

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT PINDAD PERSERO TUREN-MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)

Oleh :
SURANTI WURI HANDAYANI
NIM. 05410035

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2009

HALAMAN PERSETUJUAN

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT PINDAD PERSERO TUREN-MALANG

SKRIPSI

Oleh :
SURANTI WURI HANDAYANI
NIM. 05410080

Telah Disetujui Oleh:
Dosen Pembimbing

Dr. Rahmat Aziz, M.Si
NIP. 19702013 200 1121 001

Pada Tanggal 2009

Mengetahui
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Prof. Dr. H. Mulyadi, M.Pd. I
NIP. 150 206 243

LEMBAR PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT PINDAD PERSERO TUREN-MALANG

SKRIPSI

Oleh :
SURANTI WURI HANDAYANI
NIM. 05410080

Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji
dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)
Tanggal 13 Agustus 2009

Susunan Dewan Penguji

1. (Penguji Utama)

Prof. Drs. H. M. Kasiram, M Sc

NIP. 150 267 274

2. (Ketua Penguji)

Andik Rony Irawan, M.Si, Psi

NIP. 150 269 567

3. (Pembimbing/Sekretaris Penguji)

Dr. Rahmat Aziz, M.Si

NIP. 19702013 200 1121 001

Tanda Tangan

()

()

()

Mengesahkan
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Prof. Dr. H. Mulyadi, M. Pd.I

NIP. 150 206 243

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Suranti Wuri Handayani
Tempat, Tanggal, Lahir : Malang, 5 September 1986
NIM : 05410035
Alamat : Jl. Bunga Sri Rejeki no.9 Malang

Menyatakan bahwa karya ilmiah skripsi ini saya buat untuk memenuhi persyaratan mendapat gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) pada Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

Hubungan Antara Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pindad Persero Turen-Malang

Skripsi tersebut adalah karya saya sendiri dan bukan duplikasi karya orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah disebutkan sumbernya. Apabila di kemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau Pengelola Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, tetapi menjadi tanggung jawab pribadi saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Malang Juli 2009
Hormat Saya,

Suranti Wuri Handayani
05410080

MOTTO

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ
 لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا
 مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merobah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”

(Surat Ar-Ra'du: 11)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah rabbil alamiin

Puji syukur teruntai dari sanubari yang terdalam atas karunia dan rahmat Allah SWT

Kupersembahkan hasil karyaku ini untuk :

Alm. Bapak tercinta yang selalu menjadi panutan hidupku dan

Mama tersayang yang tak henti-henti selalu memanjatkan do'a sehingga aku bisa menjadi sekarang ini;

M. Tonny terima kasih atas dukungan, saran dan

M. Deppy 'n Mb. Endang terima kasih atas semua bantuan kalian selama ini;

P. Aziz terima kasih atas bimbingannya selama skripsi

B. Retno, P. Andik, B. Endah, terima kasih telah memberikan MOTIVASI dan menanamkan DISPLIN agar saya menjadi manusia yang PRODUKTIF;

P. Lubab terima kasih telah mendampingi saya,

Seluruh dosen-dosen psikologi terima kasih atas ilmu-ilmu yang telah diberikan;

Keluarga besar Psikologi UIN MAMALI MLG terutama ark2 angk. '05

khususnya warga-warga industri terima kasih atas kebersamaan kalian 'n "tetap semangat".

Dan tak lupa pula dengan setulus hati ku ucapkan Thx 4 behind the screen.s

Amiin Ya Robbal Alamain ...

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan mengucap rasa syukur Alhamdulillah, segala puja dan puji kami panjatkan ke hadirat Allah SWT. Yang telah memberikan taufiq dan hidayah-Nya, sehingga menumbuhkan semangat pada diri penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “ Hubungan Antara Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pindad Persero Turen-Malang”.

Sholawat dan salam penulis haturkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW. Serta keluarga dan para sahabatnya, yang mana beliau telah membuka tabir kebodohan dan kemungkarannya menuju jalan berpengetahuan dan penuh kebajikan serta beliau memberi jalan kebahagiaan dunia dan akhirat.

Selanjutnya penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr H. Imam Suprayogo, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Bapak Prof. Dr. H. Mulyadi, M.Pd.I, selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim.
3. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah mendidik kami dan bersedia membagi ilmu dan pengalamannya kepada kami selama kami menuntut ilmu di Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

4. Sahabat-sahabat serta handai taulan yang turut membantu kami dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Semoga Allah memberikan imbalan yang setimpal atas segala bantuan dan jerih payah yang diberikan kepada penulis hingga terselesaikannya skripsi ini. Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan pada karya ini, oleh karena itu penulis sangat menghargai saran dan kritik yang membangun dari pembaca sekalian.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan yang berarti dalam khasanah pengembangan ilmu pengetahuan.

Malang, juli 2009

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
ABSTRAK	xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Hasil Penelitian Terdahulu	11
B. Motivasi	14
1. Pengertian Motivasi	14
2. Teori-teori tentang Motivasi	16

3. Metode, Jenis-jenis dan Alat Motivasi	20
4. Tujuan Pemberian Motivasi	22
5. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi	23
6. Motivasi Dalam Perspektif Islam	24
C. Disiplin Kerja	27
1. Pengertian Disiplin Kerja	27
2. Tujuan dan Fungsi Kedisiplinan Kerja	28
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	29
4. Teknik – teknik Kedisiplinan Kerja	30
5. Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam	31
D. Produktivitas Kerja	34
1. Pengertian Produktivitas Kerja	34
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	36
3. Pengukuran Produktivitas Kerja	36
4. Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Islam.....	37
E. Hubungan Antara Motivasi dan disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....	43
F. Hipotesa	45

BAB III METODE PENELITIAN

A. Rancangan penelitian	46
B. Identifikasi Variabel Penelitian	47
C. Definisi Operasional	48
D. Populasi dan Sampel	49

E. Metode Pengumpulan Data	50
F. Uji Coba Instrumen Penelitian	55
G. Validitas dan Reabilitas	56
H. Teknik Analisis Data	59

BAB IV HASIL dan PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan	65
2. Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan	66

B. Paparan Diskripsi Hasil Penelitian

1. Tingkat Motivasi	67
2. Tingkat Disiplin Kerja	68
3. Tingkat Produktivitas Kerja	69
4. Hubungan Antara Motivasi dan disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	70

C. Pembahasan

1. Tingkat Motivasi	73
2. Tingkat Disiplin Kerja	74
3. Tingkat Produktivitas Kerja	75
4. Hubungan Antara Motivasi dan disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	76

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	82
B. Saran	83

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

ABSTRAKSI

Wuri, S. Handayani. Hubungan Antara Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Umum PT. PINDAD Persero Turen-Malang. Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing : Dr. Rahmat Aziz, M. Si

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja.

PT. PINDAD Persero adalah suatu perusahaan industri manufaktur Indonesia yang bergerak dalam bidang militer dan produk komersial. Untuk memenuhi target produksinya PT. PINDAD Persero mengharapkan para karyawan bekerja secara optimal. Untuk dapat terlaksananya hal tersebut, maka produktivitas kerja karyawan memegang peranan penting dan menentukan dimana, meliputi beberapa faktor antara lain : Motivasi dan Disiplin Kerja. Perusahaan perlu melakukan kebijaksanaan tenaga kerja secara efektif sehingga dapat mempekerjakan karyawannya dengan lebih baik dan terkontrol, maka karyawan akan lebih terpacu dan bekerja dengan produktivitas yang tinggi.

Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah : (a) untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja karyawan PT. PINDAD Persero Turen-Malang, (b) untuk mengetahui tingkat motivasi karyawan PT. PINDAD Persero Turen-Malang, (c) untuk mengetahui tingkat disiplin kerja karyawan PT. PINDAD Persero Turen-Malang, (d) untuk mengetahui apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PINDAD Persero Turen-Malang.

Metodologi penelitian meliputi : (a) Variabel penelitian terdiri dari : (1) motivasi sebagai variabel bebas pertama (X_1); (2) Disiplin Kerja sebagai variabel bebas kedua (X_2); Produktivitas sebagai variabel terikat (Y), sedangkan obyek penelitian karyawan bagian Departemen Umum PT. PINDAD Persero Turen-Malang. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Sample yang digunakan adalah 41 karyawan PT. PINDAD Persero Turen-Malang; metode pengumpulan data adalah : (a) metode angket (2) metode observasi (3) metode dokumentasi; sedangkan teknik analisa data yang digunakan adalah : analisis regresi linier berganda (multiple regression) dengan rumus

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dari hasil penelitian adalah : (a) diketahui hasilnya bahwa motivasi karyawan PT. PINDAD Persero Turen-Malang adalah dari 41 sampel terdapat 2 karyawan atau 4,88% karyawan dalam kategori tinggi, 33 karyawan dalam kategori sedang atau 80,48 % dan 6 karyawan atau 14,64 % dalam kategori rendah, (b) Disiplin kerja karyawan PT. PINDAD Persero Turen-Malang adalah dari 41 sampel terdapat 4 karyawan atau 9,76% karyawan dalam kategori tinggi, 32 karyawan dalam kategori sedang atau 78,05 % dan 5 karyawan atau 12,19 % dalam kategori rendah, (c) Produktivitas kerja karyawan PT. PINDAD Persero Turen-Malang adalah dari 41 sampel terdapat 1 karyawan atau 2,44% karyawan dalam kategori tinggi, 36 karyawan dalam kategori sedang atau 87,80 % dan 4

karyawan atau 97,6 % dalam kategori rendah. (d) dari hasil analisis regresi linier berganda maka dapat diketahui bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan $R=0,821$ dan $R\text{ Square} = 0,674$, $F= 39,297$. koefisien korelasi motivasi 0,657 dan koefisien korelasi disiplin kerja 0,818 dengan $\text{sig.} = 0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

ABSTRACTION

Wuri S. Handayani, Correlation between Motivation and Dicipline Toward Working Productivity of Employees in General Departement of PT.PINDAD Persero in Turen-Malang. Minithesis, Faculty of psichology, State Islam University Maulana Malik Ibrahim Malang. Buiding teacher : Dr. Rahmat Aziz, M. Si.

Keywords : Motivation, Work Dicipline, workin Productivity

PT. Pindad Persero is a public manufacture in Indonesia that operates in military and commercial products. In order to reach its production target, this company demands optimum, performance from the employee's. For that thing to happen, employees productivity holds important and determining roles which cover some factors, suich as ; Work motivation and Discipline.

The company needs to implement men power policy effectively so they can employ their man effectively and more controllably, which evenvally motivates the men to work with high productivity.

Meanvehile, the purpose of this research are the following : (a) to measure the working productivity level of PT. PINDAD Persero in Turen-Malang, (b) to measure the motivational level of employees of PT. PINDAD Persero Turen-Malang, (c) to measure work dicipline level of the employees of the PT. PINDAD Persero Turen-Malang.

Research methodology consists of : (a) research variable; consists of : (1) motivation- as the first independent variable (X_1), (2) work discipline – as the second independent variable (X_2); productivity -as the second dependent variable (Y), while the research object is : employees in general Departement in PT. PINDAD Persero Turen-Malang. Type of data used (in this research) is quantitative data, sample is taken from 41 men of PT. PINDAD Persero Turen-Malang; data collection method, (c) documentation method; and data analysis technique used is : multiple regression analysis, with the formula :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

from the research we can find out that : (a) employees motivation of PT. PINDAD Persero Turen-Malang : we can find out that from 41 samples, there are 2 employees or 4,88 % of the employees has high level of Motivation, 33 employees are in Medium Level or 80,48% and 6 employees or 14, 64 % are in low level of motivation, (b) Work discipline of employees of PT. PINDAD Persero Turen-Malang : from the sample of 41 man there are 4 employees or 9,76 % employees have high category, 32 employees are in medium category or 78,05% and 5 employees or 12, 19% are in low category. (c) Productivity of employees of PT. PINDAD Persero Turen-Malang are from 41employees there are 1 man or 2,44 % employees is in high Productivity level, 36 men or 87,30% are in medium productivity level, and 4 men or 9,76% are in low productivity level, (d) from the multiple regression analysis we can find out that motivation and work discipline effect employee's productivity by $R = 39,297$, motivation

correlation coefficient 0,657 and work discipline correlation coefficient 0,818 with sig. = 0,000 < 0,05 these figures show us that there is correlation between motivation and work discipline with employee's productivity.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap perkembangan suatu perusahaan, karena disamping sebagai obyek manajemen sumber daya manusia juga berperan sebagai subyek yaitu pelaksana manajemen. Perusahaan harus betul-betul memperhatikan produktivitas tenaga kerja sehingga biaya yang dikeluarkan untuk tenaga kerja dan hasil produksi yang dicapai sesuai yang ditetapkan perusahaan.

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Pimpinan atau manajer yang baik adalah yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai produktivitas kerja yang tinggi.¹ Permasalahan peningkatan produktivitas kerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana memotivasi karyawan dan bagaimana disiplin kerja itu dilakukan, agar karyawan dapat dan mau bekerja optimal dan sehingga dapat mendukung pencapaian perusahaan.

PT. PINDAD Persero adalah suatu perusahaan industri manufaktur Indonesia yang bergerak dalam bidang militer dan produk komersial. Untuk memenuhi target produksinya PT. PINDAD Persero mengharapkan para

¹ Schermenharn, John R., Managemen, Edisi Bahasa Indonesia, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2003, Hal. 7

karyawan berkerja secara optimal. Untuk dapat terlaksananya hal tersebut, maka produktivitas kerja karyawan memegang peranan penting dan menentukan. Hal ini ditunjukkan dengan diberikannya program pelatihan bagi karyawan guna meningkatkan kompetensi karyawan.

Berkaitan dengan program pelatihan, karyawan yang diberikan hanyalah digunakan sebagai prasyarat kenaikan jabatan, bukan digunakan untuk karyawan yang membutuhkan program pelatihan tersebut. Akibatnya, program pelatihan yang diberikan kurang tepat sasaran.

Tergambar pula pada sebagian karyawan yaitu sekalipun mereka mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai target dalam jangka waktu yang telah ditentukan, mereka kurang mendapatkan penghargaan dari atasannya. Sebaliknya, apabila karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang telah ditentukan, maka karyawan tersebut mendapat teguran yang kurang tepat dari atasannya. Akibatnya, dalam melakukan pekerjaannya, karyawan tidak melakukannya dengan sungguh-sungguh. Hal ini terwujud dari tidak tercapainya target yang ditentukan perusahaan, serta banyaknya karyawan yang mencuri-curi kesempatan untuk ngobrol di dalam bekerja di saat atasan tidak di tempat. Perilaku lainnya, karyawan sering menunda-nunda menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Perilaku yang kurang produktif tersebut di atas, pada dasarnya terjadi karena karyawan kurang mendapat penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut di atas perlu kiranya perusahaan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas. Beberapa Faktor yang

mempengaruhi produktivitas di perusahaan adalah motivasi kerja karyawan dan disiplin kerja karyawan.

Produktivitas kerja mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Dengan demikian, akan mendorong tenaga kerja untuk tidak cepat merasa puas akan hasil kerjanya dan selalu berusaha meningkatkan output (hasil) dengan memperhatikan efektifitas dan efisiensi.

Produktivitas suatu pekerjaan sangat tergantung kepada kemampuan para pekerja untuk bekerja lebih giat. Agar pekerja lebih giat melakukan pekerjaan, maka mereka perlu diberi motivasi dengan berbagai cara. Pada umumnya tingkah laku manusia dilakukan secara sadar, artinya selalu didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Peran penting dari motivasi terletak disini.

Motivasi adalah kemampuan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan dan dorongan atau impuls. Motivasi seseorang tergantung kepada kekuatan motifnya. Motif dengan kekuatan yang sangat besarlah yang akan menentukan perilaku seseorang. Motif yang kuat ini seringkali berkurang apabila telah mencapai kepuasan ataupun karena menemui kegagalan.²

Adanya frustrasi memberikan beberapa kemungkinan terhadap kekuatan motif. Pertama bisa menimbulkan patah semangat, dan tidak mau mencoba lagi. Akibatnya produktivitas atau prestasi kerja dari karyawan ini akan menurun. Namun ada pula karyawan yang karena memberikan balikan yang sangat positif

² Alma, Buchari, *Kewirausahaan*, Alfabeta, Bandung, 2006, Hal. 74

lalu dia mencoba lagi sekuat tenaga. Hanya saja dia menghadapi frustrasi lagi maka akibatnya menjadi fatal. Mereka dapat melakukan tindakan destruktif, demonstrasi, menyerang pimpinan, merusak kantor dan sebagainya.

Motivator itu merupakan mesin penggerak motivasi seseorang, yang dapat menimbulkan pengaruh perilaku orang yang bersangkutan. Motivasi menimbulkan keinginan untuk melakukan hal-hal yang lebih baik, oleh sebab itu menggunakan motivator haruslah motivator yang dapat mengarahkan orang lain untuk bekerja secara efektif bagi perusahaan yang mempekerjakan mereka.

Pemberian motivasi juga merupakan alat untuk merekomendasikan kebutuhan yang saling bertentangan atau untuk menekankan suatu kebutuhan sehingga dapat diprioritaskan dari kebutuhan-kebutuhan yang lain. Pemberian motivasi juga dapat sebagai suatu pemberian hal-hal yang diharapkan dapat memuaskan dorongan dari keinginan, sehingga dapat menimbulkan dorongan bagi bawahan untuk bertindak sesuai dengan yang diinginkan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dengan adanya motivasi akan terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya kemauan untuk bekerja serta bekerja sama itu maka produktivitas akan meningkat. Motivasi dapat dilaksanakan dengan berbagai cara antara lain dengan pendekatan finansial maupun pendekatan non finansial. Pendekatan finansial untuk menimbulkan motivasi dapat dilakukan dengan memberikan upah serta upah insentif kepada karyawan, sedangkan pendekatan non finansial dapat dilakukan dengan cara mengadakan sinkronisasi kepentingan individu dengan kepentingan bersama atau kepentingan perusahaan.

Di samping itu motivasi dapat pula diciptakan dengan mengadakan pengaturan kondisi kerja yang sehat. Hal-hal tersebut akan menimbulkan motivasi kerja sehingga karyawan mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian, ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan.

Produktivitas tidak hanya masalah bagaimana karyawan harus bekerja keras saja, tetapi yang penting bekerja sama, dengan manajemen, dengan pemimpin yang luwes (*smarter*), membuat pekerjaan lebih mudah, sederhana, cepat dan efisien.³

Salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah disiplin kerja. 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 dan norma-norma sosial yang berlaku.⁴ Disiplin kerja merupakan sesuatu kekuatan yang berkembang dan berlangsung secara konsisten dalam individu sehingga dapat menyesuaikan diri dengan sukarela terhadap keputusan, peraturan-peraturan dan nilai-nilai yang tertinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. Disiplin kerja merupakan potensi positif pada individu yang dapat mendorong bekerja diberbagai bidang secara efektif dan efisien. Disiplin kerja sebagai suatu sikap, tingkah laku yang menunjukkan kekuatan individu pada peraturan yang berlaku dalam aktifitas kerjanya sehingga

³ Ibid, hal 72

⁴ Rivai. Veithzal, Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan, Murai kencana, Jakarta, 2003, hal. 444

dapat mewujudkan tujuan dan sarana organisasi untuk bertahan dan berkembang sesuai dengan tuntutan.

Disiplin di tempat kerja tidak hanya semata-mata patuh dan taat terhadap sesuatu yang kasat mata, seperti penggunaan seragam kerja, datang dan pulang sesuai jam kerja, tetapi patuh dan taat terhadap sesuatu yang kasat mata tetapi melibatkan komitmen, baik dengan diri sendiri ataupun komitmen dengan perusahaan. Jika dikaitkan dengan tujuan perusahaan, maka disiplin kerja pada dasarnya merupakan upaya untuk menyesuaikan diri dengan aturan perusahaan sehingga tercapai tujuan perusahaan. Jika disiplin kerja hanya dilihat hanya sebatas patuh dan taat kepada aturan dan jam kerja maka dapat disimpulkan bahwa disiplin tersebut masih dalam taraf kepatuhan dan dikategorikan sebagai disiplin yang paling rendah. Seharusnya mereka lebih meningkatkan kualitas disiplinnya dalam tingkat identifikasi.

Disiplin kerja yang dimiliki oleh individu perusahaan tentunya akan membawa implikasi terhadap kelancaran dan ketertiban dalam bekerja sehingga hasilnya sesuai dengan target yang direncanakan. Keadaan yang demikian secara langsung akan memberi dampak positif bagi perusahaan yaitu produktifitas yang baik.

Selama ini penelitian mengenai produktivitas kerja sebagian besar berkisar pada tema produktivitas kerja yang dihubungkan dengan struktur dan sistem produktivitas. Tema penelitian yang berhubungan dengan aspek psikologis belum banyak diteliti khususnya dikaitkan dengan motivasi dan disiplin kerjayang merupakan potensi psikologis yang selalu ada pada individu. Aspek psikologis

individu tersebut mempunyai peranan dan kontribusi cukup penting dalam menentukan kualitas kerja individu sebagai salah satu tuntutan yang harus dipenuhi agar produktivitas kerja dapat dicapai.

Produktivitas bukanlah produksi, bukan performans, bukan pula hasil. Dikatakan bahwa baik produksi, performans, maupun hasil merupakan komponen produktivitas. Dalam hal ini yang perlu diperhatikan yaitu seperangkat hasil atau performans, disini kita dapat melihat efektifitasnya; Penggunaan sumber-sumber, ini menyangkut efisiensi.⁵

Berdasarkan uraian di atas, penelitian yang dilakukan ini untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT PINDAD PerseroTuren Malang dengan melihat data hasil yang diinginkan yang menyangkut efektifitas dan dibandingkan dengan sumber-sumber apa yang dikorbankan yang menyangkut efisiensi.

Maju tidaknya suatu perusahaan juga tergantung faktor psikologi dimana setiap perusahaan mempunyai suatu permasalahan dan suatu permasalahan akan lebih mudah diselesaikan melalui peran psikolog dalam mengidentifikasi suatu permasalahan dan memecahkan permasalahan yang berkenaan dengan penggunaan tenaga manusia dalam industri, agar dunia industri mampu menggunakan prosedur yang tepat untuk memecahkan suatu permasalahan kemanusiaan dalam industri, selanjutnya penekanan studi psikologis dalam dunia industri sekarang ini pada individu karyawan sebagai bagian dari kelompok sosial

⁵ Paul Mali, *Improving Total productivitas* (Terjemah), John W. & Sons, New York, 2000 Hal. 6

yang memiliki disiplin tinggi, pengawasan dan motivasi kerja merupakan faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Salah satu upaya yang harus dilakukan perusahaan pada kondisi tersebut adalah manajemen tenaga kerja yang tepat, maka data yang digunakan lebih membantu untuk mengurangi ketidakpastian yang akan dihadapi di waktu yang akan datang. Dengan demikian akan memungkinkan perusahaan terhindar dari masalah-masalah yang merugikan perusahaan. Manajemen terhadap tenaga kerja ini sangat penting karena dengan manajemen yang baik, dapat mengontrol tenaga kerja yang ada pada perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas hal-hal, maka perlu dilihat sejauh mana manajemen tenaga kerja akan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian produksi, dimana manajemen tenaga kerja meliputi beberapa faktor antara lain: motivasi dan disiplin kerja. Perusahaan perlu melakukan kebijaksanaan manajemen tenaga kerja secara efektif sehingga dapat mempekerjakan karyawannya dengan baik dan terkontrol, maka karyawan akan lebih terpacu dan bekerja dengan produktivitas yang tinggi sehingga peluang perusahaan agar dapat berkembang serta peluang bersaing dengan perusahaan lain cukup besar.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mengambil judul dalam skripsi ini adalah ” *Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*”.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, penelitian ini dirumuskan menjadi beberapa masalah, yaitu:

1. Bagaimana tingkat produktivitas kerja karyawan di PT. PINDAD Persero Malang ?
2. Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan di PT. PINDAD Persero Malang ?
3. Bagaimana tingkat Disiplin kerja karyawan di PT. PINDAD Persero Malang ?
4. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. PINDAD Persero Malang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, penelitian ini ditujukan untuk:

1. Untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja karyawan di PT. PINDAD Persero Malang ?
2. Untuk mengetahui tingkat motivasi karyawan di PT. PINDAD Persero Malang ?
3. Untuk mengetahui tingkat motivasi karyawan di PT. PINDAD Persero Malang ?
4. Untuk mengetahui apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini antara lain :

1. Secara Teoritis:
 - a. Diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap khazanah keilmuan Psikologi, khususnya Psikologi Industri.
 - b. Diharapkan memberikan sumbangan pemikiran kepada perusahaan dalam memecahkan permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan motivasi, pengawasan dan disiplin kerja.
2. Secara Praktis:
 - a. Bagi Perusahaan, memberikan masukan kepada perusahaan pada khususnya bagaimana meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
 - b. Bagi Peneliti, sebagai bahan tugas untuk mengukur kemampuan dalam menyerap pengetahuan yang telah diterima selama bangku kuliah dalam perusahaan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dijadikan acuan riset perbandingan penulis adalah sebagai berikut :

Jurnal Penelitian ”Pengaruh Disiplinan kerja dalam rangka meningkatkan Produktifitas pada PT. Oeloeng Bojonegoro”.

Masalah mendasar dalam disiplin kerja adalah kegiatan ketepatan dan menempatkan sesuatu pada tempatnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnyadalam rangka meningkatkan produktifitas. Disiplin kerja yang dimaksud adalah kegiatan karyawan di dalam melaksanakan tugas, baik dari segi absensi dan konsekwen dalam melaksanakan pekerjaan.

Metodologi penelitian yang digunakan adalah : analisis korelasi, analisis regresi dan uji t.

Hasil penelitian yang diperoleh adalah adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Oeloeng Bojonegoro.

Permasalahan yang dihadapi adalah ”apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja Karyawan?”

Hasil perhitungan penelitian diperoleh korelasi $(r) = 0,97$. Ini menunjukkan antara Disiplin Kerja dan Produktifitas Kerja Karyawan ada hubungan yang kuat dan searah. Artinya, apabila tingkat jumlah karyawan yang di

Disiplin Kerja ditingkatkan, maka pengukurannya Produktifitas Kerja Karyawan akan meningkat, demikian sebaliknya.

Analisis regresi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktifitas Karyawan.

Persamaan Regresi $Y = a + bx$

Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut :

Koefisien regresi $b = 0,9443$ dan Konstanta persamaan $a = 1,046$

$a = 1,046$

Nilai "a" menunjukkan besarnya pengaruh dari berbagai faktor terhadap Produktifitas Kerja Karyawan. Artinya apabila tidak diadakan Disiplin Kerja atau dengan kata lain jumlah karyawan yang diberi Disiplin Kerja sama dengan nol, maka Produktifitas Kerja Karyawan diprediksi sebesar 1,046 satuan.

$b = 0,9443$

Nilai "b" menunjukkan besarnya Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan. Artinya bila tingkat jumlah karyawan yang diberi Disiplin kerja ditingkatkan sebesar 1,0%, maka diprediksikan Produktifitas kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,9443 satuan. Sebaliknya apabila tingkat jumlah karyawan yang diberi Disiplin Kerja berkurang/menurun sebesar 1,0%, maka prediksi Produktifitas kerja Karyawan akan berkurang sebesar 0,9443 satuan.

Uji signifikansi dimaksudkan untuk menguji signifikan-tidaknya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Disiplin Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan. Karena variabel bebas yang dianalisis tunggal dan Jumlah sampelnya lebih kecil dari 30, maka uji besar signifikansi yang digunakan adalah uji-t.

Besarnya standart error regresi (S_{xy}) = 0,9881, Perhitungan Standart Devaluasi (S_b) = 0,1142; Perhitungan Besarnya nilai t hasil penelitian : t-hitung = 8.269

Diketahui besarnya korelasi 0,97, hal ini menunjukkan antara Disiplin Kerja dan Produktifitas kerja Karyawan ada hubungan yang kuat dan searah. Artinya apabila tingkat jumlah karyawan yang di Disiplin Kerja ditingkatkan, maka pengukuran Produktifitas kerja karyawan akan meningkat, demikian sebaliknya. Setelah diketahui bahwa disiplin kerja dan Produktifitas kerja mempunyai hubungan yang kuat dan searah, maka pengukuran besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktifitas kerja karyawan dapat dilakukan dan di tingkatkan. Selanjutnya karena besarnya t-test (=8,269) lebih besar dari t-tabel (=2,353) pada tingkat profitabilitas sebesar 5%, maka hipotesis nol (H_0) ditolak sebaliknya hipotesis alternatif (H_1) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja benar-benar signifikan (nyata) berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja karyawan. Dengan demikian Hipotesis yang diajukan : "apakah jumlah karyawan yang diberi Disiplin Kerja ditingkatkan, maka Produktifitas kerja karyawan PT. Oeloeng Bojonegoro terbukti.

Perbedaan : Jurnal penelitian ini menggunakan disiplin kerja sebagai variabel bebas, sedangkan pada penelitian ini digunakan dua variabelbebas yaitu motivasi dan disiplin kerja.

Persamaan : Penelitian ini memiliki persamaan yaitu mencari pengaruh disiplin terhadap produktifitas kerja karyawan.

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Suatu perusahaan di dalam menjalankan usahanya selalu membutuhkan tenaga manusia, oleh karenanya agar manusia sebagai karyawan dapat bekerja penuh semangat dan bergairah dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara efisien, maka perusahaan perlu memberikan perhatian yang serius kepada karyawan.

Seseorang karyawan mungkin menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik, mungkin pula tidak. Sehubungan dengan itu maka setia pemimpin harus dapat menciptakan suatu rangsangan yang dapat mendorong gairah kerja bawahan, agar karyawan mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Pemberian rangsangan tersebut merupakan alat untuk memotivasi pekerja sehingga dapat bekerja lebih giat lagi. Motivasi sangatlah penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tanpa adanya motivasi, maka tujuan dari perusahaan tidak akan atau sulit tercapai. Sebaliknya bila perusahaan tersebut memberikan motivasi yang tepat kepada karyawannya, maka kerja produktivitas karyawan akan meningkat sehingga target atau tujuan dari perusahaan akan terpenuhi.

Adapun pengertian motivasi itu sendiri menurut pendapat dari beberapa ahli diantaranya :

Menurut Hasibuan menyebutkan : "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan ".⁶

Menurut Waine F. Cascio menyatakan bahwa "Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (misalnya: rasa lapar, haus dan bermasyarakat).⁷

Sedangkan pengertian motivasi menurut Robins menyatakan sebagai berikut :

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Motivasi diberikan oleh manajer kepada karyawan dengan maksud dan tujuan agar karyawan mempunyai maksud dan tujuan agar karyawan mempunyai semangat dalam bekerja, sehingga mampu menghasilkan keluaran (output) yang optimal dan bahkan yang maksimal.⁸

Dari pengertian tersebut di atas maka dapat dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan motivasi adalah memberikan dorongan kepada orang lain untuk melakukan tindakan-tindakan yang bertujuan untuk mendapatkan hasil yang dikehendaki.

⁶ Hasibuan, Malayu S.P, Organisasi dan Motivasi, PT. Bumi Aksara, Bandung, 1996, hal. 95

⁷ Ibid, hal. 95

⁸ Robbins P. S, *Perilaku organisasi*, PT. Prenhallindo, Jakarta, 1996, hal. 198

2. Teori-teori tentang Motivasi

1. Teori Motivasi

Ada banyak teori motivasi dan hasil riset yang berusaha menjelaskan tentang hubungan antara perilaku dan hasilnya. Teori-teori yang menyangkut motivasi dapat dikelompokkan dalam dua kategori yaitu :

a. Teori Kepuasan (Content Theory)

Teori kepuasan ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu.

b. Teori Proses (Process Theory)

Teori motivasi proses ini pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer.⁹

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa teori-teori yang menyangkut motivasi dikelompokkan dalam dua kategori yaitu teori kepuasan dan teori proses.

2. Teori Hirarki Kebutuhan

Teori ini dikemukakan oleh Abraham Maslow yang menjelaskan bahwa manusia di tempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Teori ini didasarkan pada tiga asumsi dasar, sebagai berikut :

⁹ Rivai Veithzal., *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2003, hal 463

- a. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki, mulai dari hirarki kebutuhan yang paling dasar sampai pada kebutuhan yang paling kompleks atau yang paling tinggi tingkatannya.
- b. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang, dimana hanya kebutuhan yang belum terpuaskan yang dapat menggerakkan perilaku, kebutuhan yang telah terpuaskan tidak akan berfungsi sebagai motivator.
- c. Kebutuhan yang lebih tinggi berfungsi sebagai motivator apabila kebutuhan yang hirarkinya lebih rendah paling tidak telah terpuaskan secara minimal.¹⁰

Atas dasar asumsi tersebut, maka hirarki kebutuhan manusia menurut Abraham Maslow tersusun sebagai berikut :

- a. Kebutuhan Fisiologis (psychological needs)

Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup, seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur, seks dan lainnya.

- b. Kebutuhan rasa aman (safety needs)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncullah kebutuhan kedua yaitu kebutuhan rasa aman. Kebutuhan rasa aman meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

¹⁰ Aa'ad, Moh, *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta, 2004, hal 48

c. Kebutuhan sosial (social needs)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan akan rasa persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan lain sebagainya.

d. Kebutuhan Penghargaan (esteem needs)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai prestasinya, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (self actualization needs)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Aktualisasi diri ini merupakan proses yang berlangsung terus menerus dan tidak akan pernah terpuaskan. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya meningkat karena akansaling mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang keahlian dan kemampuannya.¹¹

¹¹ Robbins P. S, *Perilaku organisasi*, PT. Prenhallindo, Jakarta, 1996, hal. 199

Tabel 2.1
Aplikasi Teori Hirarki Kebutuhan dari Maslow

Hirarki Kebutuhan	Faktor-faktor Motivasi Umum	Faktor-faktor Motivasi Organisasi
1. Kebutuhan Fisiologis	a. Makanan b. Gaji yang memadai c. Perumahan d. Sex	a. Gaji yang memadai b. Kondisi kerja yang menyenangkan c. Kafetaria
2. Kebutuhan rasa aman	a. Keamanan diri b. Stabilitas c. Perlindungan	a. Kondisi yang aman b. Jaminan Sosial c. Keamanan dan keselamatan kerja d. Jaminan hari tua/pensiun
3. Kebutuhan Sosial	a. Persahabatan b. Kasih sayang c. Rasa saling memiliki	a. Mutu Supervisi b. Kelompok kerja yang kompak c. Perkumpulan oleh raga dan hobby
4. Kebutuhan Penghargaan	a. Penghargaan b. Status c. Pengakuan d. Dihormati	a. Bonus/jasa b. Piagam penghargaan c. Jabatan d. Tanggung jawab e. Pekerjaan itu sendiri
5. Kebutuhan aktualisasi diri	a. Perkembangan b. Potensi Kemajuan	a. Prestasi dalam perkembangan b. Kesempatan untuk berkreasi c. Tantangan Tugas d. Kemajuan dalam organisasi

Sumber : Sondang P, Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan 2, Bumi Aksara, Jakarta, 2000, 287

Teori motivasi yang diajukan oleh Maslow di atas di dasarkan atas tingkat kebutuhan yang disusun menurut prioritas kekuatannya. Model teori ini memandang kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki yang berrawal dari kebutuhan yang paling rendah, hingga kebutuhan yang paling tinggi, serta menyimpulkan bahwa apabila seperangkat kebutuhan telah terpenuhi maka kebutuhan itu tidak lagi berfungsi sebagai motivator.

3. Metode, Jenis-jenis dan Alat-alat Motivasi

1. Metode-metode Motivasi

Dalam motivasi karyawan seorang manajer harus menggunakan metode yang tepat. Berdasarkan hal tersebut maka metode motivasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

a. Motivasi Langsung (Direct Motivation)

Motivasi (Materiel dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya memberikan pujian, penghargaan, bonus dan piagam.

b. Motivasi Tidak Langsung (Indirect Motivation)

Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancarannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja tenang dan nyaman, suasana dan lingkungan pekerjaan yang baik dan penempatan karyawan yang tepat¹².

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa metode motivasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung.

2. Jenis-jenis Motivasi

¹² Hasibuan, Malayu S.P, Organisasi dan Motivasi, PT. Bumi Aksara, Bandung, 1996, hal. 100

Setelah mengetahui tentang metode-metode motivasi maka seorang manajer maka harus memahami jenis-jenis motivasi yang tepat. Berdasarkan uraian tersebut maka jenis-jenis dibedakan menjadi dua bentuk yaitu :

a. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi baik. Dengan memotivasi positif ini semangat kerja karyawan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada karyawan yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena karyawan takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.¹³

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis motivasi dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

3. Alat-alat Motivasi

Cara organisasi dalam mendorong para karyawannya untuk bekerja seperti yang diharapkan tidaklah sama. Perbedaan motivasi itu sangat tergantung pada gaya, selera penekanan dan kemampuan dari organisasi. Secara umum alat-

¹³ Ibid, hal.99

alat motivasi yang biasa digunakan organisasi untuk memotivasi karyawan antara lain:

a. Materiil insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa uang dan atau barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis.

b. Non Materiil Insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa barang atau benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani saja.¹⁴

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa alat-alat yang digunakan untuk memotivasi antara lain materiil insentif dan non materiil insentif.

4. Tujuan Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi bagi karyawan mempunyai beberapa tujuan dan bagi kelancaran usaha suatu perusahaan. Adapun tujuan dari pemberian motivasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tujuan pemberian motivasi bagi karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan;
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
- c. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan;
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan;
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan;

¹⁴ Ibid.

- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan;
- g. Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik;
- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan;
- i. Dan lain sebagainya.¹⁵

Tujuan pemberian motivasi ini tidak terlepas dari tujuan perusahaan itu sendiri, bedanya apabila tujuan perusahaan menjadi pedoman umum darisemua karyawan termasuk pimpinannya bekerja di dalam perusahaan itu untuk dilaksanakan secara optimal. Dan agar tujuan perusahaan tersebut agar terealisasi dengan baik, maka perlu ditumbuhkan adanya kegairahan dan semangat kerja yang tinggi dari para karyawan. Sehingga secara ringkas dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian motivasi adalah untuk menimbulkan serta memelihara semangat kerja para karyawan sehingga tujuan, target dan rencana dari perusahaan tercapai.

5. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis yang terjadi pada karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Menurut Wahjosumidjo, motivasi sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerjanya. Pengertian lingkungan kerja dalam kehidupan organisasi tidak lain, ialah faktor pemimpin dan bawahan. Dari pihak pimpinan ada berbagai unsur yang sangat berpengaruh terhadap motivasi seperti :

1. Kebijakan-kebijaksanaan yang telah ditetapkan, termasuk didalamnya prosedur kerja, berbagai rencana dan program kerja.

¹⁵ Ibid, hal. 97

2. Persyaratan kerja yang perlu dipenuhi oleh karyawan
3. tersedianya seperangkat alat-alat untuk sarana yang diperlukan di dalam mendukung pelaksanaan kerja, termasuk didalamnya bagaimana tempat para bawahan bekerja.
4. gaya kepemimpinan atasan dalam arti sifat-sifat dan perilaku atasan terhadap bawahan.¹⁶

6. Motivasi terhadap Perfektif Islam

Menurut M. Ustman Najati, motivasi adalah kekuatan penggerak yang membangkitkan aktivitas pada makhluk hidup, dan menimbulkan tingkah laku serta mengarahkannya menuju tujuan tertentu.¹⁷

Islam mengajarkan pada umatnya agar tidak berpangku tangan dan selalu bekerja keras untuk mencari nafkah. Hal ini sesuai dengan perintah Allah dalam Q.S. Al Isra' : 12

وَجَعَلْنَا اللَّيْلَ آيَةً فَمَحَوْنَا^ط آيَاتِنِ وَالنَّهَارَ آيَلًا وَجَعَلْنَا
وَالْحِسَابَ السِّنِينَ عَدَدًا وَلِتَعْلَمُوا رَبَّكُمْ مِّنْ فَضْلًا لِّتَبْتَغُوا مُبْصِرَةً النَّهَارِ آيَةً
تَفْصِيلًا فَصَّلْنَاهُ شَيْءًا وَكُلٌّ

Artinya: Dan Kami jadikan malam dan siang sebagai dua tanda, lalu Kami hapuskan tanda malam dan Kami jadikan tanda siang itu terang, agar kamu mencari kurnia dari Tuhanmu, dan supaya kamu mengetahui bilangan tahun-tahun dan perhitungan. dan segala sesuatu telah Kami terangkan dengan jelas.

¹⁶ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Gailia Indonesia, Jakarta 2003, hal.193

¹⁷ Abdur Rahman Shaleh, *Psikologi Suatu Pengantar dalam perfektif Islam*, Prenada Indonesia, Jakarta, 2004, hal. 140

Selain itu Allah juga menciptakan waktu siang dan malam, supaya manusia mencari karunia-Nya di siang hari dan beristirahat di Malam harinya. Hal ini termaktub dalam Q.S. Al Qashash: 73

وَلَعَلَّكُمْ فَضْلِهِ ۚ مِنْ وَلْتَبْتَغُوا فِيهِ لِتَسْكُنُوا وَالنَّهَارَ أَلَيْلَ لَكُمْ جَعَلَ رَحْمَتَهُ ۚ وَمِنْ تَشْكُرُونَ ﴿٧٣﴾

Artinya: Dan karena rahmat-Nya, Dia jadikan untukmu malam dan siang, supaya kamu beristirahat pada malam itu dan supaya kamu mencari sebahagian dari karunia-Nya (pada siang hari) dan agar kamu bersyukur kepada-Nya.

Di dalam Al-Qur'an, motivasi juga terdapat dalam ayat sebagai berikut :

Al-Hajj : 50

كَرِيمٌ وَرِزْقٌ مَّغْفِرَةٌ هُمْ الصَّالِحَاتِ وَعَمَلُوا ۚ ءَامَنُوا فَالَّذِينَ ﴿٥٠﴾

Artinya : Maka orang-orang yang beriman dan beramal saleh, bagi mereka ampunan dan rezki yang mulia.

Alam Nasyirah : 1-8

Artinya : Bukankah Kami telah melapangkan untukmu dadamu?, Dan Kami telah menghilangkan daripadamu bebanmu, Yang memberatkan punggungmu? Dan Kami tinggikan bagimu sebutan (nama)mu, Karena Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.

Tabel 2.2

No	Motivasi	Surat dan Ayat
1	لَتَبْتَغُوا أَفْضَالَ مِنْ رَبِّكُمْ (tidak berpangku tangan dan selalu bekerja keras untuk mencari nafkah)	Al Qashash: 73

2	عَمِلُوا ءَامِنُوا (beriman dan beramal)	Al-Hajj : 50
3	فَأَنْصَبْ فَرَعَتَ فَإِذَا (Kesungguhan mengerjakan sesuatu)	Alam Nasyirah : 1-8

Bagan 2.1



Berdasarkan bagan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa Motivasi dalam perspektif Islam bersifat duniawi dan ukhrawi yang tidak berorientasi pada pengabdian terhadap diri sendiri, melainkan pengabdian kepada Allah.

Dalam Islam, orang bekerja bukan untuk mencari pengakuan orang lain terhadap prestasi yang dibuatnya, tetapi yang dicari dalam bekerja adalah pengakuan dari Allah, hal ini dinyatakan dalam ayat ke-8 dari surat Alam Nasyirah yang artinya hanya Tuhanlah hendaknya kamu berharap. Apa yang diharapkan manusia dari bekerja ialah pengakuan dari Allah, bukan pengakuan dari manusia.

Dengan berpegang pada teori motivasi yang Islam ini Insya Allah manusia akan dapat menikmati pekerjaannya dan dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi bangsa tanpa disertai dampak negatif yang sangat merugikan kesejahteraan manusia.

B. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin mempunyai pengertian yang berbeda-beda, untuk mendapatkan gambaran dan pengertian yang jelas tentang disiplin, berikut dikemukakan pengertian disiplin kerja menurut beberapa ahli yaitu :

Menurut Alex S. Nitisemito menyatakan bahwa disiplin ialah sebagai sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak.¹⁸

Menurut Mockiyat menyatakan bahwa disiplin ialah berasal dari kata *diciplina* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat.¹⁹

Dari definisi di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang merupakan perwujudan sikap mental dan perilaku manusia ditinjau dari aspek kepatuhan dan ketaatan terhadap ketentuan, peraturan dan hukum yang berlaku dalam kehidupan bermasyarakat. Disiplin juga mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri beberapa adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan nama sepenuhnya nama, etika, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat dan perilaku yang dikendalikan dan adanya ketaatan.

Dari ciri-ciri tingkah laku pribadi bahwa disiplin membutuhkan pengorbanan baik itu perasaan, waktu, kenikmatan dan lain-lain. Disiplin bukanlah tujuan, melainkan sarana ikut memainkan peranan dalam pencapaian tujuan, meskipun yang terpenting adalah terwujudnya ketentuan dan peraturan,

¹⁸ Alex. S. Nitisemo, *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2006, hal.199

¹⁹ Mockiyat, *Manajemen kepegawaian*, Penerbit Alumni Bandung, 2000, Hal.195

namun karena proses perwujudan itu sukar berjalan baik tanpa ketaatan dan kepatuhan, maka dapat dikatakan bahwa disiplin adalah sarana penting dan bahkan mutlak diperlukan untuk mencapai tujuan. Mungkin ada yang berkata bahwa disiplin mengekang kebebasan manusia. Hal tersebut tidak benar apabila disadari apabila kebebasan yang bermanfaat bagi kehidupan manusia bukanlah tidak terbatas, karena manusia ditakdirkan untuk hidup dengan manusia lain, maka sebagai makhluk sosial yang diperlukan adalah kebebasan dalam tertib dan damainya bermasyarakat. Karena disiplin itu sikap mental manusia maka disiplin pada diri manusia atau dalam suatu lingkungan hidup manusia dapat dipengaruhi oleh adanya kebiasaan hidup berdisiplin. Maka akan menjadi persoalan baginya untuk hidup tanpa disiplin, sebaliknya bagi orang yang biasa hidup tanpa berdisiplin, akan selalu mengalami kesukieran untuk taat dan patuh kepada ketentuan yang berlaku, sekalipun ketentuan tersebut ditetapkan untuk kebaikan diri sendiri.

2. Tujuan dan Fungsi Kedisiplinan Kerja

Menurut pendapat Heidjrahman Ranupandojo dalam bukunya Manajemen Personalia mengemukakan :

Bahwa tujuan dan fungsi kedisiplinan kerja terbagi atas dua yaitu negatif dan positif, yang positif adalah dengan diberi nasihat untuk kebaikan dimasa yang akan datang. Sedangkan yang negatif antara lain dengan cara :

1. Memberikan peringatan lisan
2. Memberikan peringatan tertulis

3. Dihilangkan sebagian haknya
4. Didenda
5. Dipindahkan sementara
6. Diturunkan pangkatnya
7. Dipecat²⁰

Urutan-urutan pendisiplinan yang negatif ini disusun berdasarkan pada tingkat kekerasannya. Dari yang paling lunak sampai yang paling keras berat. Yang dulu diperhatikan disini adalah bahwa tindakan dengan pemecatan sering menimbulkan perselisihan, karena itu pemilihan personalia perlu diperhatikan benar-benar, perusahaan tidak bisa memecat begitu saja karyawan yang dianggap bersalah tetapi terlebih dahulu dilihat kesalahannya apa sebab kalau tidak, bagian personalia bisa dikatakan semena-mena memecat karyawannya.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kehidupan kerja menurut pendapat George Straus dan Leonard Sayles dalam bukunya Manajemen Personalia, dimana empat faktor kedisiplinan kerja pada dasarnya dipengaruhi oleh :

1. Sikap dan pribadi
2. Perbuatan yang menentang datangnya dan pimpinan perusahaan
3. Kurangnya memperhatikan pada pimpinan perusahaan
4. Kurangnya pada suatu peraturan yang diusulkan untuk pada lowongan kerja.²¹

²⁰ Heidjrahman Ranupandojo, Manajemen Personalia, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 2000, Hal. 239

Sedangkan menurut pendapat Komarudin dalam bukunya *Manajemen Personalia Suatu Pengantar* mengemukakan :

Bahwa pada dasarnya faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja pada karyawan suatu perusahaan yang datangnya dari atasan atau pimpinan perusahaan yang disertai dengan suatu peraturan yang mengikat pada diri pekerja untuk tunduk dan patuh pada apa yang telah digariskan oleh perusahaan.²²

Dari kedua pendapat tersebut diatas, maka diambil suatu kesimpulan bahwa pada dasarnya faktor yang mempengaruhi pada kedisiplinan karyawan adalah suatu yang mengikat dan adanya suatu unsur paksaan pada diri karyawan tersebut dan benar-benar terikat pada disiplin yang ditegakkan oleh perusahaan mulai dari pimpinan hingga pada bawahan yang ada pada suatu garis komando dibawahnya.

4. Teknik-Teknik Kedisiplinan Kerja

Dalam teknik kedisiplinan tersebut maka menurut pendapat dari pada Heidjarachman Ranupandjojo dan Suad Husman dalam bukunya *Manajemen Personalia* mengemukakan sebagai berikut:

1. Hal pertama yang perlu diperhatikan adalah bahwa proses pendisiplinan haruslah dielakkan pada departemen atau jabatan yang berwenang pada umumnya adalah pejabat personalia hanyalah berfungsi sebagai staf, memberikan nasihat dan saran serta

²¹ George Straus dan Leonard Sayles, *Op. Cit*, Hal 234

²² Komarudin, *Manajemen Personalia Suatu Pengantar*, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 2000, hal. 30

memberikan pendisiplinan adalah pejabat yang mempunyai hak pemerintah

2. Elemen yang kedua perlu diperhatikan adalah bahwa program pendisiplinan haruslah sesuai dengan keadaan dan bersifat logis
3. Pada tahap ketiga adalah sikap daripada pimpinan haruslah bersikap adil menyempurnakan secara tergesa-gesa adalah tidak disarankan.²³

Sedangkan menurut Agus Dharma dalam bukunya Manajemen Personalialia mengemukakan sebagai berikut :

Pendisiplinan perlu dijalankan dengan memperhatikan :

1. Pendisiplinan hendaknya dilakukan secara pribadi. (Tidak seharusnya memberikan teguran kepada bawahan dihadapan banyak orang. Hal ini akan memalikan bawahan yang ditegur meskipun memang bersalah sehingga menimbulkan ras dendam).
2. pendisiplinan haruslah bersifat membangun (memberikan teguran hendaknya juga disertai dengan saran tentang bagaimana seharusnya ebrbuat untuk tidak mengulangi lagi kesalahan yang sama).
3. pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dengan segera (jangan menunda-nunda pemberian pendisiplinan sampai masalahnya terlupakan, sewaktu kesalahan masih segar teguran akan lebih efektif daripada diberikan selang beberapa waktu).

²³ Heidjarachman Ranupandjojo dan Suad Husman, Op.Cit., Hal. 45

4. keadaan dalam pendisiplinan sangat sangat diperlukan (suatu kesalahan yang sama hendaknya diberikan hukuman yang sama pula, jangan melakukan pendisiplinan dengan pelih kasih).
5. pimpinan tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen.
6. setelah pendisiplinan sikap dari pimpinan haruslah wajar (tidak dibenarkan apabila setelah melakukan pendisiplinan pimpinan tetap bersikap membenci bawahan yang telah melakukan kesalahan yang sudah terjadi biarlah kita anggap telah selesai, rasa membenci hanya akan menimbulkan perlakuan yang tidak adil).²⁴

5. Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam

Islam sebagai agama tidak hanya memuat seperangkat konsep ideal, tetapi juga memuat seperangkat amal praktek untuk diaktualisasikan dalam kehidupan sosial bermasyarakat. Disiplin kerja adalah fitrah sekaligus merupakan identitas manusia, itulah ungkapan bahwa disiplin kerja merupakan eksistensi manusia, dalam pengertian bahwa manusia ada karena amalnya. Dengan amal baiknya manusia dapat mencapai harkat dan martabat yang setinggi-tingginya.

Bila disiplin kerja sebagai fitrah manusia, maka manusia yang tidak disiplin, malas dan tidak mau mendayagunakan potensi diri secara maksimal, berarti ia telah menyalahi fitrah dirinya sebagai manusia. Selain itu ia juga disebut sebagai tipe manusia yang lemah.

²⁴ Agus Dharma, Manajemen Personal, Edisi keempat, Penerbit Erlangga, Jakarta, 2003, Hal 235

Perintah disiplin kerja untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup manusia di dunia, senantiasa dikaitkan dengan perintah beribadah kepada Allah.

Sebagaimana ditegaskan dalam Al-Quran :

Al. Jumu'ah : 10

لَعَلَّكُمْ كَثِيرًا اللَّهُ وَأَذْكُرُوا اللَّهَ فَضَّلَ مِنْ وَأَبْتَغُوا الْأَرْضَ فِي فَانْتَشِرُوا الصَّلَاةُ قُضِيَتْ فَإِذَا
تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya : Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

Dalam konsep Islam, pengembangan diri merupakan sikap dan perilaku yang sangat diistimewakan. Manusia yang mampu mengoptimalkan potensi dirinya, sehingga menjadi pakar yang disiplin kerja dijadikan kedudukan yang mulia disisi Allah, serta memberi dorongan kepada manusia untuk mengembangkan diri, seperti diungkapkan dalam Al. Jumu'ah : 11

اللَّهُ مِنْ خَيْرِ اللَّهِ عِنْدَ مَا قُلَّ قَائِمًا وَتَرْكُوكَ إِلَيْهَا أَنْفَضُوا هَوًّا أَوْ تَجِرَةً رَأَوْا وَإِذَا
الرَّازِقِينَ خَيْرٌ وَاللَّهُ التَّجِرَةَ وَمِنْ ﴿١١﴾

Artinya : Dan apabila mereka melihat perniagaan atau permainan, mereka bubar untuk menuju kepadanya dan mereka tinggalkan kamu sedang berdiri (berkhotbah). Katakanlah: "Apa yang di sisi Allah lebih baik daripada permainan dan perniagaan", dan Allah Sebaik-baik pemberi rezki.

Dalam ayat ini Allah memerintahkan Nabi-Nya supaya menyampaikan kekeliruan perbuatan mereka perbuatan mereka dengan menegaskan bahwa apa yang di sisi Allah dan bermanfaat di akhirat jauh lebih baik daripada keuntungan dan kesenangan dunia yang bersifat sementara. Ayat ini ditutup dengan suatu penegasan bahwa Allah itu adalah pemberi rezeki yang terbaik. Oleh karena itu,

hanya kepada-Nyalah kita harus arahkan usaha dan ikhtiar untuk memperoleh rezeki yang halal dengan mengikuti petunjuk-petunjuk dan dan Ridha-Nya.

Tabel 2.3

No.	Disiplin Kerja	Surat dan Ayat
1	قُضِيَتْ (telah ditunaikan/dilaksanakan)	Al. Jumu'ah : 10
2	فَإِذَا مَا وَتَرَكَوكَ إِلَيْهَا أَنْفَضُوا (Hidup disiplin)	Al. Jumu'ah : 11

Bagan 2.2



Berdasarkan ayat diatas menganjurkan orang mukmin untuk disiplin, yaitu diharuskan meninggalkan jual belibila sudah ada seruan shalat. Dan pada ayat berikutnya, pergi mencari rezeki atau bekerja setelah usai mengerjakan shalat. Dalam ayat 10 juga terkandung anjuran kepa mukmin untuk tidak hidup santai. Begitu selesai beribadah cepat bekerja kembali untuk mencari rezeki yang halal. Hal ini juga didukung pula oleh ayat lain yang menyebutkan yang artinya "Bila kamu telah selesai dari suatu pekerjaan, segeralah hadapi pekerjaan berikutnya"

Hal ini juga diungkapkan pada Hadist yang Artinya : Dari Anas r.a berkata, Rasulullah saw. bersabda : " Wahai Allah aku berlindung kepadaMu

dari sifat lemah, malas dan penakut. Dan aku berlindung kepadaMua dari siksa kubur, ujian hidup dan ujian mati.’ (H.R Muslim).

Jika hadist diatas disimak dengan baik, bila kita selalu minta dijauhkan dari sikap dan hal-hal yang tidak diinginkan diatas bukan berarti kita hanya meminta dan pasrah begitu saja. Akan tetapi seharusnya dengan meminta dijauhkan dari sikap malas, berarti kita harus rajin dan disiplin dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup sehingga tercapai kesejahteraan di dunia dan kebahagiaan di akhirat.

C. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Ada beberapa kekeliruan pengertian yang umum terjadi tentang produktivitas. Cukup sering terjadi, bahwa produktivitas dan produksi dianggap sebagai suatu pengertian yang sama artinya. Padahal jelas bahwa produktivitas adalah bukan produksi. Produksi suatu kegiatan yang berhubungan dengan hasil keluaran dan umumnya dinyatakan sebagai volume produksi dan dalam satuan unit-unit.

Adapaun pengertian produktivitas menurut pendapat dari beberapa ahli diantaranya :

Menurut Husein Umar :

Produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok

lebih baik dari hari ini. produktivitas dapat diukur sebagai suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Semakin tinggi nilai perbandingan semakin tinggi pula produktivitas kerjanya²⁵

Menurut Hasibuan yang dimaksud dengan produktivitas kerja adalah :
”perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan ketrampilan dan tenaga kerjanya”.²⁶

Menurut Andreas A. Danadjaja yang dimaksud dengan produktivitas adalah : ”bagian yang paling menentukan sekaligus juga yang paling sulit untuk dimengerti, apalagi untuk dikelola ”.²⁷

Menurut pendapat di atas bahwa produktivitas itu tidak hanya dicapai oleh tenaga manusia tetapi juga dapat diukur dan dicapai oleh faktor produksi lain. Seperti mesin yang digunakan untuk memproduksi oleh perusahaan tersebut. Suatu perusahaan untuk memperbaiki produktivitasnya dengan melakukan lebih banyak dengan sedikit peningkatan output dan atau penurunan input pada suatu waktu produktivitas dan kualitas dipandang bersaing, produksi pada tingkat kualitas tinggi akan mengurangi kecacatan hasil produk. Oleh karena itu perbaikan kualitas dalam metode operasional merupakan jalan menuju produktivitas yang lebih baik.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

²⁵ Husein Umar, *Riset Manajemen Sumber daya Manusia dalam Organisasi*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2003, Hal.214

²⁶ Hasibuan Malayu S.P, Op.Cit, hal. 125

²⁷ Anoraga Pandji, *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta, 1992, hal. 52

Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas bahwasanya ada beberapa faktor yang mempengaruhi besar kecilnya suatu produktivitas kerja dalam suatu perusahaan yaitu sebagai berikut :

1. pekerjaan yang menarik
2. upah yang baik
3. keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
4. penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan lingkungan atau suasana kerja yang baik
5. lingkungan atau suasana kerja yang baik
6. promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan
7. merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
8. pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
9. kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja
10. Disiplin kerjayang keras.²⁸

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Jon Soeprihanto yaitu : "Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja antara lain pendidikan dan pelatihan ketrampilan, gizi/nutrisi dan

²⁸ Anoraga Pandji, Op. Cit, hal. 56

kesehatan, bakat atau bawaan, motivasi atau kemauan, kesempatan kerja, kesempatan manajemen dan kebijaksanaan pemerintahan”.²⁹

3. Pengukuran Produktifitas Kerja

Pengukuran dalam suatu kerja sangat dibutuhkan untuk upaya peningkatan produktivitas kerja bagi seseorang. Petunjuk pembuatan keputusan dalam organisasi dan mengevaluasi kinerja dari seseorang harus dilakukan sebagai timbal balik dari hasil kerjanya. Produktivitas kerja ini erat kaitannya dengan kinerja dikarenakan merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Kinerja yang merupakan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja perlu diukur sebagai bentuk evaluasi terhadap pekerjaan dari seseorang.

4. Produktifitas Kerja dalam Perspektif Islam

Produktivitas kerja adalah menghasilkan barang/produk lebih banyak dan mempunyai kualitas lebih baik dengan perencanaan yang tepat terhadap proses produksi, seperti mempertimbangkan biaya, waktu, dan tenaga kerja agar dapat memberi hasil (*output*) yang maksimal, dengan tidak membuat karyawan bekerja lebih lama atau lebih keras dari waktu yang ada.

Kata produktivitas biasa digunakan di dalam sebuah perusahaan sebagai ukuran dari usaha yang dikerjakan oleh setiap pekerja. Pekerjaan yang dilakukan oleh setiap individu biasanya sebagai pemenuhan kebutuhan hidupnya, bekerja

²⁹ John Soeprihanto Op. Cit., Hal. 7

merupakan suatu usaha yang biasa dilakukan oleh setiap manusia di dunia ini, karena bekerja juga merupakan perintah Allah, sebagaimana pula yang diperintahkan oleh Allah SWT melalui firman-Nya pada dua ayat di bawah ini:

Q.S. Yunus: 67

فِي إِنَّ ۚ مُبْصِرًا وَالنَّهَارَ فِيهِ لَتَسْكُنُوا الَّيْلَ لَكُمْ جَعَلَ الَّذِي هُوَ
 ﴿٦٧﴾ يَسْمَعُونَ لِقَوْمٍ لَّا يَتَذَكَّرُ

*Artinya: Dia-lah yang Menjadikan malam bagi kamu supaya kamu beristirahat padanya dan (Menjadikan) siang terang benderang (supaya kamu mencari Karunia Allah). Sesungguhnya pada yang demikian itu terdapat Tanda-tanda (Kekuasaan Allah) bagi orang-orang yang mendengar.*³⁰

Q.S. Al-Isra':12

فَضَلًّا لِّتَبْتَغُوا مُبْصِرَةَ النَّهَارِ ءَايَةً وَجَعَلْنَا الَّيْلَ ءَايَةً فَمَحَوْنَا ۙ ءَايَتَيْنِ وَالنَّهَارَ الَّيْلَ وَجَعَلْنَا
 ﴿١٢﴾ تَفْصِيلًا فَصَّلْنَاهُ شَيْءٍ وَكُلِّ وَالْحِسَابِ السِّنِينَ عَدَدًا وَلِتَعْلَمُوا رَبَّكُمْ مِّنْ

Artinya: Dan Kami Jadikan malam dan siang sebagai dua tanda, lalu Kami Hapuskan tanda malam dan Kami Jadikan tanda siang itu terang, agar kamu mencari Kurnia dari Tuhan-mu, dan supaya kamu mengetahui bilangan tahun-tahun dan perhitungan. Dan segala sesuatu telah Kami Terangkan dengan jelas.

Asy-Syaukani menafsirkan kalimat

Pada Surat Yunus ayat 67 di atas sebagai berikut, Allah SWT telah membagi waktu menjadi dua bagi manusia. Waktu yang pertama adalah waktu gelap, yaitu pada malam hari. Waktu ini diciptakan agar manusia bisa beristirahat dari pekerjaan dan melepas lelah setelah bekerja dan berusaha. Yang kedua adalah

³⁰ *Qur'an Terjemah*, Depag, Jakarta, 2000, hal. 172

waktu yang terang, yaitu pada siang hari. Allah menciptakan waktu siang agar manusia bisa bekerja dan berusaha untuk memenuhi kebutuhan mereka dan memanfaatkan saat-saat yang terang itu dengan sebaik-baiknya.³¹

ءَايَاتِنِ وَالنَّهَارِ اللَّيْلِ وَجَعَلْنَا Kemudian Ar-Razi menafsirkan Surat Al-Isra ayat

12 dalam ayat ini, yang dimaksud dengan dua ayat (*ayatain*) yang dimaksud dalam ayat ini adalah dua tanda kekuasaan Allah bagi manusia yang memberi kemaslahatan bagi kehidupan agama dan kehidupan dunia mereka. Dikatakan untuk kemaslahatan agama, karena keduanya sudah ditetapkan untuk saling bertolak belakang dan bergantian untuk selama-lamanya. Pergantian dan perbedaan ini merupakan bukti bahwa keberadaan mereka bukan dengan sendirinya, tetapi pasti ada Dzat yang mengatur dan menetapkan pergantian tersebut dengan ketentuan yang khusus.

Sedangkan dikatakan untuk kemaslahatan dunia, karena kehidupan dunia tidak akan sempurna jika tidak ada siang dan malam. Bila malam tiada, maka manusia tidak akan bisa menenangkan diri untuk istirahat. Begitu pula ketika tidak ada siang, maka manusia tidak akan bisa bekerja dan berusaha untuk memenuhi kebutuhannya.³²

Dari penafsiran kedua tokoh di atas, dapat di ambil kesimpulan bahwa Karunia yang telah diberikan oleh Allah, dengan adanya pergantian siang dan malam perlu disyukuri, dan dimanfaatkan sebaik-baiknya untuk kehidupan

³¹ Jazuli, Ahzami Sami'un, *Menjelajah Kehidupan dalam Al-Qur'an*, Al-'Itishom Cahaya Umat. Jakarta, 2005.

³² Ibid, hal. 498

manusia di dunia dan untuk di akhirat nantinya. Bekerja merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mensyukuri nikmat Allah tersebut, dengan bekerja dengan giat, manusia dapat memanfaatkan karunia yang diberikan Allah di siang hari. Apalagi Allah menyukai orang-orang yang selalu berusaha, seperti Firman-Nya:

Q.S. Al-Baqarah: 141

يَعْمَلُونَ كَانُوا عَمَّا تَسْأَلُونَ وَلَا كَسَبْتُمْ مَّا وَلَكُمْ كَسَبْتُمْ مَّا هَا خَلَّتْ قَدْ أُمَّةٌ تِلْكَ



*Artinya: Itu adalah umat yang telah lalu; baginya apa yang diusahakannya dan bagimu apa yang kamu usahakan; dan kamu tidak akan diminta pertanggungjawaban tentang apa yang telah mereka kerjakan.*³³

Q.S. Al-Baqarah: 202

الْحِسَابِ سَرِيعٌ وَاللَّهُ كَسْبُوا مِمَّا نَصِيبٌ لَهُمْ أُولَئِكَ

Artinya: Mereka Itulah orang-orang yang mendapat bagian dari apa yang mereka usahakan; dan Allah sangat cepat Perhitungan-Nya.

Q.S. Al-Lail: 4

لَشَقَىٰ سَعْيِكُمْ إِنَّ

*Artinya: Sesungguhnya usaha kamu memang berbeda-beda.*³⁴

Apa yang telah disebutkan pada ketiga ayat di atas, menunjukkan bahwa setiap usaha yang kita hasilkan pasti berbuah sesuai dengan apa yang telah di kerjakan. Dan setiap usaha yang telah kita lakukan akan mendapat balasan dari

³³ Op. Cit, Hal 16

³⁴ Ibid, Hal. 477

Allah, seperti usaha yang maksimal akan berbuah baik, begitu juga usaha yang tidak maksimal tentu akan sia-sia belaka.

Sangat disayangkan ketika kita memiliki banyak kemampuan namun kita hanya mampu mengerjakan sedikit kewajiban, tidak sebanding dengan kesempatan, waktu luang, kesehatan, masa produktif, keamanan, dan kondisi yang kita miliki. Semua potensi yang kita miliki harus kita optimalkan secara baik sesuai dengan tujuan perubahan dan perbaikan, termasuk dalam hal pekerjaan, dan dalam kajian ini, inilah yang disebut dengan produktivitas kerja.³⁵

Allah berfirman,

QS. Al-Ankabut: 69

﴿الْمُحْسِنِينَ لَمَعَ اللَّهُ وَإِنَّ سُبُلَنَا لَنَهْدِيهِمْ فِيْنَا جَاهِدُوا وَالَّذِينَ﴾

Artinya: Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) Kami, benar-benar akan Kami Tunjukkan kepada mereka Jalan-jalan Kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik.

Hidayah Allah tidak akan datang secara tiba-tiba jatuh dari langit. Hidayah tersebut selalu berkaitan erat dengan usaha keras. Orang yang mendapatkan keagungan hidayah adalah mereka yang banyak berusaha keras bagi dirinya sendiri³⁶.

Jika dengan hidayah yang telah diberikan oleh Allah, manusia tidak mau bekerja dan berusaha untuk mengoptimalkan kemampuannya, maka kerugianlah yang akan didapaknya. Seperti firman Allah:

³⁵Jazuli, Ahzami Sami'un, *Menjelajah Kehidupan dalam Al-Qur'an*, Al-'Itishom Cahaya Umat, Jakarta, 2005, hal. 498

³⁶Ibid, hal. 498

QS. Ath- Thalaq: 9

حُسْرًا أَمْرَهَا عَقِبَةُ وَكَانَ أَمْرَهَا وَبَالَ فَذَاقَتْ ﴿٩﴾

Artinya: "Maka mereka merasakan akibat yang buruk dari perbuatannya, dan adalah akibat perbuatan mereka kerugian yang besar"³⁷

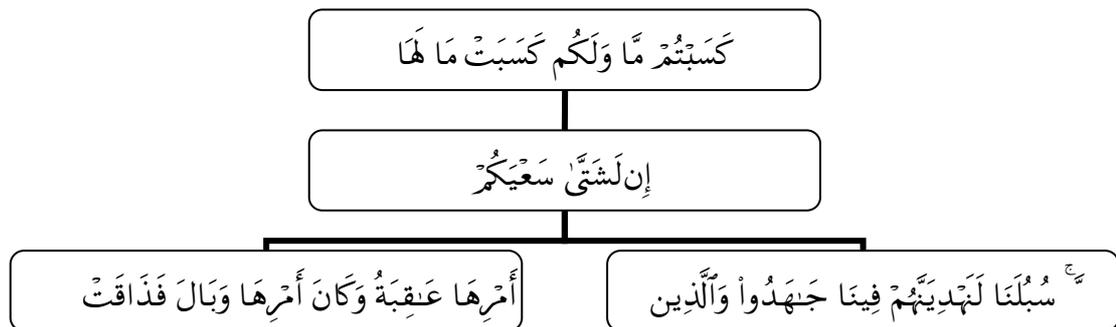
Dari beberapa ayat yang telah dijelaskan di atas, dapat diambil kesimpulan sebagaimana yang terdapat pada bagan berikut ini:

Tabel 2.4

No	Produktivitas	Surat dan Ayat
1	الَّذِينَ هُمْ بِصِرَافٍ (bekerja)	Al-Isra':12
2	ءَايَاتِنَ وَالنَّهَارَ اللَّيْلَ وَجَعَلْنَا (pembagian waktu)	Yunus: 67
3	كَسَبْتُمْ مَا وَلَكُم كَسَبْتُمْ مَا هَا (Usaha)	Al -Baqarah: 141
4	كَسَبُوا مِمَّا نَصِيبٌ لَّهُمْ أُوتِيكَ (hasil dari usaha)	Al-Baqarah: 202
5	لَشَقَىٰ سَعْيِكُمْ إِنَّ (Usaha yang berbeda-beda)	Al-Lail: 4
6	سَبَلْنَا لِهَدْيِهِمْ فَبِنَا جَاهِدُوا وَالَّذِينَ (Usaha yang optimal)	Al-Ankabut: 69
7	حُسْرًا أَمْرَهَا عَقِبَةُ وَكَانَ أَمْرَهَا وَبَالَ فَذَاقَتْ (Usaha Kurang optimal)	Ath- Thalaq: 9

Bagan 2.3

³⁷ Ibid, hal. 446



Berdasarkan bagan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas kerja dalam perspektif Islam adalah suatu usaha yang dapat dilakukan oleh setiap orang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dikarenakan usaha yang dilakukan setiap orang akan berbeda, sehingga apa yang dihasilkan dari usaha tersebut juga akan berbeda. Bila seseorang dapat mengoptimalkan segala kemampuannya pada saat bekerja, maka pekerja bisa mencapai produktivitas tinggi, begitu pula sebaliknya bila pekerja tidak berusaha untuk mengoptimalkan kemampuannya, maka produktivitas kerjanya akan rendah.

C. Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja

Motivasi penting karena dengan motivasi ini setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Berdasarkan kajian teoritis, maka dapat diasumsikan bahwa motivasi pada dasarnya dan mampu menjadi daya dorong seseorang untuk mampu bekerja lebih giat, sehingga mampu lebih semangat dalam bekerja dibandingkan hari-hari sebelumnya.

Pemberian motivasi pada karyawan adalah pemberian dorongan kepada karyawan yang dilakukan sedemikian rupa untuk mendapatkan semangat kerja

yang tinggi dari karyawan. Guna mendapatkan semangat kerja yang tinggi dari karyawan, dorongan yang digunakan adalah dorongan yang disesuaikan dengan kemauan yang diinginkan karyawan itu sendiri yaitu berwujud dorongan pemuasan kebutuhan, sehingga diharapkan apabila kepuasan kebutuhannya terpenuhi maka akan memberikan dorongan terhadap produktivitas kerjanya.

Dengan demikian hubungan motivasi dengan produktivitas kerja sangat erat sekali karena dengan motivasi diharapkan dapat menolong dan memberikan semangat kerja pada karyawan sehingga karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan, maka secara tidak langsung produktivitas kerja akan meningkat.

Setelah diketahui pengertian kedisiplinan kerja adalah merupakan sikap, tingkah laku dan penjjualan terhadap yang berlaku di perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dan sanggup untuk menjelaskannya, apabila peraturan tersebut dilanggar akan mendapat sanksi atau ancaman hukum.

Dengan adanya pengertian disiplin dan produktivitas di atas, maka dapat dimengerti bahwa apabila dalam suatu perusahaan tenaga kerjanya cukup tinggi disiplin kerjanya, maka produktivitas perusahaan itupun tinggi, sehingga hasil produksinya menjadi lancar, demikian juga sebaliknya bila disiplin tenaga kerjanya kurang dalam mengerjakan pekerjaannya, maka produktivitas perusahaan itupun rendah dan hasil produksinya juga rendah.

Suatu kenyataan bahwa pengaruh kedisiplinan karyawan terhadap produktivitas adalah sangat besar, maka hal ini disebabkan kedisiplinan tenaga kerja berhubungan erat dengan produktivitas.

D. Hipotesa

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan, latar belakang dan landasan teori yang ada, maka dapat dinyatakan sebagai berikut :

1. Hipotesis Mayor

Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Makin tinggi motivasi dan disiplin kerja, maka semakin tinggi produktifitas kerja karyawan.

2. Hipotesis Minor

- a. Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Makin tinggi motivasi, makin tinggi produktivitas kerja karyawan.
- b. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Makin tinggi Disiplin kerja, makin tinggi produktivitas kerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Desigh atau rancangan penelitian dipakai untuk menunjuk pada rencana peneliti tentang bagaimana ia akan melaksanakan penelitian. Pada langkah-langkah tertentu dari proses-penelitian, ada prosedur spesifik yang secara khusus dipakai dalam penelitian kuantitatif. Prosedur untuk mengumpulkan data, menganalisis dan melaporkan hasil penelitian disebut rancangan penelitian.³⁸

Rancangan dan struktur penyelidikan disusun sedemikian rupa sehingga penelitian akan dapat memperoleh jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan penelitian serta mengungkapkan petunjuk empirik mengenai relasi dalam masalah tersebut. Pada dasarnya permasalahan penelitian adalah terletak dalam bentuk hipotesis.

Penelitian ini pada dasarnya adalah penelitian kuantitatif, karena penelitian ini mendasarkan diri pada perolehan hasil data yang berupa angka-angka yang selanjutnya dilakukan analisis secara statistik. Kalau dilihat dari data yang ingin dikumpulkan jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif korelasional yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, seberapa erat hubungan serta seberapa berarti atau tidak hubungan itu.³⁹

Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan

³⁸ Alsa asmadi, *Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif serta Kombinasinya Dalam Penelitian Psikologi*, Yogyakarta, Pustaka pelajar, 2003, hal. 18

³⁹ Suharsimi, Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, rev. ed VI.; Jakarta, Rineka Cipta, 2006, hal.116

metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti. Pada umumnya, penelitian kuantitatif merupakan penelitian sampel besar.⁴⁰ Atribut yang ingin diukur dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan di PT. PINDAD Persero Turen Malang.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Untuk memudahkan pemahaman tentang status variabel yang dikaji, maka identifikasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi sebagai variabel bebas pertama (X_1) dan Disiplin Kerja sebagai variabel bebas kedua (X_2). Variabel bebas merupakan variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain. Dapat pula dikatakan bahwa variabel bebas adalah variabel yang pengaruhnya terhadap variabel lain ingin diketahui.

2. Variabel tergantung dalam penelitian ini adalah Produktivitas kerja (Y). Variabel tergantung adalah variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel lain. Besarnya efek tersebut diamati dari ada tidaknya, timbulnya, hilangnya, membesar mengecilnya, atau berubahnya variasi yang tampak sebagai akibat perubahan pada variabel lain termaksud.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang

⁴⁰ Saifudin Azwar. *Metode Penelitian*, Yogyakarta, Pustaka Belajar, 2007, hal. 5.

dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati.⁴¹ Definisi operasional pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas

- a. Motivasi karyawan (X_1) yaitu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut. Pengukuran motivasi dilakukan dengan menggunakan angket kepada karyawan bagian produksi.
- b. Disiplin Kerja (X_2) yaitu sikap seseorang yang membawanya patuh dan taat kepada ketentuan dan peraturan baik ketentuan dan peraturan yang diletakkan atas dirinya maupun ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam lingkungannya. Pengukuran disiplin kerja dilakuakn dengan menggunakan angket kepada karyawan bagian produksi.

2. Variabel terikat

Produktifitas kerja karyawan (Y) yaitu kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output). Pengukuran produktivitas dilakukan dengan menggunakan kuisisioner kepada karyawan bagian produksi.

⁴¹ Saifudin Azwar. *Metode Penelitian*, Yogyakarta, Pustaka Belajar, 2007, hal. 74.

Pengukuran skala yang digunakan dalam penelitian adalah skala likert. Dimana pada pengukuran skala ini masing-masing jawaban diberi skor. Skor tertinggi diberikan jawaban yang paling menunjang (4). Sedangkan skor terendah diberikan pada jawaban yang tidak menunjang (1).

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan semua unit objek penelitian yang ada pada wilayah penelitian.⁴² Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pindad Persero Turen-Malang.

Pengertian mengenai sampel yaitu, “sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.” Sampel adalah sebagian dari populasi. Karena ia adalah bagian dari populasi, tentulah ia harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya.⁴³ Menurut Arikunto bahwa sebagai batasan suatu penelitian dapat bersifat penelitian populasi atau sampel dengan pertimbangan apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar atau lebih dari 100 maka dapat diambil diantara 10-15% atau 20-25% atau lebih setidaknya tergantung dari:

1. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana.
2. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut sedikit banyaknya data.

⁴² Suharsimi, Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, rev. ed VI., Jakarta, Rineka Cipta., 2003, hal.130.

⁴³Saifudin Azwar. *Metode Penelitian*, Yogyakarta, Pustaka Belajar, 2007, hal. 79.

3. besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti. Untuk penelitian yang risikonya besar tentu saja jika sampelnya besar, maka hasilnya akan lebih baik.⁴⁴

Jumlah populasi PT. Pindad Persero Turen-Malang berjumlah \pm 500. Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel seluruh karyawan di Bagian departemen umum sebesar 41 karyawan. Dengan demikian maka peneliti memberi hak yang sama kepada setiap subjek untuk memperoleh kesempatan dipilih menjadi sampel. Oleh karena hak setiap subjek sama, maka penelitian terlepas dari perasaan ingin mengistimewakan satu atau beberapa subjek untuk dijadikan sampel.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu bagian terpenting dalam proses penelitian, karena dari dua data yang terkumpul mencerminkan keadaan responden atau subyek penelitian yang sesungguhnya.

Untuk memperoleh data yang relevan dan sesuai dengan permasalahan yang dihadapi, maka peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Metode Angket

Angket adalah serangkaian atau daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden agar memperoleh informasi dari responden tentang hal-hal yang ia ketahui.

⁴⁴ Suharsimi, Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (rev. ed VI.; Rineka Cipta: Jakarta, 2003), Hal.134

Pada saat akan menyusun pernyataan, perlu dilakukan penyusunan kisi-kisi (*blue print*) untuk merumuskan setepat mungkin ruang lingkup dan tekanan tes dan bagian-bagiannya, sehingga perumusun tersebut dapat menjadi petunjuk yang efektif bagi siperakit soal. Adapun *Blue print* untuk Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dapat dilihat dalam tabel berikut:

Blue Print Skala Motivasi

Variabel	Indikator	Indikator	Aitem
Motivasi	1. Bertanggung Jawab	a. Memilih tantangan kerja b. Memilih resiko kerja	1,2,8,9,16,17,23, 24
	2. Sukses dalam Bekerja	a. Sikap kinerja	3, 4, 10, 11, 18, 19, 25, 26
	3. Inovatif	a. Motivasi kerja tinggi b. Mencari informasi baru c. Berorientasi ke masa depan.	5, 6, 12, 13, 20, 21, 27
	4. Feed back	a. umpan balik b. ketepatan dalam memutuskan masalah	7, 14, 15, 27, 28, 29
Total Item			29

Blue Print Skala Disiplin Kerja

Variabel	Indikator	Deskripsi	Aitem
Disiplin kerja	1. Pemahaman Terhadap peraturan	a. Menciptakan suasana kerja yang kondusif b. Menggunakan dan memelihara peralatan kerja secara benar	1, 2, 7, 8, 13, 14, 19, 20, 25, 26
	2. Ketaatan terhadap peraturan	a. Kepatuhan terhadap perintah atasan b. Mentaati prosedur	3, 4, 9, 10, 15, 16, 21, 22, 27,28

		kerja yang telah ditentukan	
	3. Ketetapan waktu dalam bekerja	a. ketepatan datang dan meninggalkan tempat kerja b. hadir setiap jam kerja c. keterlambatan setiap kerja dan usai istirahat d. sering tidak masuk tanpa keterangan e. efektifitas penggunaan jam kerja f. ketepatan waktu penyelesaian jam kerja	5, 6, 11, 12, 17, 18, 23, 24, 29, 30
Total Item			30

Blue Print Skala Produktivitas Kerja

Variabel	Indikator	Deskripsi	Aitem
Produktivitas kerja	Efektifitas	a. Ketepatan dalam menyelesaikan hasil produksi.	1,2,7,8,9,14,15,16,17,23,24

		b. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan c. Cermat dan cepat bertindak bila terjadi kesalahan dalam bekerja	
	Efisiensi	a. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas b. kelengkapan peralatan perusahaan	3, 4, 10, 11, 18, 19, 25, 26,27,28,29
Total Item			29

2. Metode Observasi

Observasi adalah kegiatan memperhatikan secara akurat, mencatat fenomena yang muncul, dan mempertimbangkan hubungan antar aspek dalam fenomena tersebut.⁴⁵

⁴⁵ Rahayu Iin, Ardhani Tristiardi, Observasi dan Wawancara, Malang, Bayumedia, 2004, hal.1

Observasi di sini, digunakan sebagai metode pengumpulan data untuk melihat bagaimana gejala-gejala yang tampak pada subjek penelitian baik secara langsung maupun tidak langsung.

3. Metode Dokumentasi

Dokumentasi dari asal katanya dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya.⁴⁶

Dokumentasi di sini, digunakan sebagai metode pengumpulan data untuk melihat sejarah perusahaan dan data-data perusahaan yang dibutuhkan.

F. Uji Coba Instrumen Penelitian

Uji coba instrumen adalah menguji keandalan alat ukur dan kesahihan item dalam instrumen sehingga dapat diketahui kualitas instrumen yang digunakan. Alat ukur yang memenuhi syarat adalah alat ukur yang valid dan reliabel.

Adapun dalam penelitian ini uji coba angket atau instrumen penelitian yang digunakan adalah dengan ujicoba terpakai. Yaitu peneliti langsung menyajikannya pada subjek penelitian lalu peneliti menganalisis reliabilitas dan validitasnya sehingga diketahui mana item yang valid dan yang gugur, apakah instrumen itu cukup handal atau tidak. Jika hasilnya memenuhi syarat (tidak banyak item yang gugur dan reliabel) maka peneliti langsung melanjutkan pada

⁴⁶ Op. Cit. Arikunto, hal 158

langkah selanjutnya. Jika tidak memenuhi syarat maka peneliti memperbaikinya dan mengadakan uji ulang pada responden.⁴⁷

G. Reabilitas dan Validitas

1. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Dimana instrumen tersebut tidak bersifat tendesius sehingga bisa mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu.⁴⁸

Untuk menguji reliabilitas alat ukur adalah dengan menggunakan teknik pengukuran Alpha Chornbach. Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau soal

⁴⁷ Hadi Sutrisno, *Metodologi Research I*, Yogyakarta, Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM., 1994, hal 138.

⁴⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, rev. ed VI.*, Jakarta, Rineka Cipta, 2003, hal 178

$$\sum \sigma_b^2 = \text{Jumlah varians butir}$$

$$\sum \sigma_1^2 = \text{Varians total}$$

Hasil penghitungan reabilitas skala motivasi diperoleh alpha sebesar 0,928 dan skala disiplin kerja sebesar 0,932. Sedangkan reabilitas skala produktivitas karyawan diperoleh dengan skor alpha sebesar 0,930. butir-butir angket dikatakan reliable apabila nilai alpha dari setiap variabel lebih besar dari r tabel (0,254). Oleh karena itu dari skor yang didapat dari keduanya dapat dikatakan sudah memenuhi standart reabilitas/ keduanya dianggap reabel dengan taraf signifikasi yang diambil 0,05.

Pengukuran reabilitas juga dengan menggunakan bantuan komputasi SPSS versi 15.0 for windows. Program uji keandalan dengan menggunakan teknik alpha Cronbach.

Uji reabilitas Variabel Motivasi, disiplin kerja dan Produktivitas Kerja

Karyawan

No.	Variabel	Alpha	r Tabel	keterangan	kriteria
1.	Motivasi	0,928	0,254	Sig < 0,05	Reliabel
2.	Disiplin kerja	0,932	0,254	Sig < 0,05	Reliabel
3.	Produktivitas	0,930	0,254	Sig < 0,05	Reliabel

Dari tabel diatas diketahui bahwa semua variabel pernyataan adalah reliable karena mempunyai nilai alpha lebih besar dari r tabel (0,254).

2. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah⁴⁹.

Untuk mengukur validitas angket digunakan teknik *product moment* dari Karl Pearson, digunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} = Korelasi *product moment*

N = Jumlah responden

$\sum x$ = Nilai item

$\sum y$ = Nilai total angket

⁴⁹ Ibid, hal. 168

Setelah dilakukan uji validitas untuk motivasi dengan komputasi SPSS versi 15.0 dari 32 aitem, terdapat 26 aitem yang dinyatakan valid 6 aitem yang dinyatakan tidak valid/gugur (7,23,24,29,31,32). Hasil validitas untuk disiplin kerja setelah diolah dengan program SPSS dari 30 aitem terdapat 5 aitem yang tidak valid/gugur (3,5,15,21,27) dan 25 aitem yang valid. Sedangkan hasil validitas untuk produktivitas kerja setelah diolah dengan program SPSS dari 30 aitem, terdapat 7 aitem yang dinyatakan tidak valid/gugur (3,5,14,16,22,24,26) dan 23 aitem yang dinyatakan valid.

H. Analisis Data

Teknik analisis data merupakan langkah yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Tujuannya adalah untuk mendapat kesimpulan dari hasil penelitian. Adapun teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus skor standar.

Adapun teknik analisis data yang penulis gunakan dengan tahap-tahap sebagai berikut :

Kegiatan pengolahan data dalam penelitian ini, diawali dari proses tabulasi, yaitu suatu proses pembuatan tabel induk yang memuat susunan data penelitian berdasarkan klasifikasi yang sistematis, sehingga lebih mudah untuk dianalisis lebih lanjut. Pada penelitian ini, proses tabulasi dilakukan dengan

menggunakan bantuan komputer, yaitu dengan memakai *Microsoft excel 2003*. Proses pemasukan data disesuaikan dengan kelompok dan kode variabelnya masing-masing kedalam suatu *data file*, yang mana proses ini dikenal juga sebagai proses *data entry*.

Setelah data penelitian ditabulasikan, perlu dilakukan pengolahan lebih lanjut, karena proses tabulasi belum dapat memberikan informasi yang diinginkan. Guna membantu meningkatkan kecepatan dan ketelitian dalam pengolahan data, maka pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Package for Social Sciens*) for windows.

SPSS for windows, merupakan sebuah program aplikasi yang memiliki kemampuan analisis statistik cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis dengan menggunakan menu-menu diskriptif dan kotak-kotak dialog yang sederhana, sehingga mudah untuk dipahami cara pengoperasiannya dan mudah pula dalam membaca interpretasi data yang ditampilkan. Dan dalam proses analisa data pada penelitian ini digunakan SPSS versi 15.0 *for windows*.

Dalam proses pengolahan data dengan menggunakan bantuan SPSS 15.0 *for windows*, diawali dengan mencari hasil dari validitas dan reliabilitas angket motivasi dan disiplin kerja. Selanjutnya dilanjutkan dengan langkah-langkah berikut ini:

1. Membuat Distribusi Frekuensi Data Produktivitas Kerja

Dikarenakan Data Produktivitas kerja yang diperoleh nantinya merupakan data interval, maka untuk memudahkan dalam menganalisisnya data tersebut harus dibuat menjadi data ordinal, caranya yaitu dengan membuat distribusi frekuensi dari hasil produksi pekerja. Untuk membuat distribusi frekuensi dengan panjang kelas yang sama, maka akan dilakukan cara sebagai berikut:

- a. Tentukan *rentang*, yaitu data terbesar dikurangi data terkecil.
- b. Tentukan banyak *kelas interval* yang diperlukan. Untuk menyesuaikan dengan skor pada angket, maka kelas interval Produktivitas kerja dibuat sama yaitu 4.
- c. Tentukan pajang kelas interval p , dengan aturan:

$$P = \frac{\text{rentang}}{\text{banyakkelas}}$$

- d. Pilih ujung bawah interval pertama. Untuk bisa diambil sama dengan data terkecil atau data yang lebih kecil dari data terkecil, tetapi selisihnya harus kurang dari panjang kelas yang telah ditentukan. Selanjutnya daftar disesuaikan dengan menggunakan harga-harga yang telah dihitung.

2. Mencari mean:

$$M = \sum \frac{FX}{N}$$

3. Mencari deviasi rata-rata, varians dan deviasi standar:

$$\text{a. Deviasi rata-rata} : \sum \frac{F(X - M)}{N}$$

$$\text{b. Varians} : s^2 = \frac{\sum F(X - M)^2}{N - 1}$$

$$c. \text{ Deviasi standar} : s = \sqrt{\frac{\sum F(X - M)^2}{N - 1}}$$

Keterangan:

X : skor respon

F : frekuensi

M : rata-rata skor kelompok

s : deviasi standar skor kelompok

4. Menentukan Kategorisasi

Untuk mengetahui norma kategori Tingkat Motivasi, disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan P.T. PINDAD Persero, maka subjek penelitian akan digolongkan berdasarkan klasifikasi kategori dengan memasukkan hasil perhitungan ke dalam rumus kategori, seperti dibawah ini:

$X < (\mu - 1,0\sigma)$	Rendah
$(\mu - 1,0\sigma) \leq X < (\mu + 1,0\sigma)$	Sedang
$(\mu + 1,0\sigma) \leq X$	Tinggi

5. Analisis prosentase

Peneliti menggunakan analisis prosentase setelah menentukan norma kategorisasi dan mengetahui jumlah individu yang ada dalam suatu kelompok. Rumus dari analisis prosentase adalah sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P : prosentase

f : frekuensi

N : jumlah subjek

6. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan

Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan, peneliti menggunakan analisis regresi (anareg) linier Berganda. Anareg linier Berganda digunakan untuk menentukan dasar ramalan dari suatu distribusi data yang terdiri dari variabel kriterium (Y) dan satu variabel prediktor (X) yang memiliki bentuk hubungan yang linier. Adapun rumus persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja karyawan

X₁ = Motivasi karyawan

X₂ = Disiplin Kerja

β₀ = konstanta / intersep

e = fektor pengganggu

Untuk menghitung signifikansi persamaan regresi adalah dengan membandingkan harga F empirik dengan F teoritik yang terdapat pada tabel nilai F. Apakah ada hubungan yang signifikan dari variabel X₁ dan X₂ terhadap variabel Y, maka hasil perhitungannya dibandingkan dengan taraf signifikan 5%. Jika F hitung > F tabel: H_a diterima yaitu terdapat hubungan variabel X₁ dan X₂ terhadap variabel Y. Jika F hitung < F tabel: H_o ditolak yaitu tidak terdapat hubungan variabel X₁ dan X₂ terhadap variabel Y.

Perhitungan dilakukan dengan rumus-rumus di atas, peneliti menggunakan bantuan program SPSS (*statistical product and service solution*) 15.0 for windows.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Diskripsi Obyek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

PT PINDAD (Persero) adalah Perusahaan Industri Manufactur Indonesia yang bergerak dalam bidang produk militer dan produk komersial. Kegiatan PT PINDAD (Persero) mencakup desain dan pengembangan, rekayasa, assembling dan fabrikasi serta perawatan.

Berdiri pada tahun 1908 sebagai bengkel peralatan militer di Surabaya dengan nama Artileri Constructie Winkel (ACW). Bengkel ini berkembang menjadi pabrik dan sesudah mengalami perubahan nama, pengelola kemudian memindahkan lokasinya ke Bandung pada tahun 1923. Pemerintah Belanda pada tahun 1950 menyerahkan pabrik tersebut kepada pemerintah Indonesia. Kemudian pabrik itu di beri nama Pabrik Senjata dan Mesiu (PSM) yang berlokasi di PT PINDAD (Persero) sekarang ini.

Sejak saat itu PT PINDAD (Persero) berubah menjadi sebuah industri Peralatan Militer yang dikelola oleh Angkatan Darat. PT PINDAD berubah status menjadi Badan Usaha Milik Negara atau BUMN dengan nama PT PINDAD (Persero) pada tanggal 29 April 1983. Kemudian pada tahun 1989, perusahaan ini berada di bawah pembinaan Badan Pengelola Industri Strategis (BPIS) yang pada tahun 1998 berubah menjadi PT Bahana Prakarya Industri Strategis (Persero).

Tahun 1999, PT PINDAD (Persero) menjadi anak perusahaan PT Bahana Prakarya Industri Strategis (Persero) dengan nama PT. PINDAD. Tahun 2001 PT PINDAD (Persero) di bawah pengelolaan kementerian BUMN sampai dengan sekarang.

Setelah mengalami reorganisasi dan melalui teknologi canggihnya memproduksi berbagai produk militer dan produk komersial dengan lokasi di dua tempat, yaitu:

1. PT PINDAD (Persero) Bandung

- Divisi Tempa dan Cor
- Divisi Mesin Industri dan Jasa
- Divisi Rekayasa Industri
- Divisi Senjata
- Unit Pengembangan Kendaraan Fungsi Khusus

2. PT PINDAD (Persero) Turen-Malang

- Divisi Munisi yang merupakan salah satu unit produksi yang memproduksi munisi.

Visi, Misi, dan Tujuan Perusahaan

Visi dari PT PINDAD (Persero) adalah perusahaan sehat yang mempunyai inti usaha terpadu, beroperasi secara fleksibel secara mandiri secara financial.

Misi dari PT PINDAD (Persero) adalah sebagai suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) melaksanakan kegiatan usaha dalam bidang alat dan peralatan untuk mendukung kemandirian pertahanan dan keamanan Negara, alat dan

peralatan industri dengan mendapatkan laba untuk pertumbuhan perusahaan, melalui keunggulan teknologi dan efisiensi.

Tujuan dari PT PINDAD (Persero) adalah:

a. Tujuan jangka pendek:

- Meningkatkan keterampilan kerja karyawan
- Meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan untuk mengikuti perkembangan perusahaan
- Meningkatkan produktivitas kerja

b. Tujuan jangka panjang:

- Mencapai laba yang optimal
- Mengadakan ekspansi perusahaan
- Menciptakan lapangan kerja yang lebih luas.

B. Paparan Diskripsi Data Hasil Penelitian

1. Tingkat Motivasi Kerja

Penghitungan norma dilakukan untuk melihat norma tingkat motivasi, sehingga diketahui tingkatnya apakah tinggi, sedang atau rendah.

Berdasarkan hasil perhitungan dari data yang diperoleh, maka didapatkan 3 kategori motivasi, yaitu :

Setelah dihitung didapatkan Mean sebesar 80,51 dan standar deviasi sebesar 5,736. Sedangkan untuk mencari skor kategori diperoleh dengan pembagian sebagai berikut:

$$\text{a. Tinggi} = X > (\mu + 1,0\sigma)$$

$$= X > (80,51 + 1. 5,736)$$

$$= X > 86,246$$

$$\text{b. Sedang} = (\mu - 1,0\sigma) \leq X < (\mu + 1,0\sigma)$$

$$= (80,51 - 1. 5,736) < X \leq (80,51 + 1. 5,736)$$

$$= 74,774 < X \leq 86,246$$

$$\text{c. Rendah} = X < (\mu - 1,0\sigma)$$

$$= X < (80,51 - 1. 5,736)$$

$$= X < 74,774$$

Proporsi Tingkat Motivasi

No.	Kategori	Norma	Interval	f	%
1.	Rendah	$(\mu - 1,0\sigma) \leq X$	>74	2	4,88
2.	Sedang	$(\mu - 1,0\sigma) \leq X < (\mu + 1,0\sigma)$	74 - 86	33	80,48
3.	Tinggi	$X < (\mu + 1,0\sigma)$	≤ 86	6	14,64
	Σ			41	100

2. Tingkat Disiplin Kerja

Penghitungan norma dilakukan untuk melihat norma tingkat Disiplin Kerja, sehingga diketahui tingkatnya apakah tinggi, sedang atau rendah.

Berdasarkan hasil perhitungan dari data yang diperoleh, maka didapatkan 3 kategori motivasi, yaitu :

Setelah dihitung didapatkan Mean sebesar 74,59 dan standar deviasi sebesar 5,996. Sedangkan untuk mencari skor kategori diperoleh dengan pembagian sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{a. Tinggi} &= X > (\mu + 1,0\sigma) \\ &= X > (74,59 + 1. 5,996) \\ &= X > 80,586 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{b. Sedang} &= (\mu - 1,0\sigma) \leq X < (\mu + 1,0\sigma) \\ &= (74,59 - 1. 5,996) < X \leq (74,59 + 1. 5,996) \\ &= 68,594 < X \leq 80,568 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{c. Rendah} &= X < (\mu - 1,0\sigma) \\ &= X < (74,59 - 1. 5,996) \\ &= X < 68,594 \end{aligned}$$

Proporsi Tingkat Disiplin Kerja

No.	Kategori	Norma	Interval	f	%
1.	Rendah	$(\mu - 1,0\sigma) \leq X$	>68	4	9,76
2.	Sedang	$(\mu - 1,0\sigma) \leq X < (\mu + 1,0\sigma)$	68 – 80	32	78,05
3.	Tinggi	$X < (\mu + 1,0\sigma)$	≤ 80	5	12,19
	Σ			41	100

3. Tingkat Produktivitas Kerja

Penghitungan norma dilakukan untuk melihat norma tingkat Disiplin Kerja, sehingga diketahui tingkatnya apakah tinggi, sedang atau rendah.

Berdasarkan hasil perhitungan dari data yang diperoleh, maka didapatkan 3 kategori motivasi, yaitu :

Setelah dihitung didapatkan Mean sebesar 68,73 dan standar deviasi sebesar 4,195. Sedangkan untuk mencari skor kategori diperoleh dengan pembagian sebagai berikut:

$$a. \text{ Tinggi} = X > (\mu + 1,0\sigma)$$

$$= X > (68,73 + 1. 4,195)$$

$$= X > 72,952$$

$$b. \text{ Sedang} = (\mu - 1,0\sigma) \leq X < (\mu + 1,0\sigma)$$

$$= (68,73 - 1. 4,195) < X \leq (68,73 + 1. 4,195)$$

$$= 68,594 < X \leq 80,568$$

$$c. \text{ Rendah} = X < (\mu - 1,0\sigma)$$

$$= X < (68,73 - 1. 4,195)$$

$$= X < 64,535$$

Proporsi Tingkat Produktivitas Kerja

No.	Kategori	Norma	Interval	f	%
1.	Rendah	$(\mu-1,0\sigma) \leq X$	>64	1	2,44
2.	Sedang	$(\mu-1,0\sigma) \leq X < (\mu+1,0\sigma)$	64 – 72	36	87,80
3.	Tinggi	$X < (\mu+1,0\sigma)$	≤ 72	4	9,76
	Σ			41	100

4. Hubungan antara motivasi dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja

Korelasi antara motivasi dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan akan diukur dengan menggunakan analisa regresi linier berganda karena terdiri dari tiga variable, sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas kerja karyawan

X1 = Motivasi kerja karyawan

X2 = Disiplin kerja karyawan

β = Konstanta / intersep

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien regresi

Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah metode statistik dengan menggunakan perangkat lunak komputer yaitu SPSS

15.0 for windows. Berikut adalah hasil analisis dari data penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Correlations

		produktivitas	disker	motivasi
Pearson Correlation	produktivitas	1.000	.818	.657
	disker	.818	1.000	.846
	motivasi	.657	.846	1.000
Sig. (1-tailed)	produktivitas	.	.000	.000
	disker	.000	.	.000
	motivasi	.000	.000	.
N	produktivitas	41	41	41
	disker	41	41	41
	motivasi	41	41	41

Dari data tabel di atas dapat diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja, dan disiplin kerja mempunyai hubungan searah. Koefisien regresi X1 mempunyai hubungan positif sebesar 0,657 dan signifikan yang berarti bahwa motivasi kerja satu satuan menyebabkan naiknya produktivitas kerja karyawan sebesar 0,657. koefisien X2 mempunyai pengaruh positif sebesar 0,818 dan signifikan yang berarti bahwa disiplin kerja naik satu satuan menyebabkan naiknya produktivitas sebesar 0,818.

Model Summary

model		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	821(a)	.674	.657	2.457

a Predictors: (Constant), motivasi, diskor

Dari analisis regresi secara statistik maka di dapatkan bahwa $R = 0,821$ yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara motivasi kerja dan disiplin kerja sangat kuat. $R = 0,821$ hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja mempunyai sumbangan 82,1 % terhadap produktivitas kerja karyawan. F hitung = 39,296 dengan tingkat signifikansi 0,000. menunjukkan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja.

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	474.584	2	237.292	39.296	.000 ^a
	Residual	229.465	38	6.039		
	Total	704.049	40			

a. Predictors: (Constant), motivasi, disiplin

b. Dependent Variable: produktivitas

C. Pembahasan

Proses pelaksanaan penelitian yang telah dilakukan di PT. PINDAD Persero Turen Malang, berjalan dengan lancar sesuai dengan perencanaan semula, penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan instrumen penelitian observasi dan angket, berusaha untuk mengumpulkan data sebanyak-banyaknya yang selanjutnya dilakukan suatu pengujian untuk memberi gambaran tentang variabel penelitian yang dimaksudkan pada bab pendahuluan meliputi: bagaimana tingkat produktivitas kerja karyawan, bagaimana tingkat motivasi kerja, bagaimana tingkat disiplin kerja dan hubungan antara motivasi dan disiplin kerja dengan produktivitas

kerja karyawan PT. PINDAD Persero Turen Malang yang menjadi lokasi penelitian. Selain itu pengukuran ini bertujuan untuk mengetahui ketepatan hasil penelitian dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti. Berdasarkan hasil pengujian data-data penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, berikut ini akan dipaparkan gambaran pembahasan hasil penelitian dari masing-masing variabel yang bisa didiskripsikan sebagai berikut:

1. Tingkat Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan terhadap variabel tingkat produktivitas kerja karyawan, dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi produktivitas kerja karyawan 2 karyawan atau 4,88 % terdapat dalam kategori tinggi, 33 karyawan atau 80,48 % masuk dalam kategori sedang dan 6 karyawan atau 14,64 % terdapat dalam kategori rendah dari total responden penelitian sebanyak 41 orang.

Dari hasil analisis diatas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT. PINDAD Persero Turen Malang dari keseluruhan responden yang menjadi subjek penelitian memiliki tingkat motivasi yang sedang, dengan prosentase sebesar 80,48%, hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan dengan produktivitas, yang terwujud dalam kualitas hubungan yang memungkinkan karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya.

Menurut anoraga motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja

dalam psikologi karya biasanya disebut pendorong semangat kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.⁵⁰

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang “mampu, cakap dan terampil”, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan ketrampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan yang dimilikinya. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi.⁵¹

2. Tingkat Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penghitungan norma kategorisasi data yang diperoleh dari variabel tingkat disiplin kerja, dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi disiplin kerja terdapat 4 karyawan atau 9,76 % terdapat dalam kategori tinggi, 32 karyawan atau 78,05 % masuk dalam kategori sedang dan 5 karyawan atau 12,19 % terdapat dalam kategori rendah dari responden yang berjumlah 41 orang. Sesuai dengan hasil analisis di atas maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar disiplin kerja karyawan PT. PINDAD Persero Turen Malang memiliki tingkat disiplin kerja yang sedang dengan nilai prosentase 78,05% dari 41 responden yang menjadi subjek penelitian.

⁵⁰ Anoraga Pandji, Psikologi Kerja, Rineka Cipta, Jakarta, 1992, hal. 35

⁵¹ Hasibuan Malayu S.P, Organisasi dan Motivasi, Bumi aksara, Bandung, 1996, hal. 92

Menurut Anaroga bahwa disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib. Pada pengertian disiplin juga tersimpul dua factor yaitu factor waktu dan kegiatan atau perbuatan.⁵²

Disiplin kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan tentunya akan membawa implikasi terhadap kelancaran dan ketertiban dalam bekerja sehingga hasilnya sesuai dengan target yang direncanakan. Keadaan yang demikian secara langsung akan memberi dampak positif bagi perusahaan.

3. Tingkat Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penghitungan norma kategorisasi data yang diperoleh dari variabel tingkat produktivitas kerja, dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi produktivitas kerja terdapat terdapat 1 karyawan atau 2,44 % terdapat dalam kategori tinggi, 36 karyawan atau 87,80 % masuk dalam kategori sedang dan 4 karyawan atau 9,76 % terdapat dalam kategori rendah dari responden yang berjumlah 41 orang. Sesuai dengan hasil analisis di atas maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar produktivitas kerja karyawan PT. PINDAD Persero Turen Malang memiliki tingkat produktivitas kerja yang sedang dengan nilai prosentase 87,80% dari 41 responden yang menjadi subjek penelitian.

Dilihat dari segi psikologi, produktivitas adalah tingkah laku. Dalam psikologi, produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (output)

⁵² Op. Cit, Anoroga, hal. 46

dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya.⁵³

Produktivitas bukanlah membuat karyawan bekerja lebih lama atau lebih keras. Peningkatan produktivitas lebih banyak merupakan hasil dari peencanaan yang tepat, dari investasi yang bijaksana, dari teknologi baru, dari teknik yang lebih baik, dari efisiensi yang lebih tinggi. Diluar ini produktivitas tergantung pada usaha yang penuh kesadaran dari tiap-tiap karyawan.

Ada tiga tahapan mendasar dalam menerapkan teknik modifikasi perilaku pada suatu lingkungan kerja agar produktivitas karyawan meningkat. Tiga tahapan tersebut adalah :

- a. Pengukuran atas setiap keluaran bagian yang menghasilkan keuntungan ekonomis tinggi. Karenanya peningkatan produktivitas karyawan juga merupakan keharusan. Pengukuran itu menyediakan landasan dasar untuk menghadapi prestasi masa depan.
- b. Pengadaan suatu system umpan balik yang efektif sehingga baik penyelia maupun karyawan mengetahui secara pasti apa yang kiranya perlu dikerjakan dan apa pula yang sedang dikerjakannya.
- c. Pemberiaan peneguhan positif (positif reinforcement) bila terjadi perbaikan prestasi karyawan. Keyakinan bahwa perilaku itu dapat dibentuk dengan cara membiarkan paara karyawan secara individual belajar atau mengalami betapa baiknya jika mampu mencapai sasaran khusus, dan

⁵³ Op. Cit, Anoraga, hal. 50

kemudian mendapat imbalan atas perbaikan prestasi itu terutama dengan pujian, pengalaman, dan tentu saja insentif financial.

4. Hubungan Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan

Penelitian ini korelasi antara Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan ditunjukkan dengan hasil koefisien korelasi motivasi 0,657 dan koefisien korelasi disiplin kerja 0,818 dengan $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

Adanya hubungan yang signifikan antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan ini didukung oleh pendapat J. Ravianto Putra mengatakan bahwa Produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah Motivasi dan disiplin kerja.

Pemberian motivasi pada karyawan adalah pemberian dorongan kepada karyawan yang dilakukan sedemikian rupa untuk mendapatkan semangat kerja yang tinggi dari karyawan. Guna mendapatkan semangat kerja yang tinggi dari karyawan, dorongan yang digunakan adalah dorongan yang disesuaikan dengan kemauan yang diinginkan karyawan itu sendiri yaitu berwujud dorongan pemuasan kebutuhan, sehingga diharapkan apabila kepuasan kebutuhannya terpenuhi maka akan memberikan dorongan terhadap produktivitas kerjanya.

Apabila dalam suatu perusahaan tenaga kerjanya cukup tinggi disiplin kerjanya, maka produktivitas perusahaan itupun tinggi, sehingga hasil produksinya menjadi lancar, demikian juga sebaliknya bila disiplin tenaga kerjanya kurang dalam mengerjakan pekerjaannya, maka produktivitas perusahaan itupun rendah dan hasil produksinya juga rendah. Suatu kenyataan bahwa pengaruh kedisiplinan karyawan terhadap produktivitas adalah sangat besar, maka hal ini disebabkan kedisiplinan tenaga kerja berhubungan erat dengan produktivitas.

Hal di atas telah disebutkan dalam ayat pada ketiga ayat yaitu dalam surat Al Baqarah ayat 141 dan ayat 202 dan surat Lail ayat 4 menunjukkan bahwa setiap usaha yang kita hasilkan pasti berbuah sesuai dengan apa yang telah di kerjakan. Dan setiap usaha yang telah kita lakukan akan mendapat balasan dari Allah, seperti usaha yang maksimal akan berbuah baik, begitu juga usaha yang tidak maksimal tentu akan sia-sia belaka.

Sangat disayangkan ketika kita memiliki banyak kemampuan namun kita hanya mampu mengerjakan sedikit kewajiban, tidak sebanding dengan kesempatan, waktu luang, kesehatan, masa produktif, keamanan, dan kondisi yang kita miliki. Semua potensi yang kita miliki harus kita optimalkan secara baik sesuai dengan tujuan perubahan dan perbaikan, termasuk dalam hal pekerjaan, dan dalam kajian ini, inilah yang disebut dengan produktivitas kerja

Dalam penelitian bisa diterima dengan alasan karena variabel bebas yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja terdapat hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Makin tinggi motivasi kerja dan disiplin kerja, maka makin tinggi produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut berdasarkan hasil penelitian menunjukkan besarnya $F = 39,296$.

Hasil penelitian di atas dapat mendukung pendapat beberapa ahli yang menyatakan motivasi kerja dan disiplin kerja pada individu mempunyai hubungan terhadap produktivitas kerja karyawan. Individu yang memiliki motivasi kerja tinggi lebih dapat mencari dan menemukan jalan keluar dalam pemecahan masalah yang lebih efektif dan cenderung mempunyai disiplin yang cukup baik dalam menyelesaikan tugas sebagai upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Salah satu penelitian yang menguji faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu Mayor. Penelitian Mayor bertujuan untuk menemukan kombinasi terbaik untuk memacu produktivitas maksimum dari karyawan. Hasilnya menunjukkan secara signifikan.⁵⁴

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menghasilkan Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja dianggap dapat mendukung secara efektif dalam meningkatkan produktivitas. Individu yang mempunyai motivasi kerja tinggi mempunyai kecenderungan berhati-hati penuh pertimbangan dan perhitungan yang matang dalam melakukan sesuatu

⁵⁴ Alma Buchari, *Kewirausahaan*, Alfabeta, Bandung, 2005, hal 75

termasuk dalam menyelesaikan tugas perusahaan. Bentuk kehati-hatian dan penuh pertimbangan pada individu tidak hanya hal-hal yang bersifat fisik , namun yang lebih memberikan makna yaitu muncul kesadaran untuk berdisiplin dalam bekerja. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.⁵⁵

Motivasi dan disiplin kerja merupakan potensi mental yang apabila dikelola dengan baik, maka akan dapat mendukung keberhasilan perusahaan dalam merealisasikan berbagai macam tujuannya secara efektif. Berdasarkan hal tersebut bahwa semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja individu semakin tinggi pula produktivitas karyawan.

Pada penelitian ini, variabel motivasi dan disiplin kerja menyumbang 67,4% terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan 32,6% berasal dari variabel lain yang mempunyai hubungan terhadap produktivitas kerja karyawan. Ada beberapa variabel yang mempengaruhi produktivitas antara lain secara internal yang didalamnya terdapat manajerial processes, manajerial leadership, motivation, dan secara eksternal yang didalamnya terdapat government regulation, union dan inivation.

⁵⁵ Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusi untuk Perusahaan*, Murai Kencana, Jakarta, 2003, hal.444

Terdapat hubungan positif motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Hipotesis tersebut bias diterima karena variabel bebas motivasi dengan variabel terikat produktivitas kerja mempunyai hubungan yang signifikan. Hal tersebut berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,657, sig. 0,000 artinya motivasi individu dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada 3 faktor, yakni (1) kemungkinan untuk berkembang, (2) jenis pekerjaan dan (3) apakah mereka merasa bangga menjadi bagian perusahaan tempat mereka bekerja. Disamping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni: rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang baik dari manajer.⁵⁶

Individu yang memiliki motivasi kerja akan mampu memandang dengan jeli dan tepat sesuai dengan sasaran yang diinginkan berdasarkan pengembangan pemikiran melalui aktivitas dan pengalamannya sehingga mempengaruhi terhadap produktivitas kerja.

⁵⁶ Ibid hal. 456

Beberapa orang memiliki keinginan untuk mencapai kesuksesan. Mereka berjuang untuk memenuhi ambisi secara pribadi daripada mencapai kesuksesan dalam bentuk penghargaan perusahaan. Sehingga mereka melakukannya selalu lebih baik dan efisien dari waktu ke waktu.⁵⁷

Motivasi mempunyai peran penting dalam perusahaan untuk mengarahkan agar dapat bekerja dengan inovatif dan bertanggung jawab sehingga arah dan tujuan perusahaan berhasil secara efektif.

Terdapat menyatakan bahwa ada hubungan positif disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hipotesis tersebut dapat diterima karena variabel bebas motivasi dengan variabel terikat produktivitas kerja mempunyai hubungan yang signifikan. Hal tersebut berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,818, sig. 0,000 artinya disiplin kerja individu dapat meningkatkan produktivitas kerja, maka semakin tinggi disiplin kerja individu akan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.

Disiplin kerja individu dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang penting untuk mendapatkan perhatian karena mempunyai hubungan yang signifikan dengan produktivitas kerja karyawan sebagai upaya untuk menangani masalah perusahaan terutama mengenai disiplin kerja sehingga kesepakatan dan peraturan yang telah tersusun dapat diwujudkan secara maksimal.

⁵⁷ Ibid, hal 459

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat dengan umumnya. Melalui disiplin kerja akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang akan berhasil dalam karyanya, studinya biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Seseorang yang sehat dan kuat biasanya pun mempunyai disiplin yang baik, dalam arti dia mempunyai keteraturan di dalam menjaga dirinya, teratur kerja, teratur makan, tertib olah raga dan tertib dalam segala hal.⁵⁸

⁵⁸ Ibid, hal 443

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

- a. Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai hubungan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PINDAD Persero Malang. Besarnya sumbangan variabel motivasi dan disiplin kerja adalah sebesar 67,4 %.
- b. Motivasi berhubungan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Individu yang memiliki motivasi akan mampu memandang sesuatu secara jeli dan tepat sesuai dengan sasaran yang diinginkan berdasarkan pengembangan pemikiran melalui aktivitas dan pengalamannya sehingga mempengaruhi terhadap produktivitas kerja.
- c. Disiplin kerja berhubungan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan kapital mental yang dapat mengarahkan individu untuk menyelesaikan pekerjaan perusahaan secara baik karena penuh perhitungan dan tanggung jawab berdasarkan peraturan yang berlaku sehingga mempengaruhi terhadap produktivitas kerja karyawan.

B. SARAN

- a. Bagi Perusahaan, disarankan motivasi dan disiplin kerja pada individu lebih ditanamkan dari hati dan bukan hanya sekedar mentaati peraturan dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu
- b. Bagi Peneliti selanjutnya, sebaiknya mengungkap 32,6 % variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang belum diungkap oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdur Rahman Shaleh, *Psikologi Suatu Pengantar dalam perspektif Islam*, Prenada Indonesia, Jakarta, 2004
- Agus Dharma, *Manajemen Personalialia*, Edisi keempat, Penerbit Erlangga, Jakarta, 2003
- Alex. S. Nitisemo, *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2006
- Alma, Buchari, *Kewirausahaan*, Alfabeta, Bandung, 2006
- H. Hadari Nawawi, *MSDM untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yayasan Gama Universitas Press, 2003
- Hadi Sutrisno, *Metodologi Research I*, Yogyakarta, Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM, 1994
- Hasibuan Malayu S.P, *Organisasi dan Motivasi*, Bumi aksara, Bandung, 1996
- Heijdrachman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalialia*, Edisi ketiga, Penerbit BPFE ,yogyakarta 2003
- Heidjrahman Ranupandojo, *Manajemen Personalialia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 2000
- Husein Umar, *Riset Manajemen Sumber daya Manusia dalam Organisasi*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2003, Hal.214
- J. Raviianto Putra, *Produktivitas dalam Manajemen*, LSIUP, Jakarta, 2004
- Jazuli, Ahzami Sami'un, *Menjelajah Kehidupan dalam Al-Qur'an*, Al-'Itishom Cahaya Umat. Jakarta, 2005.
- John Soeprihanto, *Manajemen Personalialia*, BPFE, Yogyakarta, 2003
- Komarudin, *Manajemen Personalialia Suatu Pengantar*, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Mockiyat, *Manajemen kepegawaian*, Penerbit Alumni Bandung, 2000
- Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta, 2003

- Paul Mali, *Improving Total productivitas (Terjemah)*, John W. & Sons, New York, 2000
- Rahayu Iin, Ardhani Tristiardi, *Observasi dan Wawancara*, Malang, Bayumedia, 2004
- Rivai. Veithzal, *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan*, Murai kencana, Jakarta, 2003
- Robbins P. S, *Prinsip-prinsip Perilaku organisasi*, Jakarta, Erlangga, 2002
- Rony, Andik Irawan, *Hubungan Motivasi Berprestasi Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Persepsi Efektifitas Organisasi*, Thesis, UGM, Yogyakarta, 2005
- Saifud Alsa asmadi, *Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif serta Kombinasinya Dalam Penelitian Psikologi*, Yogyakarta, Pustaka pelajar, 2003
- Saifudiin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas* , Liberti, Yogyakarta, 2004
- Saifudin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2004
- Schermenharn, John R., *Managemen*, Edisi Bahasa Indonesia, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2003
- Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 2, Bumi Aksara, Jakarta, 2000
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek: edisi revisi IV*. Jakarta, Rineka Cipta, 1998
- Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta, 2005
- Susilo Martoyo, *Manajemssen Sumber Daya Manusia*, Edisi 4, BPFE, Jakarta, 2003
- Sutrisno Hadi, *Metodologi Research* , Andi, Yogyakarta, 1993
- kandarrumidi, *Metodologi Penelitian*, Gadjah Mada University Press, yogyakarta, 2004
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Gailia Indonesia, Jakarta 2003