai tanggung jawab dan bekerja sungguh-sungguh pada tugas yang diberikan.</li> <li>5. Pegawai perlu dirangsang dan didorong agar lebih bergairah dan antusias dalam bekerja</li> <li>6. Gizi dan kesehatan sangat penting untuk</li> </ol> | <p>Likert</p> |

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  |  | <p>kekuatan fisik sehingga selalu segar dalam bekerja</p> <p>7. Pegawai bekerja untuk memperoleh penghasilan guna menghidupi diri dan keluarganya secara layak.</p> <p>8. Jaminan sosial merupakan sesuatu yang dapat menambah pendapatan pegawai beserta keluarga.</p> <p>9. Motivasi kerja/iklim kerja cukup berperan agar pegawai bekerja tenang dan aman tanpa gangguan dalam bekerja.</p> <p>10. Hubungan kerja sangat manusia dalam perlakuan pegawai dapat lebih menjamin ketenagakerjaan</p> <p>11. Makin profesional dan trampil pegawai, makin cepat proses kerja</p> <p>12. Sarana produksi sangat penting untuk bekerja dengan sempurna.</p> |  |
|--|--|--|--|--|

Sumber: diolah penulis, 2020

### E. Skala Pengukuran

Di dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Menurut Sanusi (2011:59), skala likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan yang berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur.



**Tabel 3.4 Skor Kuesioner**

| <b>No.</b> | <b>Sikap Responden</b> | <b>Skor</b> |
|------------|------------------------|-------------|
| 1          | Sangat Setuju          | 5           |
| 2          | Setuju                 | 4           |
| 3          | Kurang Setuju          | 3           |
| 4          | Tidak Setuju           | 2           |
| 5          | Sangat Tidak Setuju    | 1           |

Sumber: Sanusi (2011: 59)

#### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi dalam penelitian ini dilakukan sebelum dilaksanakannya pengambilan data ini digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menyusun instrumen penelitian.
2. Angket adalah daftar pertanyaan/pernyataan yang harus dijawab atau diisi oleh responden.
3. Wawancara yang dilakukan menggunakan wawancara tidak terstruktur karena hanya ingin mendapatkan informasi tambahan atau garis besar permasalahan dari responden yang telah mengisi kuesioner.

#### **G. Teknik Analisa Data**

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data menggunakan teknik survey melalui penyebaran kuesioner. Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah:

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

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji

dengan:

**a) Uji Validitas**

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, et al. 2013:125).

**b) Uji Reabilitas (Kehandalan)**

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60 (Rusiadi, et al. 2013:127).

Pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika  $r$  positif atau  $>$  dari  $r$  tabel maka pertanyaan reliabel.
- 2) Jika  $r$  negatif atau  $<$  dari  $r$  tabel maka pertanyaan tidak reliabel.

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia maka dapatlah suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti penulis. Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 16.0 For Windows*”.

**2. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square*

(OLS).

### 1) Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2015), “Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal”.

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### a) Uji Histogram Normal Kurva

Menurut Sugiyono (2015:75), “Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak miring ke kiri atau miring ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis”.

#### b) Uji PPPlot

Menurut Sugiyono (2015:75), “Normal P-P Plot dari *standardized residual cumulative probability*, dengan mengidentifikasi apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal”.

#### c) Uji Kolmogorov-Sminov

Menurut Sugiyono (2015:75), “Selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal”

## 2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel

bebas yang lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel bebas dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel bebas dengan variabel bebas yang lainnya (Rusiadi, et al. 2013:170).

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

Jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10 (atau dibawah 10) dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 (diatas 0,1), maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas  $VIF = 1/Tolerance$ , jika  $VIF = 10$  maka  $Tolerance = 1/10 = 0,1$ . Semakin tinggi *VIF* maka semakin rendah *Tolerance*.

## 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan. Harapannya, asumsi ini tidak terpenuhi karena model regresi linier berganda memiliki asumsi residual dengan varians konstan (homoskedastisitas). Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual atau periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Deleted Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang

diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut dikatakan model tersebut homoskedasitas.

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dalam melakukan metode ini terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua arah atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua) (Sugiyono, 2013:277). Adapun bentuk umum persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Produktivitas pegawai

X<sub>1</sub> = Motivasi kerja

X<sub>2</sub> = Disiplin kerja

X<sub>3</sub> = Tingkat penghasilan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi berganda

e = Error

#### 4. Uji Hipotesis

##### a) Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas (motivasi, pengawasan, dan budaya kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas pegawai). Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut (Rusiadi, et al, 2013:292):

$H_0: b_1 = 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a: b_1 \neq 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $Sig\ t > \alpha\ 5\% (0,05)$   $H_a$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $Sig\ t < \alpha\ 5\% (0,05)$

##### b) Uji F (Uji Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah pengaruh motivasi, pengawasan, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada tingkat kepercayaan atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik (Rusiadi, et al, 2013:292):

$$F = \frac{n-1}{(1-R)(n)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas n = Jumlah sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

H<sub>0</sub>:  $b_1; b_2; b_3 = 0$ , artinya secara simultan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

H<sub>0</sub>:  $b_1; b_2; b_3 \neq 0$ , artinya secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H<sub>0</sub> diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $Sig F > \alpha 5\% (0,05)$  H<sub>0</sub> ditolak jika

$F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $Sig F < \alpha 5\% (0,05)$

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

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk melihat seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas (Rusiadi, et al, 2013:292). koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel lain. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas. Jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Cara menghitung koefisien determinasinya adalah  $D = R^2 \times 100\%$ .

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

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

##### **1. Sejarah Singkat PDAM Tirta Wampu Stabat**

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Wampu, Kabupaten Langkat merupakan Badan Usaha Milik Daerah Kabupaten Langkat yang di dirikan pada tahun 1985 sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Langkat No. 10 tahun 1985 tanggal 16 Februari 1985 tentang Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Langkat dan telah disahkan dengan SK Gubernur Tk. I Sumut dengan Surat Keputusan Nomor 188.342-95/KP/1985 tanggal 4 Nopember 1985 dan telah diundangkan dalam Lembaran Daerah Kabupaten Langkat Seri D Nomor 1 tanggal 23 Desember 1985.

Kegiatan perusahaan adalah mengusahakan penyediaan air bersih yang sehat dan memenuhi syarat bagi masyarakat di Kabupaten Langkat secara merata dan berkesinambungan dengan tetap memperhatikan prinsip-prinsip perusahaan dan pengolahannya dengan tidak mengabaikan aspek sosial, budaya dan kondisi masyarakat. Sejak di dirikan hingga saat ini, PDAM Tirta Wampu, Kabupaten Langkat telah mengalami perkembangan. Data pada Bulan Mei 2009 menunjukkan bahwa kapasitas produksi yang dimiliki PDAM Tirta Wampu, Kabupaten Langkat adalah sekitar 208,5 liter per detik yang tersebar di 13 daerah pelayanan Kabupaten Langkat. Dari jumlah kapasitas produksi yang dimiliki tersebut, pada bulan Mei 2009 PDAM Tirta Wampu, Kabupaten Langkat baru



dapat melayani pelanggan air minum sejumlah 14.047 sambungan atau cakupan pelayanan baru mencapai kurang lebih 7 % dari jumlah seluruh penduduk di Kabupaten Langkat sedangkan pada tahun 2010 mencapai 1.057.768.

## **2. Struktur Organisasi Perusahaan**

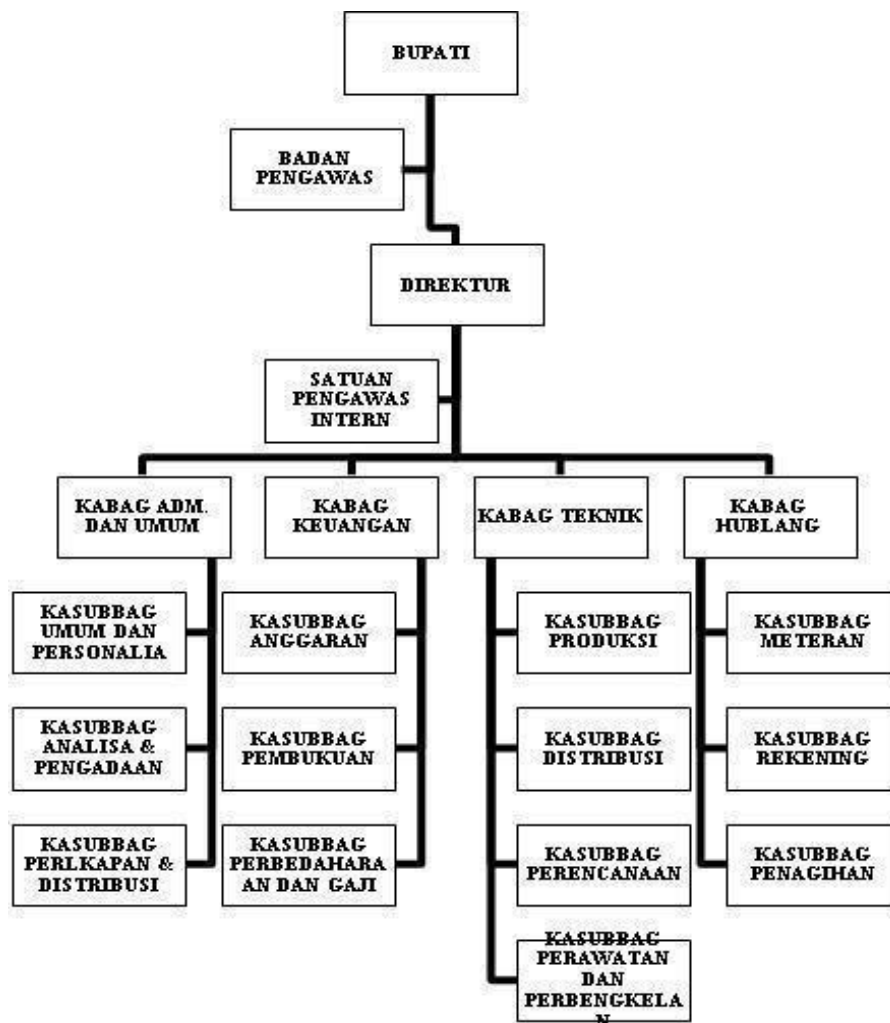
Dalam mengantisipasi permasalahan sistem penyediaan air bersih yang semakin kompleks serta adanya komitmen manajemen perusahaan yang akan terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan dengan lebih berorientasi kepada pelanggan, PDAM Tirta Wampu, Kabupaten Langkat telah menerapkan struktur organisasi terakhir berdasarkan Surat Keputusan Bupati Langkat No : 29 Tahun 2004 tanggal 15 Oktober 2003, yang membagi pimpinan menjadi 4, yaitu, Direksi, Kepala Bagian dan Kepala Sub bagian dan Kepala Unit. Secara rinci masing-masing pimpinan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. 1 (satu) orang Direktur.
- b. 1 (satu) orang Kepala Satuan Pengawas Intern.
- c. 4 (empat) orang Kepala Bagian (Bagian Administrasi, Keuangan, Hubungan Langgan, dan Bagian Teknik).
- d. 10 (sepuluh) orang Kepala Sub Bagian (4 orang di bawah Kepala Bagian Administrasi dan Keuangan, 4 orang di bawah Kepala Bagian Hubungan Langgan dan 4 orang di bawah Kepala Bagian Teknik).
- e. 13 (tiga belas) Kepala Unit.

Struktur Organisasi PDAM Tirta Wampu, Kabupaten Langkat pada tingkatan tinggi ditempati oleh satu orang Direktur. Selanjutnya, Direktur dibantu oleh Kepala Bagian yang berjumlah 4 orang, yang terdiri dari Bagian Umum dan Administrasi, Keuangan, Hubungan Langgan dan Teknik. Selanjutnya pada tingkatan manajemen terbawah terdapat Kepala Sub

Bagian dari masing-masing bagian. Sedangkan untuk unit pelayanan dikepalai oleh Kepala Unit pelayanan yang bertanggung jawab langsung kepada Direktur.

**Struktur Organisasi**  
**PDAM Tirta Wampu Kabupaten Langkat**  
**Gambar. 4.1** struktur Perusahaan PDAM Tirta Wampu Stabat  
*Sumber : Kantor Direksi PDAM Tirta Wampu, Kabupaten Langka.*



## 1. Bupati

Bupati memiliki wewenang dalam pengangkatan dan pemberhentian jabatan direktur atas saran dan usul dari pertimbangan Badan Pengawas sesuai

dengan Ketentuan Peraturan Perundang - undangan yang berlaku.

## 2. Satuan Pengawas Intern(SPI)

Satuan Pengawas Intern (SPI) dipimpin oleh seorang kepala yang melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Direktur. Tugas dan wewenang (SPI) adalah:

- a. Mengkoordinasikan pengawasan dan audit administrasi keuangan dan pengelolaan penggunaan air seluruh kekayaan perusahaan.
- b. Mengkoordinasikan pengawasan atas anggaran pendapatan dan belanjaPerusahaan.
- c. Mengkoordinasikan pengawasan terhadap penyelenggaraan tata kerja dan prosedur dari bagian- bagian Kantor Pusat dan unit-unit pelayanan menurut ketentuan yang berlaku.
- d. Mengkoordinasikan pengawasan keamanan dan ketertiban perusahaan.
- e. Mengawasi dan mengikuti kegiatan operasional Perusahaan dan memberikan penilaian dan pembahasan secara priodik / berkala.
- f. Memberikan saran atau pertimbangan kepada Direktur sesuai dengan hirarki langkah atau tindakan yang perlu diambil dibidang tugasnya.langkah- langkah atau tindakan yang perlu diambil dibidang tugasnya.
- g. Menyampaikan laporan bulanan sesuai dengan pedoman yang berlaku.
- h. Melaksanakan tugas – tugas lainnya yang diberikan Direktur.
- i. Satuan Pengawas Intern terdiri dari:
  - a) Pengawas bidang administrasi dan Keuangan.

- b) Pengawas bidang Teknik dan Pelanggan.

### **3. Direktur**

Dirrektor ialah seorang yang ditunjuk untuk memimpin suatu lembaga perusahaan pemerintah, swasta, atau lembaga pendidikan politeknik. Direktur mempunyai tugas pokok melaksanakan pengelolaan, pelayanan, dan jasa penyediaan air minum untuk kebutuhan masyarakat yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian sejalan dengan upaya peningkatan pelayanan dibidang air minum. Tugas dan wewenang lainnya dari direktur adalah:

- a. Menyusun rencana kebijaksanaan umum, teknis, operasional dan evaluasi dibidang pelayanan dan jasa penyediaan air minum.
- b. Mengelola urusan administrasi keuangan, penagihan, pembukuan, penyelenggaraan urusan rumah tangga perusahaan dan kepegawaian.
- c. Melaksanakan pelayanan dan hubungan dengan pelanggan.
- d. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai ketentuan yang berlaku.

### **4. Bagian Umum dan Administrasi**

Bagian umum dan administrasi dipimpin oleh seorang kepala Bagian yang mempunyai tugas tugas pokok meliputi :

- a. Pembinaan urusan umum, ketatalaksanaan dan hukum.
- b. Kerumahtanggaan.
- c. Hubungan masyarakat.
- d. Perlengkapan.

- e. Kepegawaian dan pemberiaan pelayanan teknis dan administratif.

Bagian umum dan Administrasi terdiri dari :

- a. Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian.
- b. Sub. Bagian Analisa dan Pengadaan.
- c. Sub. Bagian Perlengkapan dan Distribusi.

## 5. Bagian Keuangan

Bagian keuangan dipimpin oleh seorang Kepala Bagian yang mempunyai tugas pokok yaitu:

- a. Menyiapkan bahan penyusunan anggaran perusahaan
- b. Perubahan dan perhitungan, pendapatan dan belanja perusahaan.
- c. Mengelola dan membina administrasi keuangan.
- d. Menyiapkan dan menyusun administrasi gaji karyawan.

Bagian keuangan terdiri dari :

- 1. Sub. Bagian anggaran.
- 2. Sub. Bagian pembukuan.
- 3. Sub. Bagian perbendaharaan dan gaji.
- 4. Sub. Bagian teknik.

Bagian teknik dipimpin oleh seorang Kepala Bagian yang mempunyai tugas pokok dibidang teknis produksi, distribusi, perencanaan serta perawatan dan perbengkelan.

Bagian Teknik terdiri dari:

- a. Sub. Bagian produksi.
- b. Sub. Bagian distribusi.
- c. Sub. Bagian perencanaan.

d. Sub. Bagian perawatan dan perbengkelan.

## 6. Bagian Hubungan Pelanggan

Bagian hubungan pelanggan dipimpin oleh seorang kepala bagian yang mempunyai tugas pokok sebagai berikut:

- a. Mengkoordinasikan pelaksanaan pelayanan hubungan dengan pelanggan.
- b. Penyelenggaraan pemasaran.
- c. Pelaksanaan pelayanan pembaca meter.

## 3. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel X1, 8 pernyataan untuk variabel X2, 6 pernyataan untuk variabel X2 dan 12 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel X1 adalah motivasi kerja, yang menjadi variabel X2 adalah disiplin kerja, yang menjadi variabel Y adalah produktivitas kerja. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 78 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

**Tabel 4.1**  
**Skala Pengukuran Likert**

| <b>Pernyataan</b>  | <b>Bobot</b> |
|--------------------|--------------|
| Sangat setuju      | 5            |
| Setuju             | 4            |
| Kurang setuju      | 3            |
| Tidak setuju       | 2            |
| Sangattidak setuju | 1            |

Sumber Skala Pengukuran Likert

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X1 X2 dan

X3 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel motivasi kerja, variabel disiplin kerja, variabel tingkat penghasilan) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (produktivitas kerja). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

### Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kevalidan atau kebenaran dari instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Validitas isi pengujiannya dilakukan dengan konsultasi dengan dosen ahli dan diambil dari beberapa pendapat para ahli.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan / pernyataan, maka digunakan teknik korelasi *product moment* (Sugiyono, 2012, hal. 248), yaitu:

$$r_{nm} = \frac{n\sum nm - (\sum n)(\sum m)}{\sqrt{\{n\sum n^2 - (\sum n)^2\}\{n\sum m^2 - (\sum m)^2\}}}$$

Di mana:

$r_{xy}$  = Korelasi sederhana antara X terhadap Y

$n$  = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum xi$  = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum yi$  = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum xi^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$\sum yi^2$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum xi)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum yi)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum xiyi$  = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir *instrumen* valid atau tidak yaitu dilakukan

dengan menggunakan uji 2 sisi dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{table}$  (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Sebaliknya jika  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{table}$  (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Penguji validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir pertanyaan. Menurut Sugiyono (2007, hal 124) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r = 0,3$ . Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen dinyatakan tidak valid. Hasil analisis item ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.2**  
**Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X1 (Motivasi Kerja)**

| No. Butir | $r_{hitung}$ | $r_{table}$ | Status |
|-----------|--------------|-------------|--------|
| 1         | 0,672        | 0,188       | Valid  |
| 2         | 0,685        | 0,188       | Valid  |
| 3         | 0,645        | 0,188       | Valid  |
| 4         | 0,686        | 0,188       | Valid  |
| 5         | 0,688        | 0,188       | Valid  |
| 6         | 0,680        | 0,188       | Valid  |

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari  $r_{table}$ .

**Tabel 4.3**  
**Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X2 (Disiplin Kerja)**

| No. Butir | $r_{hitung}$ | $r_{table}$ | Status |
|-----------|--------------|-------------|--------|
|-----------|--------------|-------------|--------|



|   |       |       |       |
|---|-------|-------|-------|
| 1 | 0,672 | 0,188 | Valid |
| 2 | 0,685 | 0,188 | Valid |
| 3 | 0,645 | 0,188 | Valid |
| 4 | 0,686 | 0,188 | Valid |
| 5 | 0,688 | 0,188 | Valid |
| 6 | 0,680 | 0,188 | Valid |
| 7 | 0,660 | 0,188 | Valid |
| 8 | 0,672 | 0,188 | Valid |

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari  $r_{\text{tabel}}$ .

**Tabel 4.4**  
**Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X3 (Tingkat Penghasilan)**

| No. Butir | $r_{\text{hitung}}$ | $r_{\text{tabel}}$ | Status |
|-----------|---------------------|--------------------|--------|
| 1         | 0,644               | 0,188              | Valid  |
| 2         | 0,677               | 0,188              | Valid  |
| 3         | 0,660               | 0,188              | Valid  |
| 4         | 0,694               | 0,188              | Valid  |
| 5         | 0,709               | 0,188              | Valid  |
| 6         | 0,654               | 0,188              | Valid  |

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari  $r_{\text{tabel}}$ .

**Tabel 4.5**  
**Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X4 (Produktivitas Kerja)**

| No. Butir | $r_{\text{hitung}}$ | $r_{\text{tabel}}$ | Status |
|-----------|---------------------|--------------------|--------|
| 1         | 0,685               | 0,188              | Valid  |
| 2         | 0,686               | 0,188              | Valid  |
| 3         | 0,669               | 0,188              | Valid  |
| 4         | 0,683               | 0,188              | Valid  |
| 5         | 0,679               | 0,188              | Valid  |
| 6         | 0,677               | 0,188              | Valid  |
| 7         | 0,673               | 0,188              | Valid  |
| 8         | 0,674               | 0,188              | Valid  |
| 9         | 0,670               | 0,188              | Valid  |

|    |       |       |       |
|----|-------|-------|-------|
| 10 | 0,692 | 0,188 | Valid |
| 11 | 0,682 | 0,188 | Valid |
| 12 | 0,683 | 0,188 | Valid |

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari  $r_{\text{tabel}}$ .

### Uji Reliabilitas

Penguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan cronbach Alpha.

Menurut Azuar (2013, hal. 86) dikatakan reliabel bila hasil cronbach Alpha 0,60, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_n = \left[ \frac{\sum k^2}{(k-1)} \right] \cdot \frac{\sigma_{b2}}{\sigma_1} \quad (\text{Azuar, 2013, hal. 86})$$

Keterangan:

$R_n$  : reliabilitas instrumen

$K$  : banyaknya butir pertanyaan

$\sum nn^2$  : total varians butir

$\sigma_1^2$  : Varianstotal

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut:

- Jika nilai koefisien reliabilitas yakni  $\geq 0,60$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- Jika nilai koefisien reliabilitas yakni  $\leq 0,60$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Selanjutnya butir / item instrumen yang valid di atas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh butir/item pernyataan dari tiap variabel sudah

menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Instrumen dikatakan reliabel bila hasil  $\text{Alpha} > 0,60$  hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel berikutini:

**Tabel 4.6**  
**Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .704                   | 6          |

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2020)

Berdasarkan table 4.6 di atas, diketahui bahwa nilai koefisien dengan interpretasi reliabilitas di atas  $0,704 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel motivasi kerja adalah reliabel atau dapat dikatakan handal.

**Tabel 4.7**  
**Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .695                   | 8          |

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2020)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien dengan interpretasi reliabilitas di atas  $0,695 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri 8 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dapat dikatakan handal.

**Tabel 4.8**

### Uji Reliabilitas Tingkat Penghasilan (X<sub>3</sub>)

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .698                   | 6          |

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2020)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien dengan interpretasi reliabilitas di atas 0,698 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel motivasi kerja adalah reliabel atau dapat dikatakan handal.

**Tabel 4.9**  
**Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y)**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .695                   | 12         |

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2020)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien dengan interpretasi reliabilitas di atas 0,695 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri 12 butir pertanyaan pada variabel produktivitas kerja adalah reliabel atau dapat dikatakan handal.

### Deskripsi Data Penelitian

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 78 orang. Adapun dari ke-78 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No. | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase (%) |
|-----|---------------|-----------|----------------|
| 1   | Laki-laki     | 34        | 43.59%         |
| 2   | Perempuan     | 44        | 56.41%         |
|     | <b>Jumlah</b> | <b>78</b> | <b>100.00%</b> |

Sumber: data diolah (2020)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 78 responden yang diteliti, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 43.59%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 56.41%.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| No. | Usia          | Frekuensi | Persentase (%) |
|-----|---------------|-----------|----------------|
| 1   | 15-25 tahun   | 24        | 30.77%         |
| 2   | 26-28 tahun   | 13        | 16.67%         |
| 3   | 29-60 tahun   | 41        | 52.56%         |
|     | <b>Jumlah</b> | <b>78</b> | <b>100.00%</b> |

Sumber: data diolah (2020)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 78 responden yang diteliti, responden yang berusia 15-25 tahun adalah sebanyak 24 orang (30.77%). Responden yang berusia 26-28 tahun adalah sebanyak 13 orang (16.67)%. Sedangkan responden yang berusia 29-60 tahun adalah sebanyak 41 orang (52.56%)

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SMA   | 25        | 59.5    | 59.5          | 59.5               |
|       | D1-D3 | 14        | 33.3    | 33.3          | 92.9               |
|       | S1-S2 | 3         | 7.2     | 7.2           | 100.               |
|       | Total | 78        | 100.    | 100.0         |                    |

Sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa dari 78 responden terdapat 25 orang (59,5%) yang pendidikannya SMA, 14 orang (33,3%) yang pendidikannya D1 - D3 tahun, serta 3 orang (7,2%) yang pendidikannya S1-S2

**a. Variabel Produktivitas kerja(Y)**

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel produktivitas kerja diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Skor Angket untuk Variabel Produktivitas kerja (Y)**

| No.<br>Per | SS |        | S  |        | KS |        | TS |        | STS |       | Jumlah |      |
|------------|----|--------|----|--------|----|--------|----|--------|-----|-------|--------|------|
|            | F  | %      | F  | %      | F  | %      | F  | %      | F   | %     | F      | %    |
| 1          | 45 | 57,69% | 18 | 23,08% | 10 | 12,82% | 5  | 6,41%  | 0   | 0,00% | 78     | 100% |
| 2          | 36 | 46,15% | 14 | 17,95% | 16 | 20,51% | 12 | 15,38% | 0   | 0,00% | 78     | 100% |
| 3          | 45 | 57,69% | 9  | 11,54% | 21 | 26,92% | 3  | 3,85%  | 0   | 0,00% | 78     | 100% |
| 4          | 42 | 53,85% | 18 | 23,08% | 17 | 21,79% | 1  | 1,28%  | 0   | 0,00% | 78     | 100% |
| 5          | 29 | 37,18% | 11 | 14,10% | 29 | 37,18% | 9  | 11,54% | 0   | 0,00% | 78     | 100% |
| 6          | 35 | 44,87% | 10 | 12,82% | 30 | 38,46% | 3  | 3,85%  | 0   | 0,00% | 78     | 100% |
| 7          | 27 | 34,62% | 17 | 21,79% | 24 | 30,77% | 10 | 12,82% | 0   | 0,00% | 78     | 100% |
| 8          | 37 | 47,44% | 14 | 17,95% | 23 | 29,49% | 4  | 5,13%  | 0   | 0,00% | 78     | 100% |
| 9          | 14 | 17,95% | 40 | 51,28% | 17 | 21,79% | 7  | 8,97%  | 0   | 0,00% | 78     | 100% |
| 10         | 14 | 17,95% | 40 | 51,28% | 16 | 20,51% | 8  | 10,26% | 0   | 0,00% | 78     | 100% |
| 11         | 20 | 25,64% | 37 | 47,44% | 15 | 19,23% | 6  | 7,69%  | 0   | 0,00% | 78     | 100% |
| 12         | 50 | 64,10% | 16 | 20,51% | 9  | 11,54% | 3  | 3,85%  | 0   | 0,00% | 78     | 100% |

Sumber: data diolah (2020)

**b. Variabel Motivasi kerja(X<sub>1</sub>)**

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel motivasi kerja diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel 4.6  
Skor Angket untuk Variabel Motivasi kerja (X<sub>1</sub>)**

| No.<br>Pe<br>r | SS |        | S  |        | KS |        | TS |       | STS |       | Jumlah |      |
|----------------|----|--------|----|--------|----|--------|----|-------|-----|-------|--------|------|
|                | F  | %      | F  | %      | F  | %      | F  | %     | F   | %     | F      | %    |
| 1              | 26 | 33,33% | 22 | 28,21% | 24 | 30,77% | 6  | 7,69% | 0   | 0,00% | 78     | 100% |
| 2              | 19 | 24,36% | 22 | 28,21% | 22 | 28,21% | 5  | 6,41% | 0   | 0,00% | 78     | 100% |
| 3              | 33 | 42,31% | 9  | 11,54% | 21 | 26,92% | 5  | 6,41% | 0   | 0,00% | 78     | 100% |
| 4              | 41 | 52,56% | 4  | 5,13%  | 0  | 0,00%  | 3  | 3,85% | 0   | 0,00% | 78     | 100% |

|   |        |        |        |        |        |            |   |            |   |       |        |      |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|------------|---|------------|---|-------|--------|------|
| 5 | 3<br>4 | 43,59% | 1<br>3 | 16,67% | 2<br>2 | 28,21<br>% | 9 | 11,54<br>% | 0 | 0,00% | 7<br>8 | 100% |
| 6 | 3<br>5 | 44,87% | 1<br>3 | 16,67% | 2<br>5 | 32,05<br>% | 5 | 6,41%      | 0 | 0,00% | 7<br>8 | 100% |

Sumber: data diolah (2020)

Dari table di atas dapat dijelaskan bahwa:

**c. Variabel Disiplinkerja(X<sub>2</sub>)**

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel

lokasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Skor Angket untuk Variabel Disiplin kerja(X<sub>2</sub>)**

| No.<br>Per | SS |        | S  |        | KS |        | TS |        | STS |       | Jumlah |      |
|------------|----|--------|----|--------|----|--------|----|--------|-----|-------|--------|------|
|            | F  | %      | F  | %      | F  | %      | F  | %      | F   | %     | F      | %    |
| 1          | 30 | 38,46% | 17 | 21,79% | 21 | 26,92% | 10 | 12,82% | 0   | 0,00% | 78     | 100% |
| 2          | 35 | 44,87% | 16 | 20,51% | 20 | 25,64% | 7  | 8,97%  | 0   | 0,00% | 78     | 100% |
| 3          | 33 | 42,31% | 17 | 21,79% | 22 | 28,21% | 6  | 7,69%  | 0   | 0,00% | 78     | 100% |
| 4          | 37 | 47,44% | 20 | 25,64% | 20 | 25,64% | 1  | 1,28%  | 0   | 0,00% | 78     | 100% |
| 5          | 40 | 51,28% | 13 | 16,67% | 23 | 29,49% | 2  | 2,56%  | 0   | 0,00% | 78     | 100% |
| 6          | 43 | 55,13% | 8  | 10,26% | 22 | 28,21% | 5  | 6,41%  | 0   | 0,00% | 78     | 100% |
| 7          | 35 | 44,87% | 17 | 21,79% | 21 | 26,92% | 5  | 6,41%  | 0   | 0,00% | 78     | 100% |
| 8          | 31 | 39,74% | 17 | 21,79% | 23 | 29,49% | 7  | 8,97%  | 0   | 0,00% | 78     | 100% |

Sumber: data diolah (2020)

**Tabel 4.8**  
**Skor Angket untuk Variabel Tingkat penghasilan(X<sub>3</sub>)**

| No.<br>Per | SS |        | S  |        | KS |        | TS |        | STS |       | Jumlah |      |
|------------|----|--------|----|--------|----|--------|----|--------|-----|-------|--------|------|
|            | F  | %      | F  | %      | F  | %      | F  | %      | F   | %     | F      | %    |
| 1          | 38 | 48,72% | 15 | 19,23% | 20 | 25,64% | 5  | 6,41%  | 0   | 0,00% | 78     | 100% |
| 2          | 27 | 34,62% | 21 | 26,92% | 21 | 26,92% | 9  | 11,54% | 0   | 0,00% | 78     | 100% |
| 3          | 39 | 50,00% | 14 | 17,95% | 21 | 26,92% | 4  | 5,13%  | 0   | 0,00% | 78     | 100% |
| 4          | 38 | 48,72% | 20 | 25,64% | 17 | 21,79% | 3  | 3,85%  | 0   | 0,00% | 78     | 100% |
| 5          | 36 | 46,15% | 16 | 20,51% | 19 | 24,36% | 7  | 8,97%  | 0   | 0,00% | 78     | 100% |
| 6          | 39 | 50,00% | 13 | 16,67% | 22 | 28,21% | 4  | 5,13%  | 0   | 0,00% | 78     | 100% |

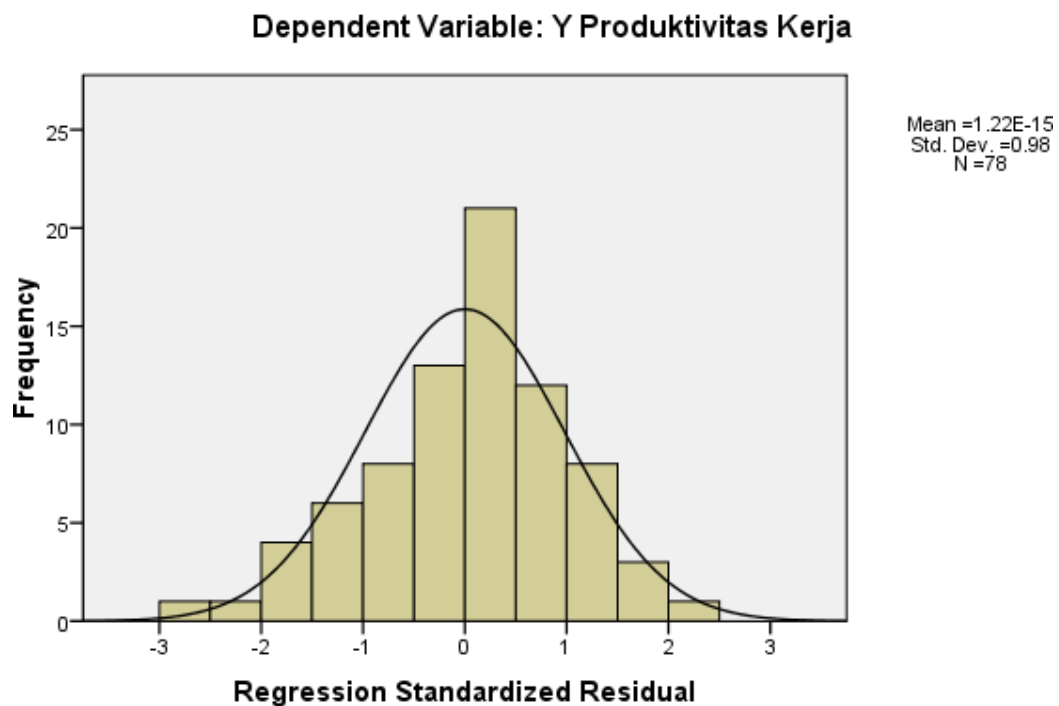
Sumber: data diolah (2020).

#### 4. Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

#### Histogram



**Gambar IV.1**  
**Grafik Normalitas Data**  
Sumber : Grafik Normalitas Data

Kriteria pengujian:

1. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.
2. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.

Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.



### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka ada gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

**Tabel 4.8**  
**Uji Multikolinearitas**

| Model |                        | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |      |      |                         |       |
|-------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|------|-------------------------|-------|
|       |                        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t    | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|       |                        | B                           | Std. Error | Beta                      |      |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)             | 13.654                      | 3.524      |                           | 3.87 | .000 |                         |       |
|       | X1 Motivasi Kerja      | .576                        | .190       | .36                       | 3.03 | .003 | .391                    | 2.552 |
|       | X2 Disiplin Kerja      | .533                        | .124       | .41                       | 4.28 | .000 | .613                    | 1.627 |
|       | X3 Tingkat Penghasilan | .152                        | .183       | .09                       | 2.83 | .013 | .440                    | 2.272 |

a. Dependent Variable: Y Produktivitas Kerja

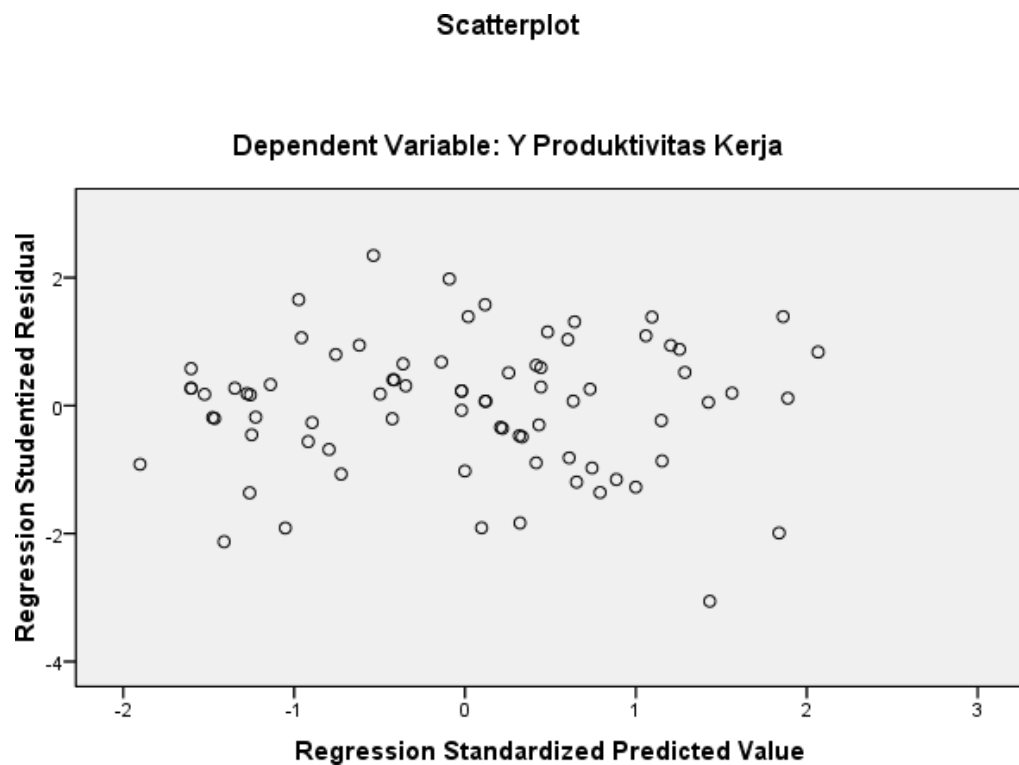
Sumber : Uji Multikolinearitas

Kriteria pengujian:

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance  $< 0,10$  atau nilai VIF  $> 0$ .
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance  $> 0,10$  atau nilai VIF  $< 0$ .

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



**Gambar IV.2**  
**Pengujian Heteroskedastisitas**  
**Sumber : Pengujian Heteroskedastisitas**

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

## **5. Regresi Linier Berganda**

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

| Model |                        | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |      |      |                         |       |
|-------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|------|-------------------------|-------|
|       |                        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t    | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|       |                        | B                           | Std. Error | Beta                      |      |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)             | 13.655                      | 3.528      |                           | 3.87 | .000 |                         |       |
|       | X1 Motivasi Kerja      | .578                        | .190       | .364                      | 3.03 | .003 | .392                    | 2.552 |
|       | X2 Disiplin Kerja      | .533                        | .124       | .411                      | 4.28 | .000 | .615                    | 1.627 |
|       | X3 Tingkat Penghasilan | .152                        | .183       | .091                      | 2.83 | .011 | .440                    | 2.272 |

a. Dependent Variable: Y Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2020)

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 13,655 + 0,578 X_1 + 0,533 X_2 + 0,152 X_3.$$

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja

X<sub>1</sub> = Motivasi kerja

X<sub>2</sub> = Disiplin kerja

X<sub>3</sub> = Tingkat penghasilan

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Variabel motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap produktivitas kerja.
- Koefisien motivasi kerja memberikan nilai sebesar 0,578 yang berarti bahwa semakin baik motivasi kerja maka produktivitas kerja akan semakin meningkat.
- Koefisien disiplin kerja memberikan nilai sebesar 0,533 yang berarti bahwa

semakin baik disiplin kerja maka produktivitas kerja akan semakin meningkat.

- d. Koefisien disiplin kerja memberikan nilai sebesar 0,152 yang berarti bahwa semakin baik disiplin kerja maka produktivitas kerja akan semakinmeningkat.

## 6. Uji Hipotesis

### a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menjelaskan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS 16.0.

#### 1). Pengaruh Motivasi kerja (X1) terhadap Produktivitas kerja (Y)

**Tabel 4.10**  
**Uji t Variabel X<sub>1</sub> terhadap Y**

| Model                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                        | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
|                        | 1 (Constant)                | 13.655     | 3.524                     |       |      |                         | 3.870 |
| X1 Motivasi Kerja      | .578                        | .190       | .364                      | 3.038 | .003 | .392                    | 2.552 |
| X2 Disiplin Kerja      | .533                        | .124       | .411                      | 4.283 | .000 | .615                    | 1.627 |
| X3 Tingkat Penghasilan | .152                        | .183       | .091                      | 2.831 | .011 | .440                    | 2.272 |

a. Dependent Variable: Y Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2020)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 3,038$$

$$t_{tabel} = 1,665$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- a) Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
- b) Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja diperoleh  $t_{hitung}$  (3,038)  $>$   $t_{tabel}$  (1,665), dengan taraf signifikan  $0,037 < 0,05$ . Nilai 3,038 lebih besar dari 1,665 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

## 2). Pengaruh Disiplin kerja(X2) terhadap Produktivitas kerja(Y)

**Tabel 4.11**  
**Uji t Variabel X<sub>2</sub> terhadap Y**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)              | 13.655                      | 3.524      |                           | 3.870 | .000 |                         |       |
| X1 Motivasi Kerja         | .578                        | .190       | .36                       | 3.038 | .003 | .392                    | 2.552 |
| X2 Disiplin Kerja         | .533                        | .124       | .41                       | 4.283 | .000 | .615                    | 1.627 |
| X3 Tingkat Penghasilan    | .152                        | .183       | .09                       | 2.837 | .013 | .440                    | 2.272 |

a. Dependent Variable: Y Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2020)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 4,283$$

$$t_{tabel} = 1,665$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
- Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja diperoleh  $t_{hitung}$  (4,283)  $>$   $t_{tabel}$  (1,665), dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Nilai 4,283 lebih besar dari 1,665 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

### 3). Pengaruh Tingkat penghasilan ( $X_3$ ) terhadap Produktivitas kerja (Y)

**Tabel 4.12**  
**Uji t Variabel  $X_3$  terhadap Y**

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

| Model                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. | Collinearity Statistics |      |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|------|
|                        | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF  |
| (Constant)             | 3.133                       | 4.74       |                           | .647  | .521 |                         |      |
| X1 Motivasi kerja      | .254                        | .213       | .254                      | 2.333 | .031 | .299                    | 3.39 |
| X2 Disiplin kerja      | .859                        | .22        | .65                       | 3.89  | .000 | .276                    | 3.62 |
| X3 Tingkat penghasilan | .261                        | .22        | .174                      | 2.44  | .031 | .333                    | 2.98 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2020)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 2,449$$

$$t_{tabel} = 1,665$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
- Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara tingkat penghasilan terhadap produktivitas kerja diperoleh  $t_{hitung} (2,449) > t_{tabel} (1,665)$ , dengan taraf signifikan  $0,031 < 0,05$ . Nilai 2,449 lebih besar dari 1,665 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara tingkat penghasilan terhadap produktivitas kerja.

#### b. Uji F

**Tabel 4.12**  
**Uji F**

ANOVA<sup>b</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 1151.399       | 3  | 383.800     | 34.485 | .000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 823.589        | 7  | 11.136      |        |                   |
|       | Total      | 1974.988       | 7  |             |        |                   |

a. Predictors: (Constant), X3 Tingkat Penghasilan, X2 Disiplin Kerja, X1 Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Y Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2020)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 34,485$$

$$F_{tabel} = 2,728$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 34,485

dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  2,728 dengan signifikan 0,05.

Dengan demikian  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yakni  $34,485 \geq 2,728$ , Nilai 34,485 lebih besar

dari 2,728 menunjukkan thitung lebih besar dari ttabel, artinya  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

## 7. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.13**  
**Uji Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .764 <sup>a</sup> | .583     | .566              | 3.33610                    | 2.47          |

a. Predictors: (Constant), X3 Tingkat Penghasilan, X2 Disiplin Kerja, X1 Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Y Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2020)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,583. Hal ini berarti 58,3% variasi variabel produktivitas kerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.



## **B. Pembahasan**

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (motivasi kerja dan disiplin kerja) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (produktivitas kerja). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagaiberikut:

### **1. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja**

Menurut Sanusi dalam Usman (2014, hal. 307) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah penyatu paduan dari kemampuan, cita-cita, dan semangat kebangsaan dalam mengatur, mengendalikan, dan mengelola rumah tangga keluarga maupun organisasi atau rumah tangga Negara.

Menurut Kartini Kartono (2014, hal. 153) “Motivasi kerja adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah dicanangkan”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel produktivitas kerja (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara motivasi kerjaterhadap produktivitas kerja secara nyata jadi, perusahaan harus memperhatikan implikasi antara variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

### **2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Produktivitaskerja**

Menurut Boulter *et al.* (dalam Rosidah, 2003:11), disiplin kerja adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan produktivitas kerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas makna

disiplin kerja mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berproduktivitas kerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Hal ini sesuai dengan pendapat, Cecilia (2008:23) menyatakan bahwa signifikan hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja, produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan disiplin kerja, karena disiplin kerja memberikan semangat kepada pekerja untuk meningkatkan produktivitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel produktivitas kerja ( $Y$ ), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja secara nyata. Jadi, perusahaan harus memperhatikan implikasi antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

### **3. Pengaruh Tingkat penghasilan terhadap Produktivitas kerja**

Tingkat penghasilan merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. pemberian tingkat penghasilan merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Vietzal dan Sagala 2009:741).

Tingkat penghasilan yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Sulthon (2013:45), bahwa tingkat penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan produktivitas kerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel tingkat penghasilan ( $X_2$ ) terhadap variabel produktivitas kerja ( $Y$ ), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara tingkat penghasilan terhadap produktivitas kerja secara nyata. Jadi, perusahaan harus memperhatikan implikasi antara variabel tingkat penghasilan terhadap produktivitas kerja.

#### **4. Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Tingkat penghasilan terhadap Produktivitas kerja**

Produktivitas kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mathis dan Jackson, 2009:113).

Hasil penelitian Budhi Setiawan (2012: 67), menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Serta motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Toserba Sinar Mas Sidoarjo. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk produktivitas kerja ( $Y$ ). Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (motivasi kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika motivasi kerja

( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan produktivitas kerja ( $Y$ ). Jadi, perusahaan harus memperhatikan implikasi antara variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan tingkat penghasilan terhadap produktivitas kerja.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja diperoleh  $t_{hitung} (3,038) > t_{tabel} (1,665)$ , dengan taraf signifikan  $0,037 < 0,05$ . Nilai 3,038 lebih besar dari 1,665 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja diperoleh  $t_{hitung} (4,283) > t_{tabel} (1,665)$ , dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Nilai 4,283 lebih besar dari 1,665 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.
3. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara tingkat penghasilan terhadap produktivitas kerja diperoleh  $t_{hitung} (2,449) > t_{tabel} (1,665)$ , dengan taraf signifikan  $0,031 < 0,05$ . Nilai 2,449 lebih besar dari 1,665 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat

disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara tingkat penghasilan terhadap produktivitas kerja.

4. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 34,485 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  2,728 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yakni  $34,485 \geq 2,728$ , Nilai 34,485 lebih besar dari 2,728 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , artinya  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

## B. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan bagi manajemen PDAM Tirta Wampu Stabat untuk memperhatikan motivasi kerja dalam bekerja seperti kebutuhan individu yang tercukupi sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang di tanggung jawab selama bekerja di perusahaan. Perusahaan harus memberikan penghargaan setiap hasil prestasi yang di raih karyawan sehingga karyawan merasa termotivasi dalam bekerja dan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan baik
2. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan bagi manajemen PDAM Tirta Wampu Stabat harus memperhatikan disiplin kerja seperti pimpinan harus dapat membuat contoh teladan terhadap bawahannya dan memiliki sanksi

yang tegas seorang karyawan tidak akan semena - mena dalam melanggar aturan di perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat mudah tercapai.

3. Berdasarkan penelitian ini, disarankan bagi manajemen PDAM Tirta Wampu Stabat perlu meningkatkan tingkat penghasilan bagi karyawan. Perusahaan lebih memperhatikan jumlah gaji dan upah yang di berikan kepada karyawan, sebaiknya perusahaan secara terbuka memperlihatkan keuntungan yang di peroleh perusahaan kepada karyawan. Selain pemberian gaji dan upah, hendaknya perusahaan memberikan suatu penghargaan dengan memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi agar dapat memotivasi para karyawan yanglain.
4. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan bagi manajemen PDAM Tirta Wampu Stabat motivasi kerja harus di tingkatkan seperti kebutuhan fisik,kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan social, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian disiplin kerja seperti bls jasa, teladan pimpinan, ketegasan, sanksi hukum tujuan dan kemampuan,hubungan kemanusiaan, keadilan jika seluruh aspek ini terpenuhi maka disiplin kerja akan meningkat dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Jika semua aspek terpenuhi maka seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dan memiliki rasa semangat kerja yang baik maka dapat meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan. Bagi penulis selanjutnya diharapkan dapat meneliti kembali variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan tingkat penghasilan maupun variabel – variabel lain di luar variabel ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aulia Nelizulfa. 2018. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar)*. Fakultas Ekonomi dan Bisni. Universitas MuhammadiyahSurakarta.
- Azuar Juliandi dan Irfan (2013). *Metode Penelitian*. Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis.
- Ahmad manajemen Sumber Daya Manusia, Tohardi. 2012. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar maju.
- Alex S. Nitisemo, 2014, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Anwar prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan* Cetakan ke 12. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Alan, dan Hotlan, 2017. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Karyawan Pada CV.Sinar Agung; <File:///D:/My%20Work/reff/89989-ID-Pengaruh-Kemampuan-Dan-Motivasi-Kerja-te.pdf>
- Budiono, Sugeng. (2011),*Pengertian-pengertian Produktivitas sosioekotekno.org/article/135385/pengaruhtingkat-dan-disiplin-kerja-terhadapproduktivitas-kerja-karyawan-bagianproduksi-pada-pt-ast-indonesia.html*)
- Chandradewi, Ayuningtyas. (2012), *Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja. Dalam Komaruddin. 1992(Ed.)*, pengertian produktivitas dan faktor-faktor yang mempengaruhi (<http://www.scribd.com/doc/56524013/15/Faktor-YangMempengaruhiProduktivitas-Kerja.>)
- Daniel, Moehar. 2016. *Metodelogi Penelitian Sosial Ekonomi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Damayanti, F., Garvita, R. V., Wawangningrum, H., & Rahayu, S. (2021). Flower development, pollen viability and pollen storage test of *Aeschynanthus radicans*. *Biodiversitas Journal of Biological Diversity*, 22(4).
- Doni, dkk,2014, Pengaruh Kempuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT.Tembakau Djaja Sakti Sari Malang;<File:///D:/My%20Work/bahan%20jurnal/bahan%20reff/73160-ID-Pengaruh-Motivasi-Kerja-Dan-Kemampuan-ke.pdf>



- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*. Bandung Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers
- Mangkunegara, Anwar. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda Karya..
- Mustangimah, M., Putera, P. B., Zulhamdani, M., Handoyo, S., & Rahayu, S. (2021). *Evaluation of the Indonesia national strategic policy of science and technology development*. Journal of Science and Technology Policy Management.
- Rivai, Veithzal, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rahayu, S., Haryono, T., Harsono, M., & Setiawan, A. I. (2020). Examining brand affect mediation roles: trends and implications for tablet PCs market. *International Journal of Trade and Global Markets*, 13(2), 144-160.
- Rodi, 2013. Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Sleman; <File:///D:/My%20Work/bahan%20jurnal/reff%20jurnal/Rodi%2520Ahmad%2520Ginanjari.pdf>
- Riza, 2016; Pengaruh Lingkungan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Ronadarmar sejahtera cabang Bandung : <File:///C:/Users/Asus/Dokumen/bahan%20reff/New%20Add/243627-Pengaruh-Lingkungan-Dan-Kemampuan-Kerja-0d381ef7.pdf>
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2012. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Administrasi* Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Umar, Husein. 2011. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Ulfiana, E., Wahyuni, S., & Rahayu, S. (2020). *The effect of postpartum coping skill classes (PCSC) on stress level, cortisol levels, maternal self-efficacy, and baby's growth and development In Semarang, Central Java*. *Malaysian Journal of Public Health Medicine*, 20(1), 122-129.

Wibowo. 2012. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Yordi Wisnu Kusuma. 2016, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif terhadap semangat kerja karyawan C.V.F.A Management, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*, *Jurnal Ilmu dan Riset Menejemen: Volt.5 No.2*.