



**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI  
PADA PT CAPSUGEL INDONESIA**

Skripsi

Dibuat oleh:

Atikah Fatma Wati  
021120359

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**JULI 2024**



**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI  
PADA PT CAPSUGEL INDONESIA**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
(Towaf Totok Irawan, S.E., M.E, Ph.D)

Ketua Program Studi  
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak, MM, CA)

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI  
PADA PT CAPSUGEL INDONESIA**

Skripsi

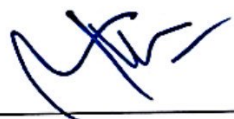
Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari Rabu tanggal 24 Juli 2024

Atikah Fatma Wati  
021120359


Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang  
(Dr. Nancy Yusnita, S.E, M.M)



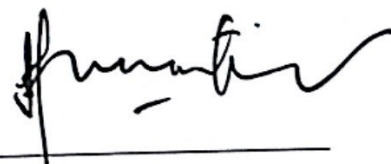
---

Ketua Komisi Pembimbing  
(Dr. Dewi Taurusyanti, S.E, M.M)



---

Anggota Komisi Pembimbing  
(Nina Sri Indrawati, S.E, M.M)



---

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Atikah Fatma Wati  
NPM : 021120359  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap  
Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Capsugel Indonesia

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari Produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari Komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Juli 2024



Atikah Fatma Wati

021120359

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun  
2024 dilindungi Undang-undang**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.*

*Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.*

## ABSTRAK

ATIKAH FATMA WATI. 021120359. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Capsugel Indonesia. Di bawah bimbingan : DEWI TAURUSYANTI dan NINA SRI INDRAWATI. 2024

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja pada produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Capsugel Indonesia. Keberhasilan suatu organisasi atau instansi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang baik dan optimal akan secara langsung berdampak kepada kesuksesan perusahaan dalam meraih tujuan perusahaan. Penelitian ini dilakukan di PT Capsugel Indonesia untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Capsugel Indonesia.

Penelitian ini dengan jenis penelitian deskriptif verifikatif dengan metode penelitian *explanatory survey* yang menggunakan data primer dan sekunder, penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh dengan jumlah 60 responden.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Capsugel Indonesia. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Motivasi (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) adalah  $0,028 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 2,248 > t_{tabel} 2,201$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan secara signifikan. Sedangkan untuk nilai signifikansi Disiplin Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 7,856 > 2,201 t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja secara signifikan.

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

## **PRAKATA**

Puji serta syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT. Tuhan yang Maha Pengasih dan Penyayang, Tuhan pemilik segala ilmu pengetahuan, yang telah memberikan kekuatan dan kemudahan dalam menyelesaikan Skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Sholawat serta salam semoga tercurah kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat nya yang telah membawa seluruh umat kepada keindahan akhlak.

Penyusunan Skripsi ini merupakan salah satu syarat kelulusan pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor, dengan Skripsi yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT CAPSUGEL INDONESIA”**

Selama penulisan ini, banyak sekali kesulitan dan hambatan yang dialami penulis, namun berkat doa, dukungan dan kerjasama dari berbagai pihak, sehingga penulis dapat menyelesaikan tahapan ini. Oleh sebab itu, pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang terdalam kepada:

1. Orang tuaku tercinta Bapak Bustan dan Ibu Nikmah yang telah memberikan dukungan serta doa yang tak terhingga serta bantuan modal dan materil dalam penulisan skripsi ini.
2. Kakakku Risyad Abdurahman Tama yang selalu memberikan nasihat dan supportnya.
3. Bapak Prof. Dr.rer.pol. Ir. Didik Noto Sudjono, M.sc., selaku Rektor Universitas Pakuan yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Pakuan selama ini.
4. Bapak Towaf Totok Irawan S.E. M.E, Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.
5. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK, MM, CA. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
6. Ibu Dr. Tutus Rully, S.E., M.M selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
7. Ibu Dr. Dewi Taurusyanti, S.E, M.M selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan serta dorongan dalam menyelesaikan Skripsi ini.
8. Ibu Nina Sri Indrawati, S.E, M.M selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan serta dorongan dalam menyelesaikan Skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmu dan pengalamannya kepada penulis.

10. Para Staff Tata Usaha yang telah membantu dan memberikan kemudahan dalam melakukan administrasi perkuliahan dan informasi.
11. Ibu Miera selaku *Associate Director*, HRD PT Capsugel Indonesia yang telah memberikan kesempatan, membantu dan mengarahkan untuk melakukan penelitian pada PT Capsugel Indonesia.
12. Bapak Mulya Bakti selaku *Leader Shift* bagian Produksi dan Ibu Samsiyah selaku Staff HRD PT Capsugel Indonesia yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
13. Para Staff dan karyawan PT Capsugel Indonesia yang sudah membantu dalam proses penyusunan Skripsi ini.
14. Kepada Sahabat-sahabat dari awal kuliah Arieska, Enina, Gita, Fatimah, Vina, Malisa, dan Audri yang selalu memberikan semangat dan motivasi untuk penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
15. Komti serta teman-teman kelas J program studi Manajemen Angkatan 2020.
16. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu memberi dukungan dalam penyusunan Skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari sempurna, dikarenakan keterbatasan dan kemampuan penulis. Semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat positif bagi semua pihak yang berkepentingan dan semoga Allah SWT. membalas semua amal dan kebaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu penyusunan Skripsi ini.

Bogor, Juli 2024

Atikah Fatma Wati



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>PRAKATA</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	9
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	9
1.2.2 Perumusan Masalah .....	10
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	10
1.3.1 Maksud Penelitian .....	10
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	10
1.4 Kegunaan Penelitian .....	11
1.4.1 Kegunaan Praktis .....	11
1.4.2 Kegunaan Akademis/Teoritik.....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	12
2.1 Manajemen Sumber daya Manusia .....	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.1.2 Peranan Manajemen Sumber daya Manusia .....	13
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	20
2.2 Motivasi.....	21
2.2.1 Pengertian Motivasi .....	21
2.2.2 Teori-teori Motivasi .....	23
2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	28
2.2.4 Tujuan Motivasi.....	29
2.2.5 Indikator Motivasi .....	30
2.3 Disiplin Kerja .....	31
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	31
2.3.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja .....	32
2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	34

2.3.4 Indikator Disiplin Kerja .....	36
2.4 Produktivitas Kerja Karyawan .....	39
2.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja .....	39
2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	40
2.4.3 Indikator Produktivitas Kerja .....	42
2.5 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Penelitian .....	43
2.5.1 Penelitian Sebelumnya .....	43
2.5.2 Kerangka Penelitian.....	46
2.6 Hipotesis Penelitian .....	50
<b>BAB III METODELOGI PENELITIAN .....</b>	<b>52</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	52
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian .....	52
3.2.1 Objek Penelitian .....	52
3.2.2 Unit Analisis .....	52
3.2.3 Lokasi Penelitian .....	52
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	52
3.3.1 Jenis Data Penelitian.....	52
3.3.2 Sumber Data Penelitian .....	53
3.4 Operasionalisasi Variabel .....	53
3.5 Metode Penarikan Sampel .....	55
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	56
3.7 Uji Kualitas Data .....	57
3.7.1 Uji Validitas .....	57
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	60
3.8 Metode Analisis Data .....	61
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	61
3.8.2 Uji Asumsi Klasik .....	62
3.8.3 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	63
3.8.4 Analisis Regresi Linear Berganda .....	64
3.8.5 Uji Hipotesis .....	64
3.8.6 Koefisien Determinasi .....	66
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>67</b>
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	67
4.1.1 Sejarah Singkat PT Capsugel Indonesia .....	67
4.1.2 Visi & Misi PT Capsugel Indonesia.....	68
4.1.3 Struktur Organisasi.....	68

4.1.4	Proses Produksi.....	72
4.1.5	Profil Responden .....	75
4.2	Metode Analisis Data.....	78
4.3.1	Analisis Deskriptif .....	78
4.3.1.1	Motivasi karyawan pada PT Capsugel Indonesia .....	78
4.3.1.2	Disiplin Kerja pada PT Capsugel Indonesia.....	88
4.3.1.3	Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Capsugel Indonesia.....	99
4.3.2	Uji Asumsi Klasik.....	108
4.3.3	Analisis Regresi Linear Sederhana .....	110
4.3.4	Analisis Regresi Linear Berganda .....	111
4.3.5	Uji Hipotesis .....	112
4.3.6	Koefisien Determinasi.....	114
4.3	Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian.....	114
4.4.1	Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Capsugel Indonesia .....	114
4.4.2	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Capsugel Indonesia .....	115
4.4.3	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Capsugel Indonesia.....	117
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>118</b>
5.1	Kesimpulan.....	118
5.2	Saran.....	119
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>120</b>
	<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>124</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Hasil Produksi (Yeild) Divisi Produksi PT Capsugel Indonesia Periode 2021 – 2023. ....	4
Tabel 1.2 Data Hasil Produksi (Release By Pass) Divisi Produksi pada PT Capsugel Indonesia Periode 2021 – 2023. ....	5
Tabel 1.3 Rekapitulasi kehadiran karyawan bagian produksi PT Capsugel Indonesia tahun 2021. ....	6
Tabel 1.4 Rekapitulasi kehadiran karyawan bagian produksi PT Capsugel Indonesia tahun 2022. ....	6
Tabel 1.5 Rekapitulasi kehadiran karyawan bagian produksi PT Capsugel Indonesia tahun 2023. ....	7
Tabel 1.6 Data Absensi Cuti Karyawan Bagian Produksi pada PT Capsugel Indonesia Periode 2021 – 2023. ....	8
Tabel 1.7 Hasil Pra-survey Motivasi Karyawan Bagian Produksi pada PT Capsugel Indonesia. ....	9
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya .....	43
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel .....	53
Tabel 3.2 Skor Skala Likert Motivasi (X1) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) .	57
Tabel 3.3 Penilaian Skala Likert Disiplin Kerja (X2) .....	57
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.....	58
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja .....	59
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja .....	59
Tabel 3.7 Kriteria Penelitian Tingkat Reliabilitas.....	60
Tabel 3.8 Reliability Statistics Variabel Motivasi (X1).....	61
Tabel 3.9 Reability Statistics Variabel Disiplin Kerja (X2) .....	61
Tabel 3.10 Reliability Statistics Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y).....	61
Tabel 3.11 Interpretasi Hasil .....	62
Tabel 4.1 Profil Responden pada PT Capsugel Indonesia Berdasarkan Jenis Kelamin .....	75
Tabel 4.2 Profil Responden pada PT Capsugel Indonesia Berdasarkan Usia .....	75
Tabel 4.3 Profil Responden pada PT Capsugel Indonesia Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	76
Tabel 4.4 Profil Responden pada PT Capsugel Indonesia Berdasarkan Lama Bekerja .....	77
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup” .....	78

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan bekerja agar dapat hidup layak” .....	79
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai ”Karyawan merasa puas dengan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan” .....	79
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai “Pemenuhan rasa aman akan fisik dan mental” .....	80
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan” .....	80
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai “Kondisi lingkungan kerja yang memadai” .....	81
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan memiliki hubungan baik antara pribadi dengan atasan, bawahan, dan rekan kerja” .....	81
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan menikmati kerja sama dengan orang lain dari pada kerja sendiri” .....	82
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mampu berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja” .....	82
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai “Status” .....	83
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai “Selalu diberikan pujian apabila menjalankan tugas dengan baik” .....	83
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan memiliki kemungkinan lebih besar dalam membina hubungan interpersonal” .....	84
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan menyukai pekerjaan yang kreatif dan menantang” .....	84
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan bekerja” .....	85
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan menggunakan pengalaman-pengalaman yang positif” .....	85
Tabel 4.20 Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Karyawan ..	86
Tabel 4.21 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Motivasi Karyawan .....	87
Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Datang Tepat Waktu” .....	89
Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Mengisi Daftar Hadir” ....	89
Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai “Menerima Konsekuensi Ketidakhadiran” .....	90
Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai “Memakai Pakaian dan Peralatan Kerja yang Safety” .....	90
Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai “Mampu Menggunakan Peralatan Kerja Dengan Baik Sesuai Standar yang Diberikan Perusahaan” .....	91
Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai “Menerima Sanksi Atas Kelalaian Apabila Tidak Memakai Atribut” .....	91

Tabel 4.28	Tanggapan Responden Mengenai “Taat pada Peraturan yang Ditetapkan” .....	92
Tabel 4.29	Tanggapan Responden Mengenai “Mampu Bekerja Sama Dengan Baik Dalam Pekerjaan” .....	92
Tabel 4.30	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Merapihkan Peralatan Kerja Setelah Selesai Bekerja” .....	93
Tabel 4.31	Tanggapan Responden Mengenai “Ketelitian Dalam Bekerja” .....	93
Tabel 4.32	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Mengerjakan Pekerjaan Secara Efektif dan Efisien” .....	94
Tabel 4.33	Tanggapan Responden Mengenai “Berhati-hati Dalam Melakukan Pekerjaan Sesuai Aturan” .....	94
Tabel 4.34	Tanggapan Responden Mengenai “Saling Menghormati Antar Karyawan” .....	95
Tabel 4.35	Tanggapan Responden Mengenai “Memiliki Kepribadian yang Baik Dalam Bekerja” .....	95
Tabel 4.36	Tanggapan Responden Mengenai “Kepatuhan Terhadap Norma yang Berlaku” .....	96
Tabel 4.37	Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja .....	96
Tabel 4.38	Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja .....	98
Tabel 4.39	Tanggapan responden Mengenai “Ketepatan Dalam Menyelesaikan Produksi” .....	99
Tabel 4.40	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Mampu Memenuhi Target” .....	100
Tabel 4.41	Tanggapan Responden Mengenai “Hasil Kerja Karyawan Meningkatkan Dari Waktu ke Waktu” .....	100
Tabel 4.42	Tanggapan Responden Mengenai “Produk yang Dihasilkan Sesuai Dengan Standar yang Telah Ditetapkan” .....	101
Tabel 4.43	Tanggapan Responden Mengenai “Meningkatkan Kualitas Kerja Dari Waktu ke Waktu” .....	101
Tabel 4.44	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Menghasilkan Produk Dengan Kualitas yang Baik” .....	102
Tabel 4.45	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Mengurangi Tingkat Kesalahan” .....	102
Tabel 4.46	Tanggapan Responden Mengenai “Berusaha Memperbaiki Kesalahan yang Dilakukan Dalam Melaksanakan Pekerjaan” .....	103
Tabel 4.47	Tanggapan Responden Mengenai “Pengalaman Kerja yang Dimiliki Karyawan Meminimalisir Tingkat Kesalahan Kerja yang Terjadi” .....	103
Tabel 4.48	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Mampu Mengukur Pencapaian Hasil Dari Produksi yang Dijalankan” .....	104

Tabel 4.49 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Standar Waktu yang Ditentukan” .....	104
Tabel 4.50 Tanggapan Responden Mengenai “Jika Target Produksi Belum Tercapai, Karyawan Siap Bekerja Lembur” .....	105
Tabel 4.51 Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja Karyawan .....	105
Tabel 4.52 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja Karyawan.....	107
Tabel 4.53 Hasil Uji Normalitas .....	108
Tabel 4.54 Hasil Uji Multikolinearitas .....	109
Tabel 4.55 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	109
Tabel 4.56 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Motivasi .....	110
Tabel 4.57 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Disiplin Kerja .....	110
Tabel 4.58 Hasil Regresi Linear Berganda .....	111
Tabel 4.59 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	112
Tabel 4.60 Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	113
Tabel 4.61 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	114

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian.....	50
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Capsugel Indonesia .....	69
Gambar 4.2 Proses Produksi PT Capsugel Indonesia.....	72
Gambar 4.3 Diagram Profil Responden pada PT Capsugel Indonesia .....	75
Gambar 4.4 Diagram Profil Responden pada PT Capsugel Indonesia Berdasarkan Usia.....	76
Gambar 4.5 Diagram Profil Responden pada PT Capsugel Indonesia Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	76
Gambar 4.6 Diagram Profil responden pada PT Capsugel Indonesia Berdasarkan Lama Bekerja .....	77
Gambar 4.7 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Motivasi Karyawan.....	88
Gambar 4.8 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja .....	98
Gambar 4.9 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja Karyawan ....	107
Gambar 4.10 Kurva Uji Hipotesis .....	113



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Riset Perusahaan .....	126
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian .....	127
Lampiran 3. Kodingan Variabel Penelitian .....	131
Lampiran 4. Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	135
Lampiran 5. Distribusi Nilai $r_{tabel}$ .....	138
Lampiran 6. Distribusi Nilai $t_{tabel}$ .....	139
Lampiran 7. Distribusi Nilai $f_{tabel}$ .....	141



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya suatu kegiatan organisasi, bahkan maju mundurnya organisasi atau instansi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya, untuk itu, setiap organisasi perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan produktivitas kerja yang baik.

Setiap organisasi maupun perusahaan memiliki berbagai macam tujuan. Aktivitas suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut diperlukan pengelolaan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin, teknologi. Perusahaan harus selalu memperhatikan keterkaitan antara faktor-faktor produksi tersebut, dengan demikian perusahaan dituntut untuk dapat mengelola dengan sebaik baiknya terutama dalam bidang sumber daya manusia agar mampu bekerja lebih efektif dan efisien. agar dapat bejalan efektif, maka fungsi manajemen seperti perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*) dan pengendalian (*controlling*) dalam perusahaan berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan.

Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Sumber daya manusia merupakan suatu organisasi karena sumber daya memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadai bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan tersebut.

Sumber daya manusia yang baik dan optimal akan secara langsung berdampak kepada kesuksesan perusahaan dalam meraih tujuan perusahaan. Perusahaan yang sukses tidak sekedar memberikan tugas kepada karyawan, tetapi juga memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan sehingga karyawan dapat dengan nyaman untuk bekerja. Setelah kebutuhan sumber daya manusia terpenuhi dengan baik, secara otomatis karyawan akan memberikan lebih dari yang diharapkan oleh perusahaan sehingga produktivitas dari karyawan juga dinilai sangat baik oleh perusahaan.

Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan (Hanaysha dalam Agustini & Dewi, 2019). Produktivitas karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan

berhasil meraih tujuan dan jika karyawan tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan tidak berhasil meraih tujuan perusahaan.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan terhadap karyawan yaitu pemberian motivasi. Motivasi penting diberikan kepada karyawan karena akan membangkitkan semangat untuk bekerja dan menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong berperilaku kerja sesuai dengan ketentuan, intensitas dan jangka waktu tertentu yang berhubungan dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam melaksanakan pekerjaan. Pentingnya motivasi kerja bagi suatu perusahaan yakni sebagai faktor pendorong karyawan. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu faktor pendorongnya adalah kebutuhan serta keinginan karyawan tersebut.

Menurut penelitian Lina dkk, (2023), Produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan produktivitas pekerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komponen motivasi, sebesar 0,676 menunjukkan bahwa varians dalam Produktivitas Kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh dua variabel independen yaitu motivasi dan disiplin kerja, sisanya sebesar 32,4% dapat disebabkan oleh faktor-faktor lain. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sukardi (2021) bahwa, motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar 47,3%, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar 47,0%, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan pengaruh sebesar 64,3%, sedangkan sisanya sebesar 35,7% dipengaruhi faktor lain.

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seseorang, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana yang bergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Oleh karena itu tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai hasil kerja yang bagus. Maka dari itu motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan dan di tingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan produktivitas kerja yang terbaik.

Selain motivasi, faktor disiplin kerja sangat berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Karena menurut Hasibuan (2021) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut pendapat ahli yang lain, Rivai (2018) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat meminimalkan tingkat absensi, keterlambatan, dan kesalahan yang berakibat pada penurunan produktivitas (Siregar dalam Burmana & Negoro, 2023). Oleh karena itu, karyawan yang bekerja secara disiplin seperti datang tepat waktu, mematuhi aturan perusahaan dan mempunyai moral yang baik dalam bekerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Disiplin kerja dapat tumbuh dengan adanya motivasi yang diberikan terhadap karyawan, sehingga dapat mendorong karyawan bekerja secara produktif guna mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan ada dua bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam mengarahkan karyawan untuk mematuhi aturan, yaitu disiplin preventif dan korektif. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi aturan-aturan perusahaan. Sedangkan disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan dengan memberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku

Berdasarkan faktor-faktor yang dijelaskan diatas sudah sangat jelas bahwa motivasi dan disiplin kerja sangat berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja dan memiliki motivasi yang baik dapat membuat karyawan bekerja secara produktif.

Pada penelitian ini, yang dilakukan di PT Capsugel Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri farmasi, dengan memproduksi cangkang kapsul untuk memenuhi kebutuhan pasar dalam negeri dan internasional. Kapsul memegang peranan penting bagi perkembangan industri farmasi sejak abad 20. Pemakaian kapsul untuk obat-obatan dan *feed suplemen* terus meningkat seiring dengan bertambahnya kesadaran sebagian besar masyarakat Indonesia akan kesehatan dan perkembangan industri farmasi. Hal ini membuat PT Capsugel Indonesia harus mampu memproduksi cangkang kapsul yang bermutu.

Salah satu strategi yang dapat menunjang keberhasilan perusahaan dalam memproduksi cangkang kapsul adalah dengan menawarkan cangkang kapsul yang berkualitas. Oleh karena itu karyawan pada PT Capsugel Indonesia harus fokus bekerja pada tugas yang diberikan perusahaan, menyelesaikan segala pekerjaan dan menjalankan segala peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia dengan mengaktifkan dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya, dimana salah satu kebijakan yaitu dengan pemberian motivasi dan disiplin kerja pada karyawan agar bekerja secara maksimal diperusahaan.

Untuk melihat bagaimana tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT Capsugel Indonesia, dapat dilihat dari data hasil produksi pada divisi Produksi. Pada

PT Capsugel Indonesia terdapat dua data produksi yang *critical* yaitu, data *Yield* dan data *Release by pass*. Berikut ini disajikan data *Yield*, yaitu data hasil produksi kapsul yang telah memenuhi standar produksi pada PT Capsugel Indonesia yang dilihat dari hasil produksi periode tahun 2021 - 2023 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1 Data Hasil Produksi (*Yeild*) Divisi Produksi PT Capsugel Indonesia Periode 2021 – 2023.

Tahun	Target		Actual		GAP	
	(*1000)	(%)	(*1000)	(%)	(*1000)	(%)
2021	18.867.665	96,0	17.935.431	93,7	(932.233)	(2,3)
2022	-	96,0	17.187.593	92,4	-	(3,6)
2023	-	96,0	14.932.075	89,5	-	(6,5)

Sumber : PT Capsugel Indonesia, 2023.

Data *Yeild* adalah data hasil produksi kapsul secara keseluruhan. Berdasarkan tabel 1.1 diatas menyimpulkan bahwa pada tahun 2021, target hasil produksi kapsul secara keseluruhan sebesar 96% (18.867.665 pcs), sedangkan realisasi hasil produksi kapsul secara keseluruhan sebesar 93,7% (17.935.431 pcs), selisih antara realisasi dan target sebesar -2,3% (-932.233 pcs), yang artinya pada tahun 2021, sebesar 2,3% (932.233 pcs) target hasil produksi kapsul secara keseluruhan belum tercapai. Pada tahun 2022, target hasil produksi kapsul secara keseluruhan sebesar 96%, sedangkan realisasi hasil produksi kapsul secara keseluruhan sebesar 92,4% (17.187.593 pcs), selisih antara realisasi dan target sebesar -3,6% yang artinya pada tahun 2022, sebesar 3,6% target hasil produksi kapsul secara keseluruhan belum tercapai. Pada tahun 2023, target hasil produksi kapsul secara keseluruhan sebesar 96%, sedangkan realisasi hasil produksi kapsul secara keseluruhan sebesar 89,5% (14.932.075 pcs), selisih antara realisasi dan target sebesar -6,5%, yang artinya pada tahun 2023, sebesar 6,5% target hasil produksi kapsul secara keseluruhan belum tercapai. Dapat disimpulkan bahwa realisasi hasil produksi kapsul secara keseluruhan pada bagian Produksi PT Capsugel Indonesia yang berjumlah 60 orang, selama tiga tahun terakhir belum ada yang mencapai target produksi dan mengalami penurunan, penurunan paling signifikan terjadi pada tahun 2023.

Selanjutnya adalah data *Release By Pass*, dalam PT Capsugel Indonesia data *Release By Pass* adalah data produksi kapsul yang sudah memenuhi standar produksi dan sudah dapat di *packing* untuk dikirim kepada konsumen. Produk kapsul *Release By Pass* pada PT Capsugel Indonesia yang dilihat dari hasil produksi periode tahun 2021 - 2023 dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2 Data Hasil Produksi (*Release By Pass*) Divisi Produksi pada PT Capsugel Indonesia Periode 2021 – 2023.

Tahun	Target		Actual		GAP	
	(*1000)	(%)	(*1000)	(%)	(*1000)	(%)
2021	14.451.593	93,0	14.311.477	91,1	(140.116)	(1,9)
2022	16.656.000	93,0	16.552.914	91,9	(103.086)	(1,1)
2023	17.469.232	93,0	13.937.501	87,7	(3.531.731)	(5,3)

Sumber: PT Capsugel Indonesia, 2023.

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat disimpulkan bahwa target hasil produksi kapsul yang sudah memenuhi standar produksi dan sudah dapat di *packing* untuk dikirim kepada konsumen pada tahun 2021 sebesar 93% (14.451.593 pcs), sedangkan realisasinya sebesar 91,1% (14.311.477 pcs), terdapat selisih antara target dengan realisasinya sebesar 1,9% (140.116 pcs), yang artinya pada tahun 2021, sebesar 1,9% (140.116 pcs) target hasil produksi kapsul yang sudah memenuhi standar produksi dan sudah dapat di *packing* untuk dikirim kepada konsumen belum tercapai. Pada tahun 2022, target hasil produksi kapsul yang sudah memenuhi standar produksi dan sudah dapat di *packing* untuk dikirim kepada konsumen sebesar 93% (16.656.000 pcs), sedangkan realisasi hasil produksi kapsul yang sudah memenuhi standar produksi dan sudah dapat di *packing* untuk dikirim kepada konsumen sebesar 91,9% (16.552.914 pcs), selisih antara realisasi dan target sebesar 1,1% (103.086 pcs), yang artinya pada tahun 2022, sebesar 1,1% (103.086 pcs) target hasil produksi kapsul yang sudah memenuhi standar produksi dan sudah dapat di *packing* untuk dikirim kepada konsumen belum tercapai. Pada tahun 2023, target hasil produksi kapsul yang sudah memenuhi standar produksi dan sudah dapat di *packing* untuk dikirim kepada konsumen sebesar 93% (17.469.232 pcs), sedangkan realisasi hasil produksi kapsul yang sudah memenuhi standar produksi dan sudah dapat di *packing* untuk dikirim kepada konsumen sebesar 87,7% (13.937.501 pcs), selisih antara realisasi dan target sebesar 5,3% (3.531.731 pcs) yang artinya pada tahun 2023, sebesar 5,3% (3.531.731 pcs) target hasil produksi kapsul yang sudah memenuhi standar produksi dan sudah dapat di *packing* untuk dikirim kepada konsumen belum tercapai. Dapat disimpulkan bahwa realisasi hasil produksi kapsul yang sudah memenuhi standar produksi dan sudah dapat di *packing* untuk dikirim kepada konsumen selama tiga tahun terakhir belum ada yang mencapai target produksi dan mengalami penurunan, penurunan paling signifikan terjadi pada tahun 2023.

PT Capsugel Indonesia dalam upaya mendorong karyawannya agar disiplin terhadap kehadiran dalam menjalankan pekerjaannya belum menerapkan standar minimal kehadiran, sedangkan untuk upaya dalam mendorong karyawan agar taat dan patuh pada peraturan perusahaan adalah dengan memberikan peringatan secara lisan kepada karyawan bagi karyawan yang melanggar peraturan tersebut.

Untuk mengetahui bagaimana tingkat kedisiplinan pada PT Capsugel Indonesia dapat dilihat dari data absensi karyawannya. Berikut adalah data absensi karyawan bagian produksi pada PT Capsugel Indonesia periode tahun 2021 - 2023 dapat dilihat pada tabel 1.3 – 1.5 berikut ini:

Tabel 1.3 Rekapitulasi kehadiran karyawan bagian produksi PT Capsugel Indonesia tahun 2021.

Tahun 2021							
Bulan	Jumlah					Jumlah Ketidak hadir	Persentase Tingkat Ketidak hadir (%)
	Karyawan	Hari Kerja	Sakit	Izin	Alpa		
Jan	55	25	3	2	2	7	2.3
Feb	55	22	9	4	5	18	6
Mar	55	25	8	1	19	28	9.3
Apr	55	25	2	1	7	10	3.3
Mei	55	25	1	2	10	13	4.3
Jun	55	25	3	1	14	18	6
Jul	65	25	12	3	22	37	12.3
Ags	65	25	9	1	22	32	10.7
Sep	65	25	2	2	13	17	5.7
Okt	65	25	4	4	11	19	6.3
Nov	65	25	8	20	11	39	13
Des	65	25	7	2	8	17	5.7
<b>Total</b>			<b>68</b>	<b>43</b>	<b>144</b>	<b>255</b>	<b>85</b>
<b>Rata-rata</b>			<b>6</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>21,25</b>	<b>7</b>

Sumber: PT Capsugel Indonesia, 2023.

Tabel diatas menjelaskan hasil rekapitan kehadiran karyawan bagian produksi pada PT Capsugel Indonesia pada periode tahun 2021.

Tabel 1.4 Rekapitulasi kehadiran karyawan bagian produksi PT Capsugel Indonesia tahun 2022.

Tahun 2022							
Bulan	Jumlah					Jumlah Ketidak hadir	Persentase Tingkat Ketidak hadir (%)
	Karyawan	Hari Kerja	Sakit	Izin	Alpa		
Jan	65	25	8	6	2	16	5.3
Feb	66	25	7	1	20	28	9.3
Mar	65	22	3	1	12	16	5.3
Apr	65	25	1	4	6	11	3.7
Mei	65	25	2	0	17	19	6.3
Jun	65	25	4	32	11	47	15.7
Jul	65	25	8	33	17	58	19.3
Ags	65	25	5	5	16	26	8.7
Sep	66	25	15	2	11	28	9.3
Okt	67	25	6	11	13	30	10
Nov	68	25	7	63	16	86	28.7
Des	68	25	5	4	14	23	7.7
<b>Total</b>			<b>71</b>	<b>162</b>	<b>155</b>	<b>388</b>	<b>129,3</b>
<b>Rata-rata</b>			<b>6</b>	<b>13,5</b>	<b>13</b>	<b>32,3</b>	<b>11</b>

Sumber : PT Capsugel Indonesia, 2023.



Tabel diatas menjelaskan hasil rekapan kehadiran karyawan bagian produksi pada PT Capsugel Indonesia pada periode tahun 2022.

Tabel 1.5 Rekapitulasi kehadiran karyawan bagian produksi PT Capsugel Indonesia tahun 2023.

Tahun 2023							
Bulan	Jumlah					Jumlah Ketidak hadiran	Persentase Tingkat Ketidak hadiran (%)
	Karya wan	Hari Kerja	Sakit	Izin	Alpa		
Jan	68	25	4	2	12	18	6
Feb	69	22	1	0	20	21	7
Mar	69	25	3	1	13	17	5.7
Apr	69	25	5	4	23	32	10.7
Mei	69	25	1	58	18	77	25.7
Jun	66	25	8	3	26	37	12.3
Jul	66	25	7	2	14	23	7.7
Ags	64	25	4	1	14	19	6.3
Sep	64	25	6	6	9	21	7
Okt	62	25	6	22	5	33	11
Nov	61	25	5	1	12	18	6
Des	60	25	9	2	10	21	7
Total			<b>59</b>	<b>102</b>	<b>176</b>	<b>337</b>	<b>112,3</b>
Rata-rata			<b>5</b>	<b>8,5</b>	<b>15</b>	<b>28</b>	<b>9</b>

Sumber: PT Capsugel Indonesia, 2023.

Dari tabel 1.3 – 1.5 diatas menggambarkan tingkat absensi karyawan selama tiga tahun terakhir dari tahun 2021 - 2023. Dengan tiga keterangan yaitu Sakit, Izin, dan Alpa (Tanpa keterangan). Dapat disimpulkan bahwa selama tiga tahun terakhir, menggambarkan tingkat absensi karyawan yang kurang baik, dilihat dari ketidakhadiran karyawan terbanyak adalah tanpa keterangan (Alpa) dibandingkan keterangan lainnya (sakit dan izin). Selain itu, jumlah ketidakhadiran dengan keterangan Sakit dan Izin meningkat pada tahun 2022, sebanyak 71 absen Sakit, dan sebanyak 162 absen Izin, sedangkan dengan keterangan Alpa meningkat setiap tahunnya, pada 2021 sebanyak 144, pada 2022 sebanyak 155 dan pada 2023 sebanyak 176. Dari fenomena tersebut menggambarkan kesadaran akan disiplin kerja karyawan yang kurang baik sedangkan pada dasarnya, disiplin kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Tabel 1.6 Data Absensi Cuti Karyawan Bagian Produksi pada PT Capsugel Indonesia Periode 2021 – 2023.

Bulan	2021				2022				2023					
	Karyawan	Hari Kerja	Cuti	%	Karyawan	Hari Kerja	Cuti	%	Karyawan	Hari Kerja	Cuti	%		
Jan	55	25	38	12.7	65	25	57	19	68	25	40	13.3		
Feb	55	22	45	15	66	22	45	15	69	22	41	13.7		
Mar	55	25	32	10.7	65	25	50	16.7	69	25	47	15.7		
Apr	55	25	38	12.7	65	25	13	4.3	69	25	42	14		
Mei	55	25	46	15.3	65	25	56	18.7	69	25	68	22.7		
Jun	55	25	38	12.7	65	25	54	18	66	25	40	13.3		
Jul	65	25	32	10.7	65	25	41	13.7	66	25	42	14		
Ags	65	25	33	11	65	25	42	14	64	25	32	10.7		
Sep	65	25	37	12.3	66	25	39	13	64	25	35	11.7		
Okt	65	25	34	11.3	67	25	32	10.7	62	25	27	9		
Nov	65	25	44	14.7	68	25	33	11	61	25	37	12.3		
Des	65	25	61	20.3	68	25	45	15	60	25	39	13		
<b>Jumlah Cuti</b>			<b>478</b>	<b>159,3</b>	<b>Jumlah Cuti</b>			<b>507</b>	<b>169</b>	<b>Jumlah Cuti</b>			<b>490</b>	<b>163,3</b>
<b>Rata-rata</b>			<b>40</b>	<b>13,3</b>	<b>Rata-rata</b>			<b>42,3</b>	<b>14</b>	<b>Rata-rata</b>			<b>41</b>	<b>13,6</b>

Sumber: PT. Capsugel Indonesia, 2023.

Dari tabel 1.5 diatas menggambarkan jumlah karyawan Cuti selama tiga tahun terakhir. Dapat disimpulkan bahwa selama tiga tahun terakhir terdapat peningkatan karyawan Cuti pada tahun 2022 yaitu sebanyak 507.

Karyawan boleh tidak hadir kerja untuk beberapa alasan. Secara jelas, beberapa ketidakhadiran tidak dapat dihindarkan. Karena sakit, kematian dalam keluarga, dan alasan-alasan pribadi lainnya atas ketidakhadiran tidak dapat dihindari dan dapat dimengerti, banyak karyawan mempunyai kebijakan cuti sakit yang memperkenankan mereka untuk tidak hadir dalam jumlah hari tertentu tetapi tetap mendapatkan gaji setiap tahunnya untuk jenis ketidakhadiran tanpa kesengajaan. Akan tetapi, banyak ketidakhadiran yang merupakan ketidakhadiran yang dapat dihindari, atau ketidakhadiran dengan kesengajaan. Sering kali, individu dalam jumlah yang relatif kecil di tempat kerja bertanggung jawab atas pembagian ketidakhadiran total yang tidak seimbang dalam organisasi.

PT Capsugel Indonesia mendorong karyawannya agar memiliki motivasi dalam menjalankan pekerjaannya dengan memberikan bonus kepada karyawan bagi karyawan yang memenuhi target bahkan melampaui target yang telah ditetapkan. Untuk mengetahui yang sebenarnya terjadi pada karyawan PT Capsugel Indonesia peneliti melakukan Pra-survey mengenai motivasi pada karyawan bagian Produksi. Pra-survei dilakukan menggunakan kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 35 orang. Berikut adalah hasil Pra-survey motivasi karyawan bagian Produksi pada PT Capsugel Indonesia.

Tabel 1.7 Hasil Pra-survey Motivasi Karyawan Bagian Produksi pada PT Capsugel Indonesia.

Indikator	Pertanyaan	Skala Pengukuran	
		Ya	Tidak
1. Kebutuhan Fisiologis	1. Saya merasa gaji yang diperoleh sudah memenuhi kebutuhan hidup.	28	7
	2. Saya bekerja agar dapat hidup layak.	35	0
2. Kebutuhan akan rasa aman	3. Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan.	34	1
	4. Saya merasa kondisi ruangan kerja, dan peralatan serta perlengkapan yang digunakan sudah aman dan memadai.	35	0
3. Kebutuhan sosial	5. Saya merasakan suasana kerja yang menyenangkan.	32	3
	6. Saya memiliki hubungan baik dengan atasan, bawahan dan rekan kerja.	28	7
4. Kebutuhan Harga Diri	7. Saya mendapat pujian dari atasan saya atas hasil kerja memuaskan.	16	19
	8. Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.	24	11
5. Kebutuhan Aktualisasi	9. Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan.	30	5
	10. Saya diberi kesempatan untuk promosi jabatan jika memenuhi persyaratan.	25	10

Sumber : Data hasil Pra-survey Motivasi karyawan, diolah 2024.

Berdasarkan data pada Tabel 1.6 diketahui bahwa motivasi pada karyawan PT Capsugel Indonesia tergolong baik. Namun presentase “Atasan yang memberi pujian terhadap karyawannya” tidak begitu baik, dimana sebanyak 19 responden menjawab “Tidak” pada pernyataan bahwa karyawan mendapat pujian atas hasil kerja yang memuaskan. Dimana motivasi dalam bentuk memberikan pujian terhadap karyawan dapat membuat karyawan merasa dihargai dan mendorong karyawan untuk bekerja semakin produktif.

Berkaitan dengan masalah tersebut penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja, memotivasi para karyawan, dan mengembangkan produktivitas yang masih perlu di perhatikan oleh perusahaannya. Berdasarkan permasalahan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT CAPSUGEL INDONESIA”**

## 1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan pada PT Capsugel Indonesia yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, masalah yang dapat diidentifikasi oleh peneliti yaitu:

1. Produktivitas karyawan yang belum sempurna dan menurun dilihat dari belum tercapainya target hasil produksi yang telah ditetapkan selama tiga tahun terakhir dan mengalami penurunan hasil produksi kapsul selama tiga tahun terakhir.
2. Kurangnya motivasi yang dimiliki karyawan yang dilihat dari hasil penyebaran kuesioner pra survey pada motivasi karyawan bagian Produksi PT Capsugel Indonesia.
3. Rendahnya disiplin kerja yang dapat dilihat dari tingkat absensi ketidakhadiran yang masih tinggi.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan dalam latar belakang masalah, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi karyawan pada PT Capsugel Indonesia?
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada PT Capsugel Indonesia?
3. Bagaimana produktivitas kerja karyawan pada PT Capsugel Indonesia?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Capsugel Indonesia?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Capsugel Indonesia?
6. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Capsugel Indonesia?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud penelitian ini adalah untuk mendapatkan data dan informasi, dengan menguji apakah variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dimaksudkan sebagai upaya menerapkan dan juga mengembangkan ilmu yang telah dimiliki peneliti agar memperoleh solusi terbaik dalam memecahkan masalah yang ada dalam perusahaan. Dan juga memberikan informasi serta saran untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan serta mengenai produktivitas kerja karyawan yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan jawaban atas pertanyaan khusus diatas. Berdasarkan perumusan masalah maka dapat diterjemahkan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana motivasi karyawan pada PT Capsugel Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana disiplin kerja karyawan pada PT Capsugel Indonesia.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana produktivitas kerja karyawan pada PT Capsugel Indonesia.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Capsugel Indonesia.
5. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Capsugel Indonesia.
6. Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Capsugel Indonesia.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan. Kegunaan penelitian mencakup dua hal yaitu:

##### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Kegunaan praktis penelitian ini adalah untuk membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada pada PT Capsugel Indonesia, yang dapat berguna bagi pengambilan keputusan manajemen dan bisnis oleh pihak internal perusahaan dan pihak eksternal yang terkait.

##### **1.4.2 Kegunaan Akademis/Teoritik**

Kegunaan akademis/teoritik penelitian ini adalah untuk memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi manajemen pada umumnya dan khususnya manajemen sumber daya manusia.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen SDM mengacu pada kegiatan karyawan/staff yang bertanggung jawab untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Sudah merupakan tugas utama dari seorang Manajer SDM untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif supaya bisa diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang tidak mengecewakan, merasa puas dan sangat memuaskan. Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang saling memberi manfaat.

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai ‘input’ untuk diubah menjadi ‘output’ berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting.

Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (*policy*).

Dalam Rivai (2018) Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Dalam Hasibuan (2021) mengatakan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sedangkan menurut Hamali (2018) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Manajemen sumber daya manusia menurut Ganyang (2018) terdiri dari dua kata yaitu ‘manajemen’ dan ‘sumber daya manusia’. Kata manajemen sering dimaknai sama dengan kata *to manage* yang berarti mengelola. Kata mengelola mengandung makna perencanaan, pengorganisasian, penempatan, kepemimpinan, dan pengendalian dalam rangka mencapai tujuan perusahaan baik secara bersamasama

maupun melalui karya orang lain. Sumber daya manusia adalah setiap individu, kelompok, dan semua pihak yang terkait dengan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia menurut Badriyah (2019) adalah bagian ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia tersebut dalam sebuah perusahaan.

Dari pengertian yang telah disampaikan beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu rangkaian aktivitas yang telah ditentukan oleh organisasi untuk mencapai tujuan organisasi mulai dari proses pengadaan hingga terjadinya pemutusan hubungan kerja.

### **2.1.2 Peranan Manajemen Sumber daya Manusia**

Peran manajemen SDM telah melebar dan lebih strategis dari hanya sekadar administrasi dan operasi. Peran lama SDM tetap dilakukan dan peran baru SDM terkait dengan isu-isu bisnis modern harus dilaksanakan. Setidaknya terdapat tiga peran utama dari manajemen SDM dalam organisasi.

Tiga Peran SDM menurut Mathis and Jackson dalam Priansa (2021) diuraikan sebagai berikut:

#### **1. Peran Administrasi Manajemen SDM.**

Peran administrasi sumberdaya manusia banyak ditekankan pada memproses dan menyimpan catatan. Menyimpan arsip pegawai dan database yang terkait, memproses klaim keuntungan, menjawab pertanyaan mengenai pembayaran uang sekolah, kebijakan organisasi tentang cuti dan mengumpulkan dan menyerahkan dokumen yang diperlukan oleh pemerintah setempat. Semua aktivitas tersebut harus dilakukan dengan efisien dan tepat waktu.

Namun demikian, semua aktivitas tersebut pada beberapa organisasi telah memberikan penegasan bahwa sumberdaya manusia hanyalah mengumpulkan kertas dan memberi tahu manajer dan pegawai lainnya apa yang tidak boleh dilakukan. Jika hanya peran administrasi seperti ini, maka staf sumberdaya manusia hanya dilihat sebagai klerikal dan kontributor administrasi tingkat rendah pada organisasi. Di beberapa organisasi, fungsi administratif dilakukan oleh pihak ketiga di luar organisasi (*outsourcing*). Bahkan teknologi telah banyak digunakan untuk mengotomatisasi pekerjaan yang bersifat administratif.

#### **2. Peran Operasional Manajemen SDM.**

Aktivitas operasional sifatnya adalah taktis. Kepatuhan terhadap kesetaraan kesempatan bekerja dan hukum lainnya harus selalu dilakukan, lamaran pekerjaan harus diproses, posisi yang lowong harus diisi melalui proses wawancara, supervisor harus dilatih, masalah keselamatan harus dipecahkan, upah dan gaji harus disusun. Singkatnya, banyak aktivitas yang harus dikerjakan oleh sumberdaya manusia dengan berkoordinasi dengan para manajer dan supervisor di semua bagian organisasi.

Penekanan pada operasional masih terdapat di beberapa organisasi sebagian disebabkan oleh keterbatasan kemampuan individu pegawai dan sebagian karena penolakan manajemen puncak terhadap peran SDM yang lebih luas. Secara tipikal, peran operasional mengharuskan praktisi SDM untuk mengidentifikasi dan mengimplementasi program operasional dan kebijakan di organisasi. Mereka adalah orang yang mengimplementasi kebijakan SDM yang merupakan bagian dari rencana strategis organisasi yang dibuat oleh manajemen puncak, daripada ikut terlibat secara aktif membangun rencana strategis tersebut.

### 3. Peran Strategis Manajemen SDM.

Peran organisasi SDM telah tumbuh dan lebih strategis disebabkan penggunaan orang dalam sebuah organisasi dapat menyediakan keunggulan kompetitif, baik domestik maupun internasional. Peran strategis SDM menekankan bahwa orang-orang di organisasi adalah sumberdaya yang penting dan juga investasi organisasi yang besar. Supaya SDM dapat memainkan peran yang strategis, dia harus fokus pada masalah-masalah dan implikasi SDM jangka panjang.

Bagaimana perubahan kependudukan tenaga kerja dan kekurangan tenaga kerja akan mempengaruhi organisasi dan cara apa yang akan digunakan untuk meniadakan masalah kekurangan ini, adalah sebuah ilustrasi peran strategis SDM. Pentingnya peran ini telah menjadi bahan diskusi yang hangat, dan diskusi itu menitikberatkan pada manajemen SDM untuk lebih memberikan kontribusi yang besar pada organisasi.

Dalam Hasibuan (2021) menyebutkan bahwa Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen.

MSDM mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.



8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

### **2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pada prinsipnya, fungsi manajemen sumber daya manusia ini mencakup beberapa aktivitas yang secara signifikan mempengaruhi keseluruhan area kerja suatu perusahaan yang terdiri atas perencanaan, pengangkatan dan pemberhentian karyawan, pengupahan tunjangan, penilaian kinerja, penghargaan dan pengembangan karir, pelatihan dan pengembangan, keselamatan dan kesehatan kerja, kepemimpinan, serta produktivitas. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut.

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hamali (2018) yaitu:

#### **1. Perencanaan**

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program kekaryawanan ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

#### **2. Pengorganisasian**

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

#### **3. Pengarahan dan Pengadaan**

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin dengan memberikan arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugas dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

#### **4. Pengendalian**

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan agar sesuai dengan peraturan kedisiplinan, perilaku kerjasama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

#### 5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

#### 6. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

#### 7. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Pada satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/ keuntungan, sedangkan dilain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua pihak yang berbeda.

#### 8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar tetap mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

#### 9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

#### 10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan perusahaan.

Hal ini juga sejalan dengan Hasibuan (2021), yang menyatakan bahwa Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

### 1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

### 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

### 3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

### 4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

### 5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

### 6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

## 7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

## 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

## 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

## 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

## 11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

Menurut Ganyang (2018) fungsi dari manajemen sumber daya manusia secara garis besar terbagi menjadi dua bagian, yaitu:

### 1. Fungsi Manajerial

#### a. Perencanaan

Berhubungan dengan penetapan tujuan, kebijakan, dan pemilihan berbagai alternatif strategi yang menyangkut sumber daya manusia.

b. Pengorganisasian

Yang mengusahakan suatu hubungan kondusif antar individu, kelompok, dan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan untuk melaksanakan tugas dalam mencapai tujuan tertentu.

c. Penempatan

Yang berupaya untuk memperoleh karyawan dengan menyesuaikan pengisian jabatan yang kosong di perusahaan terkait dengan kemampuannya.

d. Kepemimpinan

Yang membuat individu, kelompok, dan semua pihak yang terkait agar bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya dengan mengarahkan segala potensi yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan.

e. Pengendalian

Yang menjamin pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan rencana yang telah disusun untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelaksana dan pengendalian tersebut, akan melewati empat tahapan, yaitu penetapan standar kerja, pengukuran kinerja karyawan, membandingkan kinerja dengan standar tersebut, kemudian melakukan tindakan perbaikan yang diperlukan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Karyawan Berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan baik secara kuantitas maupun kualitasnya sesuai dengan proses yang dibutuhkan perusahaan. Pengadaan karyawan baru dapat dilakukan melalui beberapa sumber, baik dari internal maupun eksternal perusahaan yang bersangkutan. Teknik seleksi dapat dilakukan dengan beberapa cara, antara lain berupa tes potensi akademik, wawancara, tes psikologis, dan praktik. Perusahaan pada umumnya menggunakan kombinasi dari beberapa teknik tersebut.

b. Pengembangan

Karyawan Langkah selanjutnya adalah mengadakan program yang dapat dilakukan dengan dua metode, yaitu pelatihan dan pendidikan. Pelatihan pada umumnya di berikan kepada level karyawan operasional berupa technical skill dengan waktu yang lebih lama. Sedangkan pendidikan lebih mengarah kepada conceptual skill dengan biaya yang cukup tinggi.

c. Pemberian Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi ini ada yang bersifat langsung, dapat berupa gaji, upah, dan insentif. Ada juga yang berupa balas jasa tidak langsung, misalnya tunjangan dan fasilitas yang di berikan perusahaan.

d. Program Integrasi

Karyawan Program tersebut menyangkut kebutuhan karyawan, motivasi, disiplin, dan partisipasi antar karyawan.

e. Pemeliharaan Karyawan

Ditunjukkan agar karyawan merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari perusahaan dan di butuhkan oleh perusahaan tersebut, sehingga mereka akan bekerja lebih baik. Program pemeliharaan karyawan ini dapat berupa penciptaan sistem komunikasi kerja yang baik, perhatian terhadap kesehatan dan keselamatan kerja, serta pengendalian konflik di lingkungan perusahaan.

f. Pemutusan Hubungan Kerja

Program perusahaan dalam memberhentikan karyawan yang dapat disebabkan oleh suatu alasan yang baik dan terhormat, misalnya karena karyawan tersebut memasuki masa pensiun, atau karena kontrak kerja berakhir. Pemberhentian karyawan dapat juga disebabkan oleh alasan yang tidak terhormat, misalnya karyawan melanggar peraturan yang berlaku di perusahaan atau melanggar hukum yang berlaku secara nasional.

#### **2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen sumber daya manusia pada masing-masing perusahaan bersifat variatif tergantung pada pentahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Sistem manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sumber kapabilitas perusahaan yang memungkinkan perusahaan untuk terus belajar memperagakan peluang baru. Kegiatan manajemen sumber daya manusia akan berjalan dengan lancar, apabila mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara tepat dan menyeluruh dalam pelaksanaannya. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut.

Menurut Sedarmayanti (2018), manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa tujuan antara lain:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijaksanaan SDM untuk memastikan organisasi/ perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/ perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Menurut Sutrisno (2019) Tujuan MSDM meliputi :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerjaan yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuan.
3. Membantu dalam mengembangkan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manager lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

## **2.2 Motivasi**

### **2.2.1 Pengertian Motivasi**

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat.

Motivasi merupakan hal yang penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Motivasi sebagai dorongan, merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Jika setiap pekerjaan dapat dijalankan secara optimal, maka produktivitas karyawan dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan perusahaan. Tanpa adanya motivasi, seorang pegawai merasa segan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Produktivitas karyawan akan tercapai bila ada kemauan dari diri sendiri dan dapat dorongan dari pihak lain.

Menurut Hasibuan (2021), Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan, Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias

mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Menurut Rivai (2018) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisibel* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Menurut Robbins dalam Irviani & Fauzi (2018) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan (*intensity*), arahan (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut Sunyoto (2018), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas.

Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020:161) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Soroso dalam Fahmi (2018) mengatakan bahwa “motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*)”.

Menurut Afandi (2018) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya



mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Dari pendapat di atas didefinisikan bahwa motivasi merupakan pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Kemudian karyawan yang termotivasi sangat mengerti tujuan dan tindakan mereka dan juga meyakini bahwa tujuan tersebut akan tercapai sesuai dengan apa yang sudah direncanakan.

### 2.2.2 Teori-teori Motivasi

Motivasi memiliki peran yang sangat penting untuk kehidupan semua orang yang ada di dunia. Bentuk motivasi pun sangat beragam, dapat berbentuk sebuah keinginan serta dorongan yang kuat dari dalam diri sendiri. Seseorang yang memiliki motivasi akan secara otomatis membuat target serta harapan untuk segera menyelesaikan apa yang akan mereka mulai. Motivasi memiliki beberapa teori-teori yang pernah diciptakan oleh beberapa ahli yang akan dibahas berikut ini.

#### 1. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi maka karyawan tersebut akan menunjukkan perilaku yang kecewa. Sebaliknya jika kebutuhannya terpenuhi maka karyawan akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puas.

Menurut Veithzal dalam Kaswan (2020) Abraham Maslow mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

##### a. Kebutuhan Fisiologi (*Physiological Needs*)

Kebutuhan paling dasar pada setiap orang adalah kebutuhan fisiologis yakni kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya secara fisik kebutuhan-kebutuhan itu seperti kebutuhan akan makanan, minuman, tempat berteduh tidur dan oksigen (sandanf, pangan, papan). Kebutuhan fisiologis adalah potensi paling dasar dan besar bagi semua pemenuhan kebutuhan di atasnya. Manusia akan lapar dan pasti akan termotivasi untuk makan, bukan untuk mencari teman. Manusia akan mengabaikan atau menekan dulu semua kebutuhan lain sampai kebutuhan fisiologisnya itu terpuaskan. Namun di masyarakat yang sudah mapan, kebutuhan untuk memuaskan rasa lapar adalah sebuah gaya hidup. Mereka biasanya sudah memiliki makanan yang cukup, tetapi ketika mereka berkata lapar maka yang sebenarnya mereka pikirkan adalah citarasa makanan yang harus mereka pilih.

##### b. Kebutuhan akan rasa aman (*Safety / Security Needs*)

Sebuah kebutuhan akan rasa aman diantaranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya mengancam kriminalitas, terorisme dan dan kerusakan bencana alam. Serta kebutuhan secara psikis yang telah

mengancam kondisi kejiwaan termasuk seperti tidak diejek, tidak direndahkan dan tidak stres. Kebutuhan akan rasa aman berbeda dengan kebutuhan fisiologis karena kebutuhan ini tidak bisa terpenuhi secara total.

c. Kebutuhan sosial (*Social Needs*)

Kebutuhan ini muncul dari masyarakat. Manusia merupakan makhluk sosial sehingga kebutuhan untuk berinteraksi sama manusia lain. Kebutuhan menjadi penting karena manusia pada hakikatnya tidak bisa hidup sendiri, manusia sangat butuh orang lain sebagai bentuk interaksi sosial, misalnya yang dimaksud seperti cinta, kasih, sayang, rasa memiliki, persahabatan, percakapan dan lainnya.

d. Kebutuhan penghargaan (*Rewards Needs*)

Kebutuhan ini berhubungan dengan keinginan untuk menghargai diri sendiri, pengakuan dari dalam diri dan rasa hormat dari orang lain. Sebagaimana manusia sebagai makhluk sosial, maka seseorang akan sangat merasa bahwa dirinya akan ingin dihargai oleh orang lain. Seorang ingin merasa sangat dibutuhkan oleh orang lain dan ingin orang lain melihat dirinya sebagai seseorang yang sangat normal.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan dari tatanan tertinggi dan kebutuhan ditemukan pada orang yang kebutuhannya selalu terpenuhi. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk pelayanan sosial atau meditasi. Dengan cara aktualisasi diri seseorang yang dianggap sudah lebih terdahulu dihargai. Seseorang akan melakukan pelayanan bagi orang lain sehingga menjadikan dirinya bermakna lebih dari orang banyak.

2. Teori kebutuhan ERG Alderfer

Teori ERG Alderfer (*Existence, Relatedness, Growth*) adalah teori motivasi yang dikemukakan oleh Clayton P. Alder dalam Setiana (2019). Teori Alderfer menemukan adanya tiga kebutuhan pokok manusia :

- a. *Existence Needs* (Kebutuhan Keadaan) adalah suatu kebutuhan akan tetap bisa hidup sesuai dengan tingkat kebutuhan tingkat rendah dari Maslow yaitu meliputi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman serta *hygiene factors* dari Herzberg.
- b. *Relatedness Needs* (Kebutuhan Berhubungan), mencakup kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan afiliasi dari Maslow dan *hygiene factors* dari Herzberg.
- c. *Growth Needs* (Kebutuhan Pertumbuhan), adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh yang kreatif dan produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan. Realisasi dari kebutuhan penghargaan dan perwujudan diri dari Maslow dan *motivation factors* dari Herzberg.

### 3. Herzberg's two Factors Motivation Theory

Frederick Herzberg (1950), seorang Profesor Ilmu Jiwa pada Universitas di Cleveland, Ohio, mengemukakan Teori Motivasi Dua Faktor atau *Herberg's Factors Motivation Theory* atau sering juga disebut Teori Motivasi Kesehatan (Faktor Higienis).

Menurut Herzberg dalam Hasibuan (2021), orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu:

Pertama: kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan atau *maintenance factors*. *Maintenance factors* (faktor pemeliharaan) berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman dan kesehatan badaniah. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas, dan macam-macam tunjangan lain.

Hilangnya faktor pemeliharaan dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan (*dissatisfiers* = faktor higienis) dan tingkat absensi serta *turnover* karyawan akan meningkat.

Kedua: faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik.

Jika kondisi ini tidak ada, tidak akan menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Serangkaian faktor ini dinamakan *satisfiers* atau *motivators* yang meliputi:

1. Prestasi atau *achievement*,
2. Pengakuan atau *recognition*,
3. Pekerjaan itu sendiri atau *the work it self*,
4. Tanggung jawab atau *responsibility*,
5. Kemajuan atau *advancement*,
6. Pengembangan potensi individu atau *the possibility of growth*.

Rangkaian ini melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya (*job content*) yakni kandungan pekerjaan pada tugasnya. Motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan.

Dari teori ini timbul paham bahwa dalam perencanaan pekerjaan harus diusahakan sedemikian rupa, agar faktor pemeliharaan dan faktor motivasi dapat dipenuhi. Banyak kenyataan yang dapat dilihat dalam suatu perusahaan kesudahan kesehatan mendapat perhatian yang lebih banyak daripada pemenuhan kebutuhan individu secara keseluruhan.

#### 4. Teori Motivasi Proses Kognitif

Model kognitif dan teori motivasi akademik mengidentifikasi disposisi individual untuk berjuang meraih sukses atau untuk menghindari kegagalan sebagai faktor-faktor motivasi utama. Jika motif untuk sukses pada diri karyawan cukup tinggi, dia akan melakukan tugas-tugas untuk berprestasi. Bahkan dalam menyelesaikan tugas-tugas karyawan bisa lebih cepat dan hasil pekerjaannya bisa lebih memuaskan jika motivasi itu tepat bagi karyawan.

Menurut Victor H. Vroom dalam Kaswan (2020:160-161) secara sederhana teori ini menyatakan jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu. Sebaliknya, jika harapan memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasinya untuk berupaya akan menjadi rendah.

Di kalangan ilmuwan dan para praktisi manajemen sumber daya manusia teori harapan ini mempunyai daya tarik tersendiri karena penekanan tentang pentingnya bagian karyawan membantu para karyawan dalam menentukan hal-hal yang diinginkannya itu. Penekanan ini dianggap penting karena pengalaman menunjukkan bahwa para karyawan tidak selalu mengetahui secara pasti apa yang diinginkannya, apalagi cara untuk memperolehnya.

Secara spesifik teori Victor H. Vroom menyatakan bahwa karyawan akan melakukan upaya menjalankan perilaku yang:

- a. Mereka yakin bahwa perilaku itu dapat mereka lakukan dengan sukses (harapan tinggi).
- b. Mereka yakini bahwa perilaku itu terkait (instrumentalitas tinggi) dengan hasil yang mereka kehendaki (valensi tinggi).
- c. Mereka yakini perilaku itu dapat mencegah (instrumentalitas negatif) hasil yang mereka hindari (valensi negatif).

Dari penjelasan di atas, dapat dikatakan bahwa perilaku karyawan itu tergantung pada motivasi yang didapatnya, dan sering kali perilaku karyawan yang dilakukan karyawan mereka yakini dapat dilakukan dengan sukses karena motivasi yang didapatnya.

#### 5. Teori Motivasi Non Kognitif

Kognitif melibatkan upaya intelektual sadar, seperti berpikir, belajar, atau mengingat. Sedangkan non kognitif berkaitan dengan motivasi, integritas, dan interaksi interpersonal.

Menurut Kaswan (2020:168) berbagai teori atau model motivasi yang telah dibahas dimuka dapat digolongkan sebagai kognitif motivasi karena didasarkan pada kebutuhan seseorang berdasarkan persepsi orang yang bersangkutan berarti sifatnya sangat subjektif. Perilakunya pun ditentukan oleh persepsi tertentu. Padahal dalam

kehidupan organisasional didasari dan diakui bahwa kehendak seseorang ditentukan pula oleh berbagai konsekuensi eksternal dari perilaku dan tindakannya. Artinya, dari berbagai faktor di luar diri seseorang turut berperan sebagai penentuan pengubah perilaku. Dalam hal ini berlakulah apa yang dikenal dengan “hukum pengaruh” yang menyatakan bahwa manusia cenderung untuk mengulangi perilaku yang mempunyai konsekuensi yang menguntungkan dirinya dan menghindari perilaku yang mengakibatkan timbulnya konsekuensi yang merugikan.

#### 6. Teori Motivasi Klasik

Teori ini diungkapkan oleh Frederick Taylor dalam Setiana (2019) yang menyatakan, bahwa pekerja hanya termotivasi semata-mata karena uang. Konsep ini menyatakan bahwa seseorang akan menurun semangat kerjanya bila upah yang diterima dirasa terlalu sedikit atau tidak sebanding dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

#### 7. Teori X dan Y

Teori ini dikemukakan oleh Douglas McGregor dalam Setiana (2019). Ia membedakan dua tipe pekerja yaitu X dan Y.

- a. Teori X, menyatakan bahwa orang-orang sesungguhnya malas dan tidak mau bekerja sama.
- b. Teori Y, menyatakan bahwa orang-orang sesungguhnya energik, berorientasi kepada perkembangan, memotivasi diri sendiri, dan tertarik untuk menjadi produktif.

#### 8. Teori Kaitan Imbalan dengan Prestasi

Bertitik tolak dari pandangan bahwa tidak ada satu model motivasi yang sempurna, dalam arti masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan, para ilmuwan terus menerus berusaha mencari dan menemukan sistem motivasi yang terbaik, dalam arti menggabungkan berbagai kelebihan model-model tersebut menjadi satu model. Tampaknya terdapat kesepakatan di kalangan para pakar bahwa model tersebut ialah apa yang tercakup dalam teori yang mengaitkan imbalan dengan prestasi seseorang individu.

Menurut Kaswan (2020:169) menyatakan bahwa menurut model ini, motivasi seorang individu sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk faktor internal adalah:

1. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
2. Harga diri
3. Harapan pribadi
4. Kebutuhan
5. Keinginan
6. Kepuasan kerja

## 7. Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang, antara lain:

1. Jenis dan sifat pekerjaan
2. Kelompok seseorang dimana seseorang bergabung
3. Organisasi tempat bekerja
4. Situasi lingkungan pada umumnya
5. Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya

### 2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

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. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik menantang, kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar keberhasilan, output yang diharapkan serta, bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan dapat menjadi faktor pemicu kerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2019) menyatakan faktor-faktor motivasi yaitu:

1. Faktor Intern, yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada karyawan, yaitu:
  - a. Keinginan untuk dapat hidup, untuk dapat bertahan hidup maka seseorang harus bekerja. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi, pekerjaan yang tetap, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
  - b. Keinginan untuk dapat memiliki, keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang mau bekerja
  - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
  - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, seperti adanya penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis, pimpinan yang bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
  - e. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.
2. Faktor Ekstern, yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada karyawan, yaitu :
  - a. Kondisi lingkungan kerja, keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
  - b. Kompensasi yang memadai, motivasi yang paling penting bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

- c. Supervisi yang baik, memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar bekerja dengan baik tanpa melakukan kesalahan.
- d. Adanya jaminan pekerjaan yaitu jaminan karier untuk masa depan seperti promosi jabatan.
- e. Status dan tanggung jawab.
- f. Peraturan yang fleksibel yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan agar pekerjaan berjalan dengan baik.

Dalam Hasibuan (2019), Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor sehingga teori yang dikembangkannya dikenal dengan “teori motivasi dua faktor” yang terdiri faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan. Faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Menurut teori motivasi dua faktor Herzberg faktor yang memengaruhi motivasi karyawan, yaitu:

1. Faktor intrinsik
  - a. Prestasi atau *achievement*
  - b. Pengakuan atau *recognition*
  - c. Pekerjaan itu sendiri atau *the work it self*
  - d. Tanggung jawab atau *responsibility*
  - e. Kemajuan atau *advancement*
  - f. Pengembangan potensi individu atau *the possibility of growth*
2. Faktor ekstrinsik
  - a. Balas jasa
  - b. Kondisi kerja fisik
  - c. Kepastian pekerjaan
  - d. Supervisi yang menyenangkan
  - e. Kebijakan dan administrasi perusahaan

#### **2.2.4 Tujuan Motivasi**

Tujuan dapat dicapai karena adanya kepentingan bersama. Kepentingan bersama antara manusia sebagai karyawan dengan organisasi. Karyawan disatu sisi melakukan pekerjaan mengharapkan kompensasi untuk pemenuhan kebutuhannya dan di sisi lainnya untuk mencapai tujuan pribadinya untuk mewujudkan produktivitas kerjanya. Apabila karyawan mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka setiap karyawan harus meningkatkan produktivitas. Meningkatkan produktivitas karyawan akan meningkatkan pula produktivitas organisasi. Berikut adalah tujuan motivasi menurut beberapa ahli.

Menurut Afandi (2018:27) adapun yang menjadi tujuan dari motivasi yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2021) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### **2.2.5 Indikator Motivasi**

Pada dasarnya, proses motivasi dapat digambarkan jika seseorang tidak puas akan mengakibatkan ketegangan, yang pada akhirnya akan mencari jalan atau tindakan untuk memenuhi dan terus mencari kepuasan yang menurut ukurannya sendiri sudah sesuai dan harus terpenuhi. Sebagai contohnya, beberapa karyawan secara reguler menghabiskan sebagian besar waktunya untuk berbicara atau mendiskusikan sesuatu dikantor, yang sebenarnya hanya untuk memuaskan kebutuhannya sosialnya. Langkah ini sebagai suatu usaha yang bagus, namun tidak produktif dalam mewujudkan hasil kerja atau targer kerja. Beberapa indikator motivasi sebagai berikut.

Menurut Herzberg dalam Wiludjeng (2018) motivasi terdiri dari:

1. *Achivement* (prestasi), keterampilan, kemampuan yang dicurahkan karyawan dalam menghadapi kesulitan dan tantangan pekerjaan agar dapat monoapai prostasi korja yang diharapkan.
2. *Recognition* (pengakuan), karyawan mengharapkan pengakuan dari perusahaan dan lingkungan kerja tempat karyawan bekerja. Karyawan merasa diakui dan dihargai apabila mereka melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik dan diberi imbalan sesuai dengan pekerjaan yang telah mereka capai.
3. *Responsibility* (tanggung jawab), tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan.



4. *Challenging work* (pekerjaan yang menantang), karyawan merasa tertantang dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga karyawan dapat lebih maksimal dan optimal menggunakan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki karyawan untuk mencapai produktivitasnya.
5. *Advancement* (kemajuan), karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan karyawan yang berprestasi bagi perusahaan diharapkan dapat menjamin untuk maju ke jabatan (posisi) yang lebih tinggi, perusahaan juga diharapkan dapat memberikan bonus, tunjangan atau penghargaan untuk prestasi kerja karyawan yang bagus.

Menurut Maslow dalam Hasibuan (2018), motivasi adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya. Indikator Motivasi Menurut Maslow dalam Hasibuan (2018).

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*). Kebutuhan dasar manusia untuk mempertahankan hidup, seperti rumah, makanan, dan pakaian.
2. Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan (*Safety And Security Needs*). Kebutuhan akan kebebasan dari suatu ancaman, yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.
3. Kebutuhan Sosial (*Affiliation Or Acceptance Needs Or Belongingness*). Kebutuhan untuk sosial, teman, berafiliasi, berinteraksi, serta dapat diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat sekitar.
4. Kebutuhan Akan Penghargaan Atau Prestise (*Esteem Or Status Need*). Kebutuhan manusia akan penghargaan dan pengakuan, penghargaan prestise dari sesama karyawan dan masyarakat lingkungannya.
5. Aktualisasi Diri (*Self Actualization*). Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, serta potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan.

## **2.3 Disiplin Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut Rivai (2018) 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.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Hasibuan (2021)

Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku, Latainer dalam Sutrisno (2019)

Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Afandi (2018)

Menurut Sutrisno (2019) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Jadi, dapat dikatakan "kedisiplinan" menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

### **2.3.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja**

Adanya disiplin kerja dilakukan agar setiap karyawan patuh dan taat terhadap peraturan perusahaan. Karyawan yang melakukan pelanggaran tata tertib perusahaan dalam bekerja akan diberikan sanksi secara bertahap sesuai dengan kesalahan yang diperbuat. Sanksi tersebut mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan yang melanggar aturan, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada yang melanggar.

Mangkunegara (2017) menyatakan ada dua bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam mengarahkan karyawan untuk mematuhi aturan, yaitu disiplin preventif dan korektif.

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Hartatik (2018) mengemukakan beberapa jenis-jenis disiplin kerja, diantaranya yaitu disiplin diri, disiplin kelompok, disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif.

Dari pendapat Hartatik jenis-jenis disiplin kerja tersebut dapat dijadikan sebagai pedoman untuk mengarahkan, mengatur serta mendidik karyawan agar tidak melakukan pelanggaran kerja sehingga tujuan dapat dicapai dengan maksimal, yaitu :

1. Disiplin Diri

Disiplin diri memiliki peran yang sangat besar untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri, karyawan akan bertanggung jawab, dapat mengatur dirinya sendiri serta akan menghargai dirinya sendiri dan orang lain. Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung dengan situasi lingkungan yang kondusif.

2. Disiplin Kelompok

Suatu kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok memberikan peran sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing. Hal itu dapat terjadi jika setiap karyawan menanamkan disiplin kelompok. Karyawan dibiasakan bertindak dengan cara berdisiplin. Kebiasaan bertindak disiplin ini merupakan awal terbentuknya kesadaran.

3. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan sikap dan iklim organisasi, dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri. Disiplin preventif mendorong sikap disiplin diri karyawan untuk dapat menjaga sikap tanpa adanya paksaan.

4. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Hal ini dilakukan untuk mencegah karyawan melakukan perbuatan yang tidak baik atau melanggar peraturan pada organisasi tersebut.

### 5. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Hukuman untuk disiplin progresif yang akan diberikan kepada karyawan seperti teguran secara lisan oleh atasan, di skorsing atau bahkan juga akan diberhentikan atau dipecat.

### 2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada umumnya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Helmi dalam Hartatik (2018) merumuskan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu :

#### 1. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku seperti disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

#### 2. Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang memengaruhi disiplin karyawan adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Dari pendapat tersebut bahwa faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja sangat perlu diperhatikan oleh setiap karyawan baik itu pimpinan maupun bawahan agar bersikap baik dan tidak menimbulkan pelanggaran terhadap kebijakan yang berlaku pada organisasi tersebut, seperti :

### 1. Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara meredam kegelisahan para karyawan, di samping banyak hal di luar kompensasi yang mendukung tegaknya disiplin kerja dalam perusahaan. Pemberian kompensasi yang mencukupi sedikit banyak akan membantu karyawan untuk bekerja dengan tenang.

### 2. Ada Tidaknya Keteladanan Pimpinan dalam Perusahaan

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan menjadi panutan untuk karyawannya. Para karyawan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari di lingkungan kerja.

### 3. Ada Tidaknya Aturan Pasti yang Dapat Dijadikan Pegangan

Disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Para karyawan akan mendapat suatu kepastian siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

### 4. Keberanian Pimpinan dalam Mengambil Tindakan

Perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat oleh karyawan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan tidak akan berbuat hal serupa.

### 5. Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan

Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan agar tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

### 6. Ada Tidaknya Perhatian Kepada para Karyawan.

Pimpinan yang memberi perhatian kepada karyawannya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan tersebut akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

### 7. Diciptakan Kebiasaan-kebiasaan yang Mendukung Tegaknya Disiplin.

Menciptakan kebiasaan yang bersifat positif untuk mendukung tegaknya disiplin karyawan dalam perusahaan yaitu dengan saling menghormati, menghargai, dan menjaga hubungan yang baik antara sesama karyawan dan juga dengan atasan dalam lingkungan kerja.

Menurut Siswanto dalam Sinambela (2018) Berhasil atau tidaknya suatu disiplin dari para karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya :

#### 1. Frekuensi Kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan

tersebut telah dimiliki disiplin kerja yang tinggi. Jadi frekuensi kehadiran menentukan apakah perilaku karyawan sesuai atau tidak dengan standar kerja perusahaan.

#### 2. Tingkat Kewaspadaan

Pegawai yang melaksanakan pekerjaan selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

#### 3. Ketaatan pada Standar Pekerjaan

Dalam melaksanakan pekerjaan seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi dan dapat dihindari.

#### 4. Ketaatan pada Peraturan Pekerjaan.

Ketaatan pada peraturan pekerjaan dimaksudkan demi kebaikan dan kelancaran dalam bekerja.

#### 5. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar terciptanya suasana harmonis dan saling menghargai antar sesama pegawai.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Afandi (2018) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kepemimpinan,
2. Faktor Kompensasi,
3. Faktor Penghargaan,
4. Faktor Kemampuan,
5. Faktor Keadilan,
6. Faktor Pengawasan,
7. Faktor Lingkungan dan
8. Faktor Sanksi Hukuman.

### **2.3.4 Indikator Disiplin Kerja**

Disiplin berusaha mencegah keterlambatan dan kemalasan kerja karyawan serta berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antarkaryawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan peraturan dan ketentuan yang telah disepakati demi terwujudnya tujuan organisasi. Karyawan yang tunduk pada ketetapan dan peraturan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik dan sebaliknya karyawan yang sering melanggar atau mengabaikan perusahaan maka karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Menurut Fathoni dalam Hartatik (2018:200), terdapat indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Keteladanan pimpinan
3. Keadilan
4. Pengawasan melekat
5. Sanksi hukuman
6. Ketegasan
7. Hubungan kemanusiaan.

Dari pendapat Fathoni tersebut diketahui bahwa indikator yang memengaruhi disiplin kerja karyawan pada suatu organisasi sangat perlu diperhatikan oleh setiap pihak khususnya sebagai pemimpin. Disiplin kerja diterapkan agar seluruh karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi tersebut. Karyawan yang berdisiplin diri dalam bekerja akan menghasilkan pekerjaan yang baik juga. Indikator yang harus diperhatikan tersebut, yaitu :

1. Tujuan dan Kemampuan

Karyawan yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang rendah tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada akan menyebabkan terjadi indiscipliner.

2. Keteladanan

Pimpinan Seorang pimpinan harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan harapan karyawan karena pimpinan merupakan panutan bagi karyawannya.

3. Keadilan

Aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua karyawan tanpa memandang kedudukan. Sanksi yang diberikan juga harus merata kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran kerja.

4. Pengawasan

Melekat Pengawasan melekat merupakan tindakan nyata yang paling efektif karena pimpinan secara langsung mengawasi perilaku, gairah kerja dan prestasi kerja karyawan.

5. Sanksi

Hukuman Adanya sanksi hukuman menjadikan tindakan koreksi dan pencegahan pelanggaran peraturan terhadap karyawan yang menentang dan tidak mematuhi prosedur organisasi.

6. Ketegasan

Pemimpin harus tegas ketika memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran kerja agar karyawan berdisiplin diri dalam bekerja.

## 7. Hubungan

Manusia Disiplin bertujuan untuk mendidik karyawan agar mematuhi peraturan dan kebijakan yang ada pada suatu organisasi, hal ini dilakukan agar menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Rivai dalam Sinambela (2018) bahwa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

### 1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan. Pada umumnya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk datang terlambat dalam bekerja.

### 2. Ketaatan pada Peraturan Kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mematuhi pedoman bekerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### 3. Ketaatan pada Standar Kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang telah diamanahkan kepadanya.

### 4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Pegawai yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan waktu secara efektif dan efisien.

### 5. Bekerja Etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak etis atau tidak sopan kepada sesama rekan kerja atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Menurut Afandi (2018) Dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, adalah:

#### 1. Indikator ketaatan waktu, seperti:

- a. Masuk kerja tepat waktu.
- b. Penggunaan waktu secara efektif.
- c. Tidak pernah mangkir/tidak kerja.

#### 2. Indikator tanggung jawab kerja, seperti:

- a. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan.
- b. Target pekerjaan.
- c. Membuat laporan kerja harian



## 2.4 Produktivitas Kerja Karyawan

### 2.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun bawahan. Banyak sekali faktor-faktor yang memengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan produktivitasnya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya. Setiap karyawan mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja, kepuasan kerja. Namun, karyawan yang mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat memengaruhi produktivitasnya.

Istilah produktivitas sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, produktivitas seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai produktivitas bagi karyawan itu sendiri dan untuk keberhasilan sebuah perusahaan. Produktivitas adalah hasil proses dari pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Menurut Fadillah dalam Firdaus & Oetarjo (2022) Produktivitas adalah kemampuan seseorang mencapai target kerja secara efektif baik dalam hal jumlah, kualitas, dan efisiensi waktu antara input yang dilakukan karyawan untuk menghasilkan output tertentu.

Badriyah (2017: 183) mengatakan bahwa produktivitas kerja adalah komparasi hasil pekerjaan dengan bahan, waktu, pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa secara efisien serta efektif dengan baik dengan tetap menjaga kualitas produk atau jasa tersebut.

Menurut Sutrisno, (2019:99) mengatakan bahwa “produksi didefinisikan sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dan masukan (tenaga, bahan, uang)”. Produktivitas adalah keefektifan suatu produk. Perbandingan antara input dan output akhirnya bekerja ketika output diukur dalam satuan fisik, bentuk dan nilai.

Menurut Sedarmayanti (2018) produktivitas diartikan sebagai suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator dari pada kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang tinggi dalam suatu organisasi.

Menurut Busro (2018:344), menyatakan secara umum produktivitas diartikan atau dirumuskan sebagai perbandingan antara keluaran (*output*) dengan pemasukan (*input*). Produktivitas adalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam proses produksi, dalam hal ini adalah efisiensi dan efektivitas.

Menurut Triton dalam Rampisela dan Lumintang (2020), produktivitas kerja merupakan komparasi hasil dengan total sumber daya yang dicurahkan. Selanjutnya, menurut Mathis dan Jackson (2011:9), *productivity is a measure of the quality and quantity of work done, considering the cost of resources used.*

Berdasarkan definisi diatas disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan agar dapat dikatakan produktif apa bila mereka mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan apa yang diharapkan dalam waktu yang singkat dan tepat.

#### **2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan perlu memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Faktor tersebut akan memberikan kontribusi tersendiri terhadap produktivitas, baik produktivitas karyawan maupun produktivitas organisasi. Masing-masing faktor akan memengaruhi produktivitas baik langsung maupun tidak langsung melalui variabel perantara atau *moderating*.

Menurut Dunggio dalam Firdaus & Oetarjo (2022), Produktivitas kerja karyawan secara garis besar dipengaruhi oleh faktor yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri maupun faktor yang berkaitan dengan lingkungan perusahaan. Faktor produktivitas adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan dan Pelatihan.

Latihan kerja bertujuan untuk memberikan keterampilan kepada karyawan agar dapat menggunakan peralatan kerja. Karyawan dengan pendidikan tinggi (baik pendidikan formal maupun non formal) memiliki wawasan lebih luas sehingga dapat memahami pentingnya produktivitas. Dengan pelatihan, pemahaman pekerja akan pekerjaannya menjadi meningkat dan meminimalisir kesalahan, sehingga karyawan yang dimiliki perusahaan menjadi kompeten.

2. Sikap mental.

Produktivitas berkaitan dengan sikap mental yang mendayagunakan keterampilan dan kemampuan agar hari ini lebih baik daripada kemarin. Sikap mental berupa motivasi bekerja, disiplin kerja serta etika kerja mempengaruhi produktivitas karyawan.

3. Keterampilan.

Karyawan yang terampil akan memiliki kecakapan dan pengalaman sehingga optimal dalam bekerja dan dapat menggunakan fasilitas kerja.

#### 4. Etos Kerja.

Karyawan memiliki semangat untuk bisa berperan aktif dalam proses produksi. Etos kerja dan sikap mental yang positif yang hanya terwujud sebagai akibat adanya motivator sebagai pendorong.

Menurut Sinungan dalam Winarsih et al, (2020) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

##### 1. Tenaga kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian, jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.

##### 2. Seni serta Ilmu Manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumber daya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

##### 3. Modal

Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

Dalam Busro (2018), menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan minimal ada 14 aspek, yaitu :

1. Motivasi kerja karyawan
2. Pendidikan dan pelatihan
3. Kedisiplinan, kejujuran, ketekunan
4. Gizi dan kesehatan karyawan
5. Keterampilan dan kompetensi
6. Sikap dan etika kerja (karakter)
7. Kemampuan kerja sama dalam suatu tim kerja
8. Gaji, penghasilan, tunjangan kinerja, reumunerasi
9. Lingkungan fisik dan sosial
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan
11. Dukungan faktor produksi
12. Jaminan sosial yang diterima
13. Manajemen dan kepemimpinan
14. Kesempatan berprestasi

### 2.4.3 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja akan tercapai secara efektif dan efisien bila terdapat ketetapan akan pencapaian tujuan kerja, sehingga diperlukan indikator untuk mengukur produktitas kerja karyawan.

Menurut Siagian (2014: 30-34) indikator produktivitas kerja karyawan adalah:

1. Kualitas hasil kerja karyawan

kualitas hasil kerja yang diharapkan oleh perusahaan yang meliputi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai tidaknya hasil kerja dengan standar yang berlaku di perusahaan. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya merupakan faktor yang sangat perlu agar diperoleh hasil yang diharapkan.

2. Kuantitas hasil kerja karyawan

Kuantitas hasil kerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam memenuhi standar perusahaan dalam bentuk jumlah barang yang dihasilkan.

3. Waktu dan kecepatan kerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Kecepatan kerja karyawan adalah suatu taraf pemahaman dalam melaksanakan tugasnya serta mengetahui kesulitan dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan ketepatan waktu yang digunakan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan dapat mempengaruhi produktivitas kerja

Sedangkan indikator produktivitas kerja menurut Hartatik (2014:219), bila suatu organisasi mengabaikan pengembangan sumber daya manusia, akan berakibat pada turunnya semangat kerja dan produktivitas pegawai. Adapun indikator produktivitas kerja yang akan timbul tersebut adalah sebagai berikut:

1. Tingkat Perolehan Hasil

Telah dijelaskan bahwa produktivitas adalah kepatuhan seorang dalam menghasilkan barang dan jasa. Berdasarkan dari pendapat tersebut dengan adanya produktivitas pegawai yang rendah otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun.

2. Kualitas yang dihasilkan

Dalam kegiatan menghasilkan produk, perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik, sebab apabila produk yang dihasilkan kurang baik, kualitas produk akan menurun.

3. Tingkat Kesalahan

Salah satu penyebab dari turunnya produktivitas pegawai dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan, sebab apabila tingkat kesalahan tinggi produktivitas akan rendah.

#### 4. Waktu yang dibutuhkan

Kegiatan proses produksi memerlukan waktu yang cukup. Sebab, apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang, yang dihasilkan juga sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai.

## 2.5 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Penelitian

### 2.5.1 Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya akan memberikan gambaran tentang disiplin kerja dan motivasi yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Berikut adalah beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan dalam hal ini dijadikan sebagai acuan bagi penulis dalam pengerjaan Skripsi ini:

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Prasetyo Kurniawan. 2018. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Daya Perkasa	Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	<p>Motivasi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kebutuhan fisiologis</li> <li>b. Kebutuhan rasa aman</li> <li>c. Kebutuhan sosial</li> <li>d. Kebutuhan penghargaan dan</li> <li>e. Kebutuhan aktualisasi diri.</li> </ul> <p>Disiplin kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Tujuan dan kemampuan karyawan</li> <li>b. Keteladanan dari pimpinan</li> <li>c. Pemberian balas jasa</li> <li>a. Pemberian sanksi dan hukuman</li> <li>b. Ketegasan dalam menegakkan peraturan.</li> </ul> <p>Produktivitas Kerja Karyawan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Tindakan konstruktif</li> <li>b. Percaya pada diri sendiri</li> <li>c. Bertanggung jawab</li> <li>d. Mampu mengatasi masalah</li> </ul>	Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda.	Dari penelitian ini, diketahui bahwa: 1) Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan 2) Variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan 3). Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			e. Mempunyai kontribusi positif pada perusahaan		
2.	M. Trihudyatmano. 2017. Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Karoseri “Sakera” Magelang	Motivasi (X1), Kedisiplinan Kerja (X2), dan Produktivitas kerja Karyawan (Y)	Motivasi: a. karakteristik individu b. karakteristik pekerjaan dan c. karakteristik situasi kerja. Kedisiplinan kerja: a. Tingkat kehadiran, b. Efektifitas kerja c. Efisiensi kerja d. Sikap kerja e. Tanggung jawab f. Disiplin kerja karyawan. Produktivitas Kerja Karyawan: a. kuantitas g. kualitas	Dalam penelitian ini menggunakan metode Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja, Kedisiplinan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja, dan Motivasi dan kedisiplinan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.
3.	Noven Efendi, Edduar Hendri, Muhammad Kurniawan. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Hok Tong Plaju Palembang	Motivasi kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Produktivitas kerja Karyawan (Y)	Motivasi kerja: a. Kerja keras b. Orientasi masa depan c. Tingkat cita-cita yang tinggi d. Orientasi tugas/sasaran e. Usaha untuk maju f. Ketekunan g. Rekan kerja yang dipilih dan pemanfaatan waktu.  Disiplin Kerja: a. Tujuan dan kemampuan b. Teladan pimpinan c. Balas jasa d. Keadilan. e. Waskat  Produktivitas Kerja: a. Pengetahuan ( <i>Knowledge</i> ), c. Keterampilan ( <i>Skills</i> ),	Penelitian ini menggunakan metode analisis Regresi Linier Sederhana dan Regresi Linier Berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Hok Tong Plaju Palembang, terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Hok Tong Plaju Palembang, terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Hok Tong Plaju Palembang.

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			d. Kemampuan ( <i>Abilities</i> ), e. Sikap ( <i>Attitude</i> ), f. Perilaku ( <i>behaviors</i> )		
4	Irene Anggie Angelia Rajaguguk, Laura Ike Selya Br Simorangkir, Iis Anggela, Nur Agus Fahmi. 2023. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Industri Karet Nusantara	Kompensasi (X1), Disiplin kerja (X2), Motivasi (X3), dan Produktivitas (Y)	Kompensasi: a. Gaji b. Bonus c. Kurva d. Premi e. Pengobatan f. Asuransi  Disiplin kerja: a. Jam untuk masuk, keluar, dan penyegaran b. Pedoman dasar untuk sikap dan perilaku profesional. c. Metode bekerja dan berinteraksi dengan kelompok kerja lainnya  Motivasi: a. Gaji b. Supevisi d. Pemerintahan dan administrasi e. Persahabatan di tempat kerja f. Keadaan ketenagakerjaan.  Produktivitas : a. Kemampuan b. Meningkatkan hasil yang diperoleh c. Jiwa dalam tindakan c. Pengembangan diri	Metode analisis data yang digunakan yaitu Analisis Regresi Linier Berganda	Secara parsial menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Industri Karet Nusantara. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima, dengan catatan bahwa hanya sebagian dari pengaruh motivasi yang dihipotesiskan yang benar-benar berpengaruh dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas pekerja di PT Industri Karet Nusantara. Simpulan, kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi semua memiliki dampak menguntungkan secara tidak langsung dan sinkron pada PT Keluaran Industri Karet Nusantara
5.	Zidan Maulana Ibrahim, Rahmat Hidayat, Saur Panjaitan, Ahmad Gunawan. 2023. Pengaruh Stres	Stress Kerja (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3), dan	Stress kerja: a. Tuntutan tugas b. Tuntutan peran c. Tuntutan antar pribadi d. Struktur organisasi e. Kepemimpinan organisasi	Metode analisis data yang digunakan yaitu Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa stress kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, motivasi kerja secara parsial memiliki

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus PT Mitsui Kinzoku Catalysts Jakarta.	Produktivitas kerja Karyawan (Y)	<p>Motivasi kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Keperluan Fisiologis</li> <li>c. Kebutuhan rasa aman</li> <li>d. Kebutuhan Sosial</li> <li>e. Kebutuhan harga diri.</li> </ul> <p>Disiplin Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Mematuhi peraturan</li> <li>b. Efektivitas waktu</li> <li>c. Bertanggung jawab</li> <li>d. Tingkat kehadiran</li> </ul> <p>Produktivitas Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kemampuan</li> <li>b. Meningkatkan hasil yang dicapai</li> <li>c. Semangat kerja</li> <li>d. Pengembangan diri</li> <li>e. Mutu</li> </ul>		pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mitsui Kinzoku Catalysts Jakarta.

### 2.5.2 Kerangka Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset yang berharga bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak organisasi dalam mencapai tujuan, maka setiap perusahaan harus mendorong dan memotivasi karyawannya untuk bekerja lebih baik sehingga hasil pekerjaan dari kinerja karyawan menghasilkan yang terbaik bagi perusahaan.

Motivasi sebagai dorongan, merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Jika setiap pekerjaan dapat dijalankan secara optimal, maka kinerja karyawan dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan perusahaan. Tanpa adanya motivasi, seorang pegawai merasa segan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik.

Menurut Hasibuan (2021), Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan, Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias



mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Afandi (2018), Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Indikator motivasi yang digunakan pada penelitian kali ini menggunakan teori yang di jelaskan oleh Maslow dalam Hasibuan (2018) bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*). Kebutuhan dasar manusia untuk mempertahankan hidup, seperti rumah, makanan, dan pakaian.
2. Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan (*Safety And Security Needs*). Kebutuhan akan kebebasan dari suatu ancaman, yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.
3. Kebutuhan Sosial (*Affiliation Or Acceptance Needs Or Belongingness*). Kebutuhan untuk sosial, teman, berafiliasi, berinteraksi, serta dapat diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat sekitar.
4. Kebutuhan Akan Penghargaan Atau *Prestise (Esteem Or Status Need)*. Kebutuhan manusia akan penghargaan dan pengakuan, penghargaan prestise dari sesama karyawan dan masyarakat lingkungannya.
5. Aktualisasi Diri (*Self Actualization*). Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, serta potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan.

Indikator disiplin kerja yang digunakan pada penelitian kali ini menggunakan teori yang di jelaskan oleh Rivai dalam Sinambela (2018) bahwa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan. Pada umumnya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk datang terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada Peraturan Kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mematuhi pedoman bekerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada Standar Kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang telah diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi. Pegawai yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan waktu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja Etis. Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak etis atau tidak sopan kepada sesama rekan kerja atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Produktivitas adalah pencapaian hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karena itu untuk meningkatkan produktivitas karyawan, maka perusahaan juga harus mengetahui bagaimana cara memperlakukan karyawan melalui pemimpin dalam perusahaan itu sendiri, selain itu perusahaan harus senantiasa memberikan motivasi terhadap karyawannya.

Menurut Fadillah dalam Firdaus & Oetarjo (2022) Produktivitas adalah kemampuan seseorang mencapai target kerja secara efektif baik dalam hal jumlah, kualitas, dan efisiensi waktu antara input yang dilakukan karyawan untuk menghasilkan output tertentu.

Indikator produktivitas karyawan yang digunakan pada penelitian kali ini menggunakan teori yang di jelaskan oleh Hartatik (2014:219), bila suatu organisasi mengabaikan pengembangan sumber daya manusia, akan berakibat pada turunnya semangat kerja dan produktivitas pegawai. Adapun indikator produktivitas kerja yang akan timbul tersebut adalah sebagai berikut:

#### 1. Tingkat Perolehan Hasil

Telah dijelaskan bahwa produktivitas adalah kepatuhan seorang dalam menghasilkan barang dan jasa. Berdasarkan dari pendapat tersebut dengan adanya produktivitas pegawai yang rendah otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun.

#### 2. Kualitas yang dihasilkan

Dalam kegiatan menghasilkan produk, perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik, sebab apabila produk yang dihasilkan kurang baik, kualitas produk akan menurun.

#### 3. Tingkat Kesalahan

Salah satu penyebab dari turunnya produktivitas pegawai dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan, sebab apabila tingkat kesalahan tinggi produktivitas akan rendah.

#### 4. Waktu yang dibutuhkan

Kegiatan proses produksi memerlukan waktu yang cukup. Sebab, apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang, yang dihasilkan juga sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prasetyo Kurniawan (2018), yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT Daya Perkasa, menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan ditunjukkan antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan, dan terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh M. Trihudiyatmano (2017), yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja, Kedisiplinan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja, serta Motivasi dan kedisiplinan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja

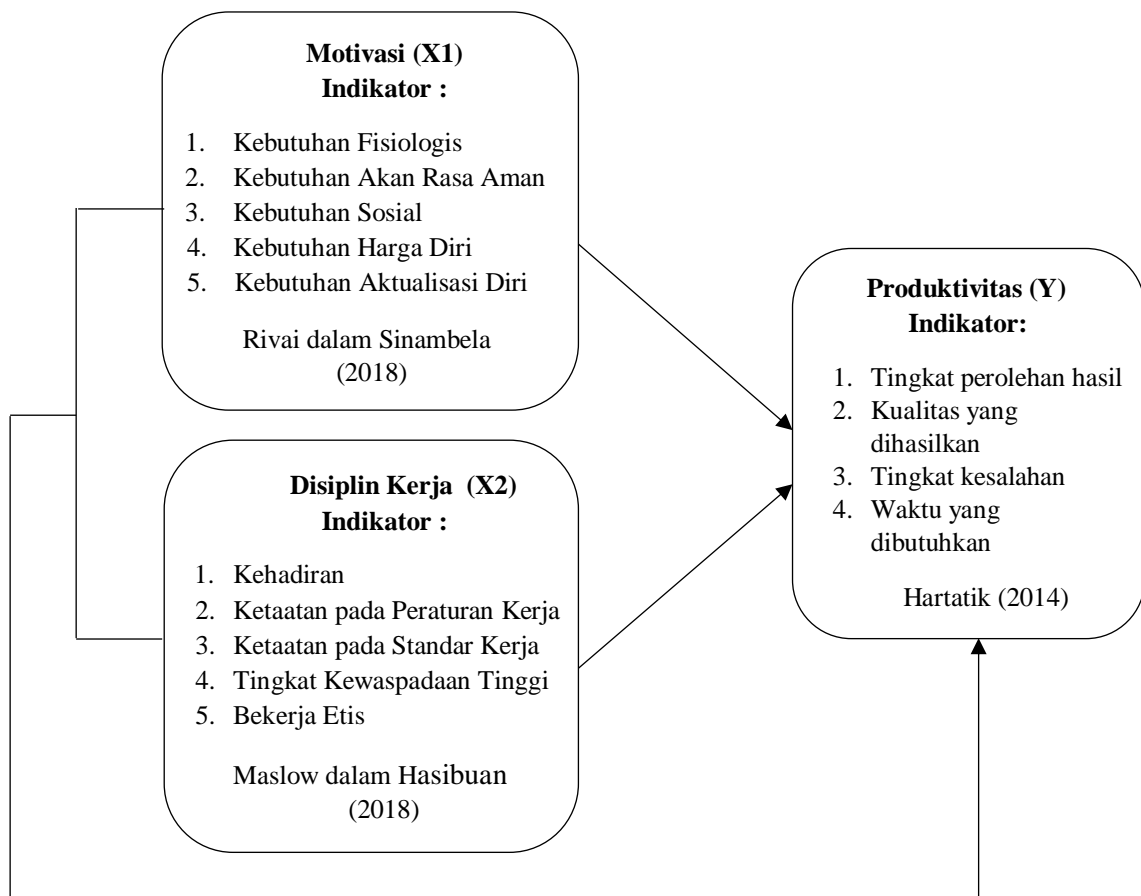
Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Noven Efendi, Edduar Hendri, dan Muhammad Kurniawan (2020), yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Hok Tong Plaju Palembang, diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Hok Tong Plaju Palembang, terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Hok Tong Plaju Palembang, terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Hok Tong Plaju Palembang.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Irene Anggie Angelia Rajaguguk, Laura Ike Selya Br Simorangkir, Iis Anggela, Nur Augustus Fahmi (2023), yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Industri Karet Nusantara, diketahui bahwa Secara parsial menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Industri Karet Nusantara. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan catatan bahwa hanya sebagian dari pengaruh motivasi yang dihipotesiskan yang benar-benar berpengaruh dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas pekerja di PT Industri Karet Nusantara. Simpulan, kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi semua memiliki dampak menguntungkan secara tidak langsung dan sinkron pada PT Keluaran Industri Karet Nusantara.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zidan Maulana Ibrahim, Rahmat Hidayat, Saur Panjaitan, dan Ahmad Gunawan (2023), yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas

Kerja Karyawan Studi Kasus PT Mitsui Kinzoku Catalysts Jakarta, menunjukkan bahwa stress kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mitsui Kinzoku Catalysts Jakarta.

Kerangka pemikiran yang dikembangkan oleh penulis merujuk pada bagaimana variabel bebas yakni motivasi dan disiplin kerja kerja memengaruhi variabel terikat yakni produktivitas kerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut ini merupakan kerangka pemikiran yang diambil berdasarkan hasil telaah pustaka dan penelitian terdahulu. Kerangka pemikiran yang diajukan penulis meliputi, motivasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan.



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Perumusan hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian, setelah penulis mengemukakan landasan teori dan kerangka berfikir. Hipotesis dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum

jawaban yang empirik dengan data. Sugiyono (2021:99) mengatakan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Kebenaran hipotesis harus dibuktikan dengan pelaksanaan penelitian untuk mendapatkan data yang benar dan tepat sehingga sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya. Apabila data yang diperoleh mendukung hipotesis yang diajukan maka kebenaran hipotesis diakui, tetapi apabila data yang diperoleh bertolak belakang dengan hipotesis, maka kebenaran hipotesis ditolak. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara parsial terdapat pengaruh positif motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Capsugel Indonesia.
2. Secara parsial terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Capsugel Indonesia.
3. Secara simultan terdapat pengaruh positif motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Capsugel Indonesia.

## **BAB III**

### **METODELOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah *Verifikatif* bersifat *Eksplanatory survey* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat. dengan mengumpulkan data-data dan juga informasi dari perusahaan untuk mendeskripsikan objek penelitian agar memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Jenis penelitian verifikatif menggunakan statistik inferensial.

Secara teknis, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yakni suatu cara mengungkapkan fenomena melalui data angka, kemudian di analisis secara matematis, yang hasilnya dijadikan dasar pengambilan kesimpulan. Kemudian hasil penelitian akan dijabarkan sebagai pendekatan untuk mengungkapkan fakta penelitian. Fakta yang dimaksud adalah atas pembahasan dari permasalahan yang dihadapi perusahaan dan mencari tahu adanya pengaruh variabel disiplin dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### **3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian pada penelitian ini adalah Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi yang dilakukan di PT Capsugel Indonesia. Dimana Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel independen dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

##### **3.2.2 Unit Analisis**

Unit analisis yang digunakan adalah individual yang terdiri dari 60 karyawan bagian Produksi sebagai populasi dan sampel.

##### **3.2.3 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Capsugel Indonesia yang beralamat di Jl. Raya Jakarta-Bogor No.KM 42, Pabuaran, Kec. Cibinong, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16916.

#### **3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian**

##### **3.3.1 Jenis Data Penelitian**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau bilangan. Dalam penelitian ini yang termasuk dalam data kuantitatif adalah data hasil produksi, data absensi karyawan, dan data hasil jawaban kuesioner mengenai motivasi, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan.

### 3.3.2 Sumber Data Penelitian

Dalam penelitian ini, sumber data yang diperoleh dan digunakan dari sumber sebagai berikut :

#### 1. Data primer

Sumber data primer dalam penelitian ini berupa tanggapan karyawan mengenai motivasi dan disiplin kerja melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan bagian Produksi pada PT Capsugel Indonesia

#### 2. Data sekunder

Sumber data sekunder berkenaan dengan dokumen tentang absensi karyawan, dan data hasil produksi pada PT Capsugel Indonesia periode tahun 2021 - 2023.

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memudahkan atau mengarahkan dalam menyusun alat ukur data yang diperlukan berdasarkan kerangka konseptual penelitian. Dalam penelitian terdapat dua variabel, yaitu variabel dependen dan independen.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
Motivasi (X1)	1. Kebutuhan Fisiologis	1. Pemenuhan kebutuhan dasar manusia 2. Bekerja agar dapat hidup layak 3. Merasa puas dengan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan	Interval
	2. Kebutuhan Akan Rasa Aman	1. Pemenuhan rasa aman akan fisik dan mental 2. Merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan 3. Kondisi lingkungan kerja yang memadai	Interval
	3. Kebutuhan Sosial	1. Hubungan antara pribadi dengan atasan, bawahan, dan rekan kerja 2. Menikmati kerja sama dengan orang lain dari pada kerja sendiri 3. Mampu berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja	Interval

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
	4. Kebutuhan Harga Diri	<ol style="list-style-type: none"> <li>Status</li> <li>Selalu diberikan pujian apabila menjalankan tugas dengan baik</li> <li>Memiliki kemungkinan lebih besar dalam membina hubungan interpersonal</li> </ol>	Interval
	5. Kebutuhan Aktualisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>Pekerjaan yang kreatif dan menantang</li> <li>Pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan bekerja</li> <li>Menggunakan pengalaman-pengalaman yang positif</li> </ol>	Interval
Disiplin Kerja (X2)	1. Kehadiran	<ol style="list-style-type: none"> <li>Datang tepat waktu</li> <li>Mengisi Daftar Hadir</li> <li>Menerima Konsekuensi Ketidakhadiran.</li> </ol>	Interval
	2. Ketaatan Pada Standar Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>Memakai pakaian dan peralatan kerja yang <i>safety</i></li> <li>Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan.</li> <li>Menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut</li> </ol>	Interval
	3. Ketaatan Pada Peraturan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>Taat pada peraturan yang ditetapkan</li> <li>Mampu bekerja sama dengan baik dalam pekerjaan</li> <li>Merapihkan peralatan kerja setelah selesai bekerja</li> </ol>	Interval
	4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi	<ol style="list-style-type: none"> <li>Ketelitian dalam bekerja.</li> <li>Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien</li> <li>Berhati-hati dalam melakukan pekerjaan sesuai aturan</li> </ol>	Interval
	5. Bekerja Etis	<ol style="list-style-type: none"> <li>Saling menghormati antar karyawan</li> <li>Memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja</li> <li>Kepatuhan terhadap norma yang berlaku</li> </ol>	Interval



Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	1. Tingkat Perolehan Hasil	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketepatan dalam menyelesaikan produksi.</li> <li>2. Karyawan mampu memenuhi target.</li> <li>3. Hasil kerja karyawan meningkat dari waktu ke waktu.</li> </ol>	Interval
	2. Kualitas yang dihasilkan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Produk yang dihasilkan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.</li> <li>2. Meningkatkan kualitas kerja dari waktu ke waktu.</li> <li>3. Karyawan menghasilkan produk dengan kualitas yang baik.</li> </ol>	Interval
	3. Tingkat Kesalahan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan mengurangi tingkat kesalahan.</li> <li>2. Berusaha memperbaiki kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.</li> <li>3. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan meminimalisir tingkat kesalahan kerja yang terjadi.</li> </ol>	Interval
	4. Waktu yang dibutuhkan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan mampu mengukur pencapaian hasil dari produksi yang dijalankan.</li> <li>2. Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditentukan.</li> <li>3. Jika target produksi belum tercapai, karyawan siap bekerja lembur.</li> </ol>	Interval

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Handayani (2020), teknik pengambilan sampel atau biasa disebut dengan sampling adalah proses menyeleksi sejumlah elemen dari populasi yang diteliti untuk dijadikan sampel, dan memahami berbagai sifat atau karakter dari subjek yang dijadikan sampel, yang nantinya dapat dilakukan generalisasi dari elemen populasi.

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penarikan sampel *Nonprobability Sampling*, dengan metode *sensus/sampling total*. Menurut Sugiyono

(2021:131) *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

*Sensus* atau *sampling total* adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Penelitian yang dilakukan pada populasi di bawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subyek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi (Sugiyono, 2021). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan bagian Produksi pada PT Capsugel Indonesia sebanyak 60 orang yang juga akan dijadikan sampel pada penelitian ini.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode yang dilakukan dalam pengumpulan data yang relevan untuk melengkapi, menyusun dan memperkuat penelitian adalah sebagai berikut:

#### 1. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden melalui prosedur pengambilan sampel data sebagai berikut:

##### a. Survey

Survey yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh langsung dari responden. Metode ini memerlukan kontak atau hubungan dengan responden yang menjadi unit analisis dari penelitian ini untuk memperoleh data yang diperlukan.

##### b. Wawancara

Wawancara yaitu memperoleh data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan langsung kepada pihak yang berhubungan dan berkepentingan dengan penelitian ini guna memperoleh data yang diperlukan sesuai dengan objek yang diteliti.

##### c. Kuesioner

Kuesioner yaitu cara pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada karyawan PT Capsugel Indonesia selaku objek penelitian guna mengetahui permasalahan yang diteliti. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup merupakan kuesioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih jawaban yang tersedia. Kemudian pertanyaan dalam kuesioner tersebut akan diukur dengan menggunakan Skala Likert. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata. Alternatif jawaban yang digunakan untuk mengukur Motivasi dan Produktivitas Kerja Karyawan dalam penelitian ini yaitu "Sangat Setuju" dengan skor 5, "Setuju" dengan skor 4, "Ragu-ragu" dengan skor 3, "Tidak Setuju" dengan skor 2, dan "Sangat Tidak Setuju" dengan skor 1. Sedangkan, alternatif jawaban yang digunakan untuk mengukur Disiplin Kerja

Karyawan dalam penelitian ini yaitu “Selalu” dengan skor 5, “Sering” dengan skor 4, “Kadang-kadang” dengan skor 3, “Pernah” dengan skor 2, dan “Tidak Pernah” dengan skor 1.

Tabel 3.2 Skor Skala Likert Motivasi (X1)

No.	Jawaban	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Ragu-ragu	R	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono (2021)

Tabel 3.3 Penilaian Skala Likert Disiplin Kerja (X2) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

No.	Keterangan	Kode	Skor
1	Selalu	Sl	5
2	Sering	Sr	4
3	Kadang-kadang	K	3
4	Pernah	P	2
5	Tidak Pernah	TP	1

Sumber : Sugiyono (2017)

## 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu.

## 3.7 Uji Kualitas Data

### 3.7.1 Uji Validitas

Instrumen penelitian sebelum digunakan maka terlebih dahulu diuji dengan dua teknik pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji validitas merupakan pengujian yang pertama sekali dilakukan di dalam penelitian yang bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya alat ukur yang digunakan. Kemudian juga digunakan untuk mengukur ketepatan dan kebenaran dari variabel yang akan diteliti. Menurut Kasmir (2022) uji validitas adalah untuk mengukur valid atau sah tidaknya alat ukur yang digunakan.

Rumus yang digunakan untuk menguji kevalidan suatu instrumen adalah nilai korelasi *product moment* dan menggunakan bantuan program *SPSS 26 for Windows*. Valid atau tidaknya suatu butir atau item pertanyaan dapat ditentukan menggunakan

kriteria dengan ketentuan pertanyaan dalam angket dikatakan valid apabila  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

Menurut Sugiyono (2019) uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dengan skor total, memakai rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

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

Keterangan :

- $r_{hitung}$  = Koefisien korelasi antara variabel disiplin kerja dan produktivitas karyawan  
 $\sum X$  = Jumlah skor x  
 $\sum Y$  = Jumlah skor y  
 $\sum XY$  = Hasil Perkalian skor x dan y

Uji validitas dalam penelitian ini dengan  $n = 60$ , dengan tingkat signifikan 5% dengan rumus  $df = n-2$  sehingga nilai  $r_{tabel}$  dapat diketahui sebesar 0,254. Pengujian validitas instrumen penelitian ini menggunakan SPSS 26, kriteria pengujiannya adalah:

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut dikatakan valid.
  - b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid.
1. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Butir Soal	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,648	0,254	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	0,596	0,254	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	0,703	0,254	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
4	0,686	0,254	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	0,641	0,254	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	0,626	0,254	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
7	0,649	0,254	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
8	0,661	0,254	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
9	0,702	0,254	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
10	0,633	0,254	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
11	0,700	0,254	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
12	0,711	0,254	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
13	0,670	0,254	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
14	0,566	0,254	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
15	0,607	0,254	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Sumber : Output SPSS, diolah 2024

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan bahwa uji validitas variabel X1 yaitu Motivasi didapatkan hasil seluruh pernyataan yang berjumlah 15 butir dikatakan valid, karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

## 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Butir Soal	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,653	0,254	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	0,541	0,254	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	0,492	0,254	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
4	0,634	0,254	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	0,590	0,254	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	0,649	0,254	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
7	0,695	0,254	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
8	0,768	0,254	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
9	0,788	0,254	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
10	0,747	0,254	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
11	0,658	0,254	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
12	0,795	0,254	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
13	0,677	0,254	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
14	0,635	0,254	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
15	0,620	0,254	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Sumber: Output SPSS, diolah 2024

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan bahwa uji validitas variabel X2 yaitu Disiplin Kerja didapatkan hasil seluruh pernyataan yang berjumlah 15 butir dikatakan valid, karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

## 3. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

Butir Soal	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,413	0,254	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	0,578	0,254	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	0,659	0,254	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
4	0,751	0,254	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	0,598	0,254	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	0,646	0,254	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
7	0,445	0,254	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
8	0,704	0,254	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
9	0,733	0,254	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
10	0,722	0,254	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
11	0,690	0,254	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
12	0,522	0,254	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Sumber : Output SPSS, diolah 2024

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan bahwa uji validitas variabel Y yaitu Produktivitas Kerja Karyawan didapatkan hasil seluruh pernyataan yang berjumlah 12 butir dikatakan valid, karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama.

Menurut Sugiyono (2017) instrumen yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrumen yang reliabel berarti instrumen yang baik digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji reabilitas kuesioner menggunakan prosedur yang sama dengan uji validitas.

Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Uji reliabilitas untuk instrumen penelitian ini adalah menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* dan menggunakan bantuan program *SPSS 26 for Windows*.

Rumus *Cronbach's Alpha* :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Dimana :

- $r_{11}$  = Nilai reliabilitas
- $k$  = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma b^2$  = Jumlah varians butir pertanyaan
- $\sigma t^2$  = Varians total

Tabel 3.7 Kriteria Penelitian Tingkat Reliabilitas

Interval	Tingkat Reliabilitas
0,00 – 0,20	Sangat Tidak Reliabel
0,20 – 0,40	Tidak Reliabel
0,40 – 0,60	Cukup Reliabel
0,60 – 0,80	Reliabel
0,80 – 1,00	Sangat Reliabel

1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X1)

Tabel 3.8 Reliability Statistics Variabel Motivasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,904	15

Sumber: Output SPSS 26, diolah 2024

Hasil output SPSS 26 diketahui bahwa nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,904 > 0,8 yang artinya 15 pernyataan dari variabel motivasi (X1) dinyatakan sangat reliabel.

2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin kerja (X2)

Tabel 3.9 Reability Statistics Variabel Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,909	15

Sumber: Output SPSS 26, diolah 2024

Hasil output SPSS 26 diketahui bahwa nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,909 > 0,8 yang artinya 15 pernyataan dari variabel disiplin kerja (X2) dinyatakan sangat reliabel.

3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Tabel 3.10 Reliability Statistics Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,858	12

Sumber: Output SPSS 26, diolah 2024

Hasil output SPSS 26 diketahui bahwa nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,858 > 0,8 yang artinya 12 pernyataan dari variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dinyatakan sangat reliabel.

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Untuk mengetahui dan menganalisis jawaban responden terhadap penerapan motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, maka digunakan metode deskriptif untuk mempermudah memahami data. Analisis deskriptif adalah

statistik yang berkenaan dengan bagaimana cara mendeskripsikan, menggambarkan, menjabarkan, atau menguraikan data sehingga mudah dipahami.

Tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total responden sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil penelitian}}{\text{Skor ideal}} \times 100\%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan terikat untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.

Menurut Sugiyono (2017) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, “skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut :

Tabel 3.11 Interpretasi Hasil

Skala	Interpretasi
0 – 20%	Sangat Rendah
21 – 40%	Rendah
41 – 60%	Cukup
61 – 80%	Tinggi
81 – 100%	Sangat Tinggi

Interpretasi skor ini diperoleh dari hasil rata-rata setiap tanggapan responden dari pernyataan berdasarkan masing-masing indikator variabel, yang kemudian dibuat menjadi skala interval. Dari tabel interpretasi hasil diatas maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif untuk melihat bagaimana variabel Independent (X) dan variabel Dependent (Y) yang diteliti.

### 3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghazali (2018:159) uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dilakukan pada analisa regresi linier berganda yang berbasis *Ordinary Least Square* (OLS). Dalam OLS hanya terdapat satu variabel dependen, sedangkan dalam variabel independen berjumlah lebih dari satu. Untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik, diantaranya uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

#### 1. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas seperti yang dijelaskan oleh Ghazali (2021:196) adalah untuk memeriksa apakah variabel perancu atau residu dalam model regresi memiliki distribusi normal, penting untuk diingat bahwa uji t dan uji f bergantung pada asumsi bahwa nilai sisa mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini tidak terpenuhi, validitas uji statistik tersebut akan dipertanyakan terutama pada sampel



kecil. Ada dua metode yang umum digunakan untuk mengevaluasi apakah residu memiliki distribusi normal: analisis secara grafis dan uji statistik. Metode yang digunakan yaitu dengan rumus *Kolmogotov-Smirnov*. Uji *Kolmogotov-Smirnov* merupakan pengujian normalitas yang banyak dipakai, terutama setelah adanya banyak program statistik yang beredar. Kelebihan dari uji ini adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi diantara satu pengamat dengan pengamat yang lain, yang sering terjadi pada uji normalitas dengan menggunakan grafik.

Dasar pengambilan keputusan adalah berdasarkan probabilitas:

- a. Jika nilai probability  $\geq 0.05$  (lebih besar dari 5%), maka data dapat dikatakan terdistribusi normal.
- b. Jika probability  $\leq 0.05$  (lebih kecil dari 5%), maka data dapat dikatakan tidak terdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2021:157), uji multikolinearitas digunakan untuk menilai adanya korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Idealnya, model regresi yang optimal adalah yang tidak memiliki korelasi signifikan antara variabel independennya. Alasan utama di balik pengambilan keputusan saat melakukan uji multikolinearitas adalah:

- a. Jika nilai tolerance  $\leq 0,10$  dan nilai variance inflation factor (VIF)  $\geq 10$ , artinya terjadi multikolinearitas.
- b. Jika nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai variance inflation factor (VIF)  $< 10$ , artinya tidak terjadi multikolinearitas.

## 3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120). Untuk mendeteksi keberadaan heterokedastisitas dapat dilakukan dengan cara uji Harvey. Uji Harvey yaitu meregresikan nilai *absoluteresidual* terhadap variabel independen (Ghozali, 2018:137). Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai *p value*  $\geq 0,05$  maka tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai *p value*  $\leq 0.05$  maka terdapat masalah heteroskedastisitas.

### 3.8.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Priyatno (2018:103) Regresi sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen dan dengan satu variabel dependen yang akan digunakan untuk dapat memprediksi atau meramalkan suatu nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen tersebut. Analisis ini digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen (Y) apabila nilai variabel independen (X) mengalami

kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen, apakah positif atau negatif. Berikut persamaan untuk regresi linier sederhana :

Rumus :

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = variabel dependen

X = nilai variabel independen

a = konstanta bilamana X = 0

b = koefisien regresi

### 3.8.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2020:213) menjelaskan bahwa analisis regresi linier berganda adalah metode yang memproyeksikan bagaimana nilai variabel terikat berubah sejalan dengan variasi nilai variabel bebas. Tujuannya adalah mengevaluasi pengaruh bersama dari variabel Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Produktivitas Kerja (Y). Melalui analisis ini, kita dapat memahami hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, termasuk apakah setiap variabel bebas memiliki dampak positif atau negatif terhadap variabel terikat ketika nilainya berubah. Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Produktivitas karyawan

a = Bilangan konstanta

$\beta_1$  dan  $\beta_2$  = Koefisien regresi motivasi dan disiplin kerja

$X_1$  = Variabel bebas motivasi

$X_2$  = Variabel bebas disiplin kerja

e = Error atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi proses peningkatan produktivitas karyawan

### 3.8.5 Uji Hipotesis

#### 1. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016:84), Pengujian hipotesis secara parsial, dapat diuji dengan menggunakan rumus uji t. Pengujian t-statistik bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% dan *degree of freedom* (df) untuk menguji pengaruh df = n – 2, dapat dilihat nilai  $t_{tabel}$  untuk menguji 2 (dua) pihak, selanjutnya ditetapkan nilai  $t_{hitung}$ . Adapun rumus uji signifikansi korelasi *product moment* yang diajukan oleh Sugiyono (2021:248) adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

$t$  = Nilai  $t_{hitung}$

$r$  = Nilai koefisien kolerasi

$n$  = Jumlah data pengamatan (responden)

Adapun cara pengambilan keputusan berdasarkan  $t_{tabel}$  adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

## 2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simulta dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (produktivitas kerja karyawan) pada PT Capsugel Indonesia. Uji F ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / (n-1)}{(n-R^2) / (n-k)}$$

Dimana:

$F$  = Besarnya  $F_{hitung}$

$n$  = Jumlah sampel

$k$  = Jumlah variabel independen

$R^2$  = Koefisien determinasi

Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05 dengan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut:

1. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### 3.8.6 Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2016:97), uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya.

Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

$KD$  = Besar atau jumlah koefisien determinasi

$r^2$  = Nilai koefisien korelasi

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat PT Capsugel Indonesia**

PT Capsugel Indonesia merupakan perusahaan pembuat cangkang kapsul, terletak di Jl. Raya Bogor Km 42 Cibinong, Kabupaten Bogor. Perusahaan ini berkantor pusat di Basel, Swiss. Pada awalnya perusahaan ini bernama PT Gelatindo Mukti Graha kemudian pada tahun 1996 diakuisisi oleh Warner Lambert, sebuah Perusahaan Farmasi Amerika. Nama Perusahaan diubah menjadi PT Capsugel Indonesia.

Pada tahun 2011 KKR, sebuah Perusahaan Finansial di Amerika, mengakuisisi Capsugel. Terakhir pada tahun 2017, Capsugel diakuisisi oleh Lonza, suatu Group Perusahaan yang bergerak di bidang kesehatan, berpusat di Basel, Swiss. Lonza merupakan salah satu pemasok terkemuka dan terpercaya di dunia dalam bidang farmasi, bioteknologi dan bahan khusus. Lonza sendiri didirikan pada tahun 1897 di pegunungan Alpen Swiss, menjadi perusahaan global yang dihargai dan dihormati dengan lebih dari 40 pabrik besar, memiliki fasilitas R & D dan 9.800 karyawan diseluruh dunia. PT Capsugel Indonesia merupakan supplier utama cangkang kapsul keras didunia. PT Capsugel Indonesia menguasai kurang lebih 50% pasar yang membutuhkan cangkang kapsul keras.

Capsugel memiliki fasilitas pabrik di 8 negara, yaitu:

1. Greenwood, Amerika Serikat
2. Puebla, Mexico
3. Bornem, Belgia
4. Colmar & Ploermel, Perancis
5. Suzhou, China
6. Sagamihara, Jepang
7. Haryana, India
8. Cibinong, Indonesia

Disamping itu Capsugel memiliki beberapa kantor pemasaran di beberapa kota besar berbagai negara di dunia.

Produk kapsul PT Capsugel Indonesia dipasarkan baik untuk domestik Indonesia maupun diekspor ke beberapa negara di Asia Tenggara, Australia, New Zealand, Pakistan, Banglades, Korea dan negara-negara lain. Pengguna produk ini adalah perusahaan farmasi, suplemen dan jamu.

PT Capsugel Indonesia memiliki berbagai sertifikat yang diakui baik secara nasional maupun internasional antara lain :

1. CPOB
2. Halal MUI
3. SMK3
4. ISO 9001
5. ISO 14001
6. OHSAS 18001
7. TGI
8. Kosher

Seluruh karyawan merupakan karyawan lokal Indonesia, namun memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang baik untuk menghasilkan kapsul yang berkualitas prima.

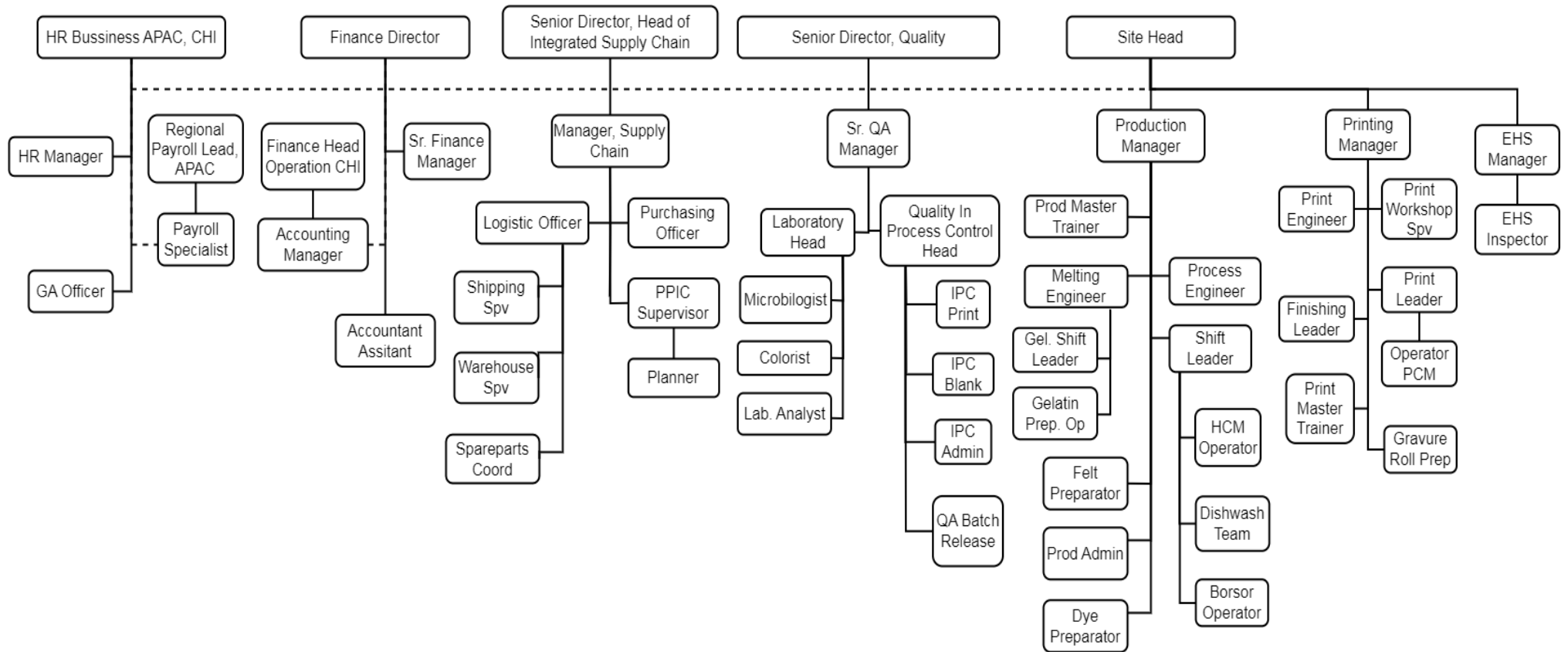
#### **4.1.2 Visi & Misi PT Capsugel Indonesia**

Visi PT Capsugel Indonesia adalah bertekad memproduksi, memasarkan produk & Jasa yang inovatif, berkualitas prima bagi industri farmasi, suplemen dan jamu dengan mengutamakan kepuasan pelanggan, keseimbangan lingkungan, keselamatan dan kesehatan kerja serta memenuhi peraturan dan perundangan yang berlaku.

Misi PT Capsugel Indonesia adalah menerapkan System Manajemen terpadu ISO 9001. ISO 14001. OHSAS 18001, SMK3 dan melaksanakan program perbaikan secara berkelanjutan.

#### **4.1.3 yStruktur Organisasi**

PT Capsugel Indonesia dipimpin oleh Presiden Direktur yang membawahi beberapa Manager Departemen seperti Produksi, *Printing, Maintenance Engineering, EHS, Quality Assurance, Supply Chain, Human Resources, Finance, IT, Sales Marketing*. Struktur Organisasi PT Capsugel Indonesia dapat dilihat pada gambar berikut:



(Sumber: PT Capsugel Indonesia 2023)

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Capsugel Indonesia.

Dari gambar 4.1 pada Struktur Organisasi, berikut adalah uraian tugas dari masing-masing posisi jabatan pada PT Capsugel Indonesia sebagai berikut:

1. *HR Manager*

Bertanggung jawab merencanakan, mengorganisir, mengontrol, mengevaluasi dan mengkoordinasikan pengelolaan sumber daya manusia dan *general affairs* di perusahaan sesuai dengan aturan, kebijakan serta prosedur yang berlaku dengan tujuan untuk menciptakan tata kelola SDM yang efektif dan efisien.

2. *General Affair Officer*

Bertanggung jawab merencanakan, mengkoordinasikan dan menjalankan, semua aktifitas *General Affairs*, *Legal* dan Perijinan serta Hubungan Industrial sesuai dengan aturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku dengan tujuan menjamin kelancaran kegiatan operasional perusahaan

3. *Quality In Process Control Head*

Bertanggung jawab untuk mengimplementasikan, mengontrol, mengevaluasi pelaksanaan aktivitas *Quality Assurance In Process Control* dalam mendukung proses produksi dan memastikan terpenuhinya standar kualitas sesuai dengan yang dipersyaratkan pada ISO dan GMP.

4. *Senior QA Manager*

Memimpin dan bertanggung jawab untuk merencanakan, mengorganisir, mengontrol, mengevaluasi dan mengkoordinasikan pelaksanaan pengelolaan *Quality Assurance Management*, *Quality Compliance & Customer Management*, *Quality System Management*, *Laboratory Management*, *Quality Validation Management*, dan *Quality Supplier Management*, sesuai dengan regulasi dan kebijakan yang berlaku baik GMP standar maupun sistem manajemen ISO, dengan tujuan untuk mengoptimalkan kualitas produk sesuai dengan *objective* perusahaan.

5. *Supply Chain Manager*

Bertanggung jawab merencanakan, mengorganisir, mengontrol, mengevaluasi dan mengkoordinasikan implementasi dari *Supply Chain Management* mulai dari pengadaan, penyimpanan dan pendistribusian barang sesuai dengan regulasi dan kebijakan perusahaan yang berlaku dengan tujuan untuk mengoptimalkan level *inventory* dan ketepatan waktu pengiriman sesuai dengan *objective* perusahaan.

6. *Purchasing Officer*

Bertanggung jawab mengorganisir dan mengkoordinasikan keseluruhan proses pengadaan barang baik dari lokal maupun luar negeri sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku dengan tujuan terpenuhinya kebutuhan seluruh departemen.

7. *Senior Finance Manager*

Memimpin dan bertanggung jawab untuk merencanakan, mengorganisir, mengontrol, mengevaluasi dan mengkoordinasikan pelaksanaan *finance & treasury*,



*accounting*, pajak dan penyusunan anggaran sesuai dengan regulasi dan kebijakan yang berlaku, dengan tujuan untuk memberikan laporan dan analisa yang akurat dan tepat waktu bagi para pemangku kepentingan, serta mendukung pencapaian laba/profit perusahaan.

#### 8. *Accounting Manager*

Memimpin dan bertanggung jawab untuk merencanakan, mengorganisir, mengontrol, mengevaluasi dan mengkoordinasikan pelaksanaan pengelolaan *accounting*, pajak dan penyusunan anggaran sesuai dengan regulasi dan kebijakan yang berlaku, dengan tujuan untuk memberikan laporan dan analisa yang akurat dan tepat waktu bagi para pemangku kepentingan.

#### 9. *Production Planning Inventory Control (PPIC)*

PPIC bertugas dalam melakukan koordinasi dengan bagian produksi untuk memastikan pemesanan kebutuhan produksi. Mulai dari memeriksa permintaan pembelian, memastikan jumlah kebutuhan produksi, mengatur *schedule* perencanaan produksi dan *printing*, mengkoordinir dan memonitor *order* dan stok yang terdapat di lokasi produksi. Semua stok harus cukup untuk proses produksi saat itu dan produksi berikutnya. PPIC juga bertanggung jawab untuk membuat jadwal melakukan proses produksi termasuk jadwal proses *printing* dibantu oleh seorang *planner*.

#### 10. *QA Manager*

*Quality Assurance* berperan dalam menyediakan dan memonitoring *system* pada proses *manufacturing* dari bahan awal hingga produk jadi. Bertanggung jawab atas pelayanan yang prima, mengeluarkan produk yang telah tersertifikat CPOB, memantau proses pembuatan kapsul dengan aktif berpartisipasi dalam mengimplementasikan standar acuan serta menjamin kualitas kapsul. QA Lab dibagi atas 3 bagian yaitu, QA Lab Kimia, QA Lab Mikrobiologi, dan *Colonst*.

Borsor monitor bertanggung jawab atas *quality control* pada bagian borsor. Mengambil sampel kapsul yang telah lolos pada mesin borsor kemudian dilakukan uji pada beberapa sampel. Jika dinyatakan lolos uji maka akan diberikan label *release*. *Print IPC* bertanggung jawab terhadap kapsul yang telah selesai melewati proses *printing*. Diambil beberapa sampel untuk dilakukan uji, jika sesuai dengan standar maka akan diberi label *release* dan dilanjutkan ke proses selanjutnya.

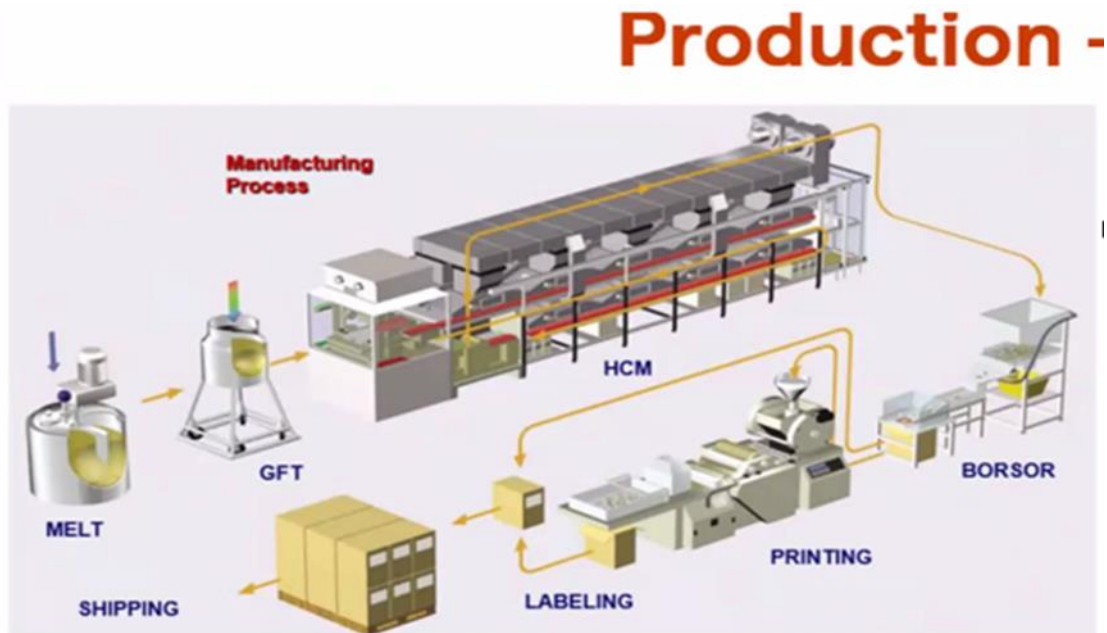
#### 11. Bagian produksi

Departemen produksi memegang peranan yang sangat penting karena bertanggung jawab atas terlaksananya pembuatan cangkang kapsul agar memenuhi persyaratan kualitas yang ditetapkan dan dibuat berdasarkan prinsip CPOB. Dalam menjalankan tugasnya, departemen produksi PT Capsugel Indonesia berpedoman pada jadwal yang telah disusun oleh bagian PPIC, sedangkan untuk proses pelaksanaannya mengacu pada prosedur tetap/instruktur kerja yang telah disusun oleh manajer produksi.

Departemen produksi di PT Capsugel Indonesia dipimpin oleh seorang Manajer Produksi yang mengepalasi bagian unit *Melting* atau pencampuran, GFT (*gelatin feed tank*), HCM (*hard capsule machine*) dan *Autosor* atau mesin pemisahan kapsul otomatis. Unit *printing* atau pencetakan logo, *labeling* (pemasangan label) dan *packaging* atau pengemasan kapsul serta *shipping* di bawah tanggung jawab Manajer *Printing*. Proses produksi di PT Capsugel Indonesia secara garis besar melalui 7 (tujuh) proses dalam rangkaian produksi, seperti: *Melter*, *gelatin feed tank* (GFT), *hard capsule machine* (HCM), *Autosor*, *Printing*, *Labeling* dan *Shipping*.

#### 4.1.4 Proses Produksi

Proses produksi di PT. Capsugel Indonesia secara garis besar melalui tujuh (7) proses dalam rangkaian produksi, seperti: *Melter*, *gelatin feed tank* (GFT), *hard capsule machine* (HCM), *Autosor*, *Printing*, *Labeling* dan *Shipping*.



Gambar 4.2 Proses Produksi PT Capsugel Indonesia

Berikut adalah penjelasan dari Proses Produksi pada PT Capsugel Indonesia berdasarkan gambar 4.2 sebagai berikut

##### 1. *Melting*

*Melter* adalah alat yang digunakan untuk meleburkan bahan baku berupa gelatin. Proses yang dilakukan menggunakan *melter* disebut *melting*. *Melting* yaitu proses peleburan gelatin pada tangki *melter*. Proses *melting* dilakukan dengan cara:

- a. Gelatin dimasukkan dalam tangki melter dengan kapasitas 340 kg gelatin untuk satu (1) kali proses *melting*. Proses ini menggunakan *hot pure water* (85°) ditambahkan SML + SLS dan *pure water* (13°) + Asam Asetat, setelah gelatin melebur akan terbentuk larutan 900- 1000 L larutan gelatin.

- b. Selanjutnya dilakukan proses *aging time* yaitu dengan membiarkan larutan selama tiga (3jam) untuk menghilangkan gelembung udara dalam larutan gelatin dan menghindari *defect*, proses ini dilakukan pada suhu 52°C dengan viskositas 1200 Cps.

## 2. *Gelatin Feed Tank* (GFT)

Pada GFT dilakukan proses penambahan pewarna sesuai dengan formulanya. Untuk satu (1) batch kapsul digunakan dua (2) tabung GFT dengan kapasitas masing-masing 340 L larutan gelatin dimana satu (1) digunakan untuk bagian badan kapsul (Body) dan satu (1) bagian lainnya digunakan untuk kepala kapsul (Cap).

## 3. *Hard Capsule Machine* (HCM)

PT. Capsugel Indonesia memiliki 15 mesin HCM yang digunakan untuk melakukan beberapa rangkaian proses meliputi : *dipping*, *drying*, *automatic session* (*stripping*, *trimming*, dan *joining*).

### a. *Dipping*

Proses pencelupan cetakan kedalam cairan gelatin sebanyak satu (1) kali pencelupan menggunakan pin bar. Selanjutnya cetakan akan bergerak memutar dan ditarik keatas berada dalam posisi menggantung selama beberapa waktu.

### b. *Drying*

Proses pengeringan kapsul menggunakan lima (5) level blower dengan killen 1-5. Proses pengeringan pada killen 1-3 yaitu dengan uap panas, pengeringan dilanjutkan dengan killen 4 yaitu pada pengaturan suhu 27° C, dan pengeringan terakhir dengan killeb 5 dimana terjadi proses pendingin cetakan kapsul. Lamanya proses drying bergantung pada ukuran kapsul, semakin besar ukuran kapsul maka proses akan lebih lama yaitu 20-30 menit.

## 4. *Autosor*

Proses ini disebut dengan proses kualifikasi. Kapsul yang telah lolos dari ruang HCM dan greensor akan dialirkan keruangan autosor yang akan melewati *Line Metal Detector* untuk melihat bahwa kapsul yang dihasilkan bebas kandungan *metal*. Capsul yang telah terkualifikasi dan telah melewati *metal detector* akan masuk ke *hopper autosor* untuk mengecek kadar air pada kapsul dengan menggunakan *blower* sehingga kadar air menurun dari 16% menjadi 14%. Jika kapsul tidak memenuhi syarat, kapsul skari tersangkut pada *nail hed* diam masuk kedalam *waste bin*.

Dalam *outosor* terjadi proses *couning* yaitu penghitungan kapsul otomatis sesuai dengan *measurement point* (MF), Jika MP sudah sesuai dimana jumlah kapsul sudah sesuai dengan jumlah per ukuran kapsul per *box* yaitu ukuran 00 /*double zero*) 70.000 per *box*, 0 ((*nol/zero*) 100.000 per *box*, 1 (satu) 125.000 per *box*, 2 (dua) 175.000 per *box*, 3 (tiga), 225 000 per *box* dan ukuran yang paling kecil yaitu 4 (empat) 300.000 per *box*, maka *dumper* akan berpindah secara otomatis. Operator biasanya menyiapkan

2 (dua) *box* kapsul sehingga ketika *box* pertama sudah terisi sesuai jumlahnya maka dumper akan berpindah ke *box* berikutnya.

Didalam ruang *autosor* juga dilakukan proses *nambling*, yaitu dimana kapsul yang sudah ditampung dalam *box*, kemudian ditambahkan dengan serbuk *Sodium Lauril Sulfat* (SLS) yang bertujuan sebagai pelicin . Proses *tumbling* dilakukan sampai SLS tercampur sempurna yaitu 10-15 menit. Evaluasi mutu atau *Acceptant Quality Level* (AQL) dilakukan untuk mengukur batasan antara *Reject*, *Release*, dan *Scrap* dan mengacu pada standar internal yang merupakan standar referensi yang menjadi pedoman pada saat dilakukan sampling atau evaluasi mutu. Pengambilan sampel dilakukan dengan jumlah kapsul 1250 pcs.

Setelah proses AQL pada *autosor* kapsul yang *release* dapat diproses lebih lanjut. Kapsul dengan *order blank* atau tanpa *gravir* dapat dilanjutkan dengan proses penimbangan, *labeling* dan *packaging* Kapsul dengan *order printing* selanjutnya dikirim ke ruang *printing*.

#### 5. *Printing*

Kapsul yang telah terqualifikasi dan berlabel *Release* selanjutnya dibawa keruangan *printing* (untuk kapsul dengan *order printing*). Sebelum melewati proses ini, kapsul akan melewati fase *WIP* (*Waiting in Process*) Setelah proses *WIP*, kapsul akan dimasukkan secara manual ke mesin *printing*.

#### 6. *Labeling*

Proses *labelling* dilakukan apabila kapsul telah terqualifikasi dari proses *printing* (untuk kapsul *print*) atau *autosor* (untuk kapsul *blank*). Proses *labeling* akan dilakukan apabila proses *Accepted quality level* (AQL) sudah *realease* dan selanjutnya dilakukan proses *packaging*. Apabila hasil AQL *reject*, maka selanjutnya akan dilakukan proses *sorting* manual dan dilakukan pengulangan proses AQL sehingga kapsul akan kembali *realese* dan dilakukan penimbangan ulang. *Sorting* akan dilakukan maksimal 2 (dua) kali, apabila kapsul kembali *reject* maka selanjutnya akan dilakukan *scrap* atau kapsul akan dibuang.

#### 7. *Shipping*

Kapsul yang telah selesai proses *packaging* dan *labeling* akan dibawa ke gudang penyimpanan bersebelahan dengan gudang bahan baku. Gudang penyimpanan memiliki temperature suhu yang sesuai agar tidak terjadi kerusakan kapsul. Semua proses *Shipping* dimulai dari gudang penyimpanan. Proses pengiriman telah disepakati sebelumnya didalam kontrak. Pengiriman order telah terjadwal dan telah tertulis di dalam system untuk memudahkan proses pengiriman dan mencegah terjadinya hal yang merugikan.

#### 4.1.5 Profil Responden

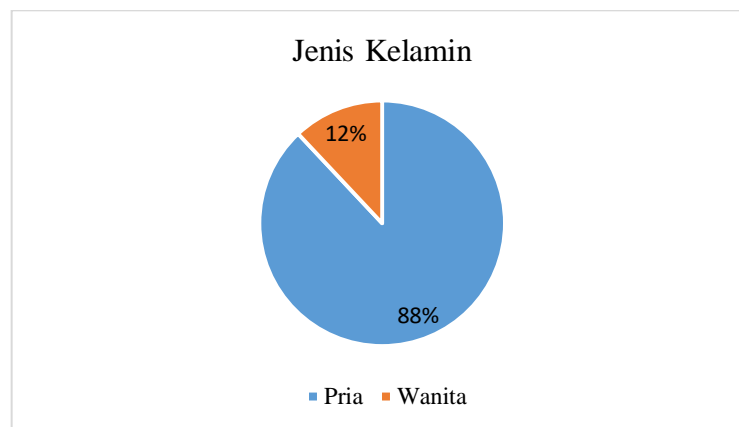
Profil responden yang diteliti berdasarkan Jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berikut data profil responden PT Capsugel Indonesia.

##### 1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1 Profil Responden pada PT Capsugel Indonesia Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
	Jumlah (orang)	Persentase
Pria	53	88%
Wanita	7	12%

Sumber: Data primer, diolah 2024



Gambar 4.3 Diagram Profil Responden pada PT Capsugel Indonesia Berdasarkan Jenis Kelamin

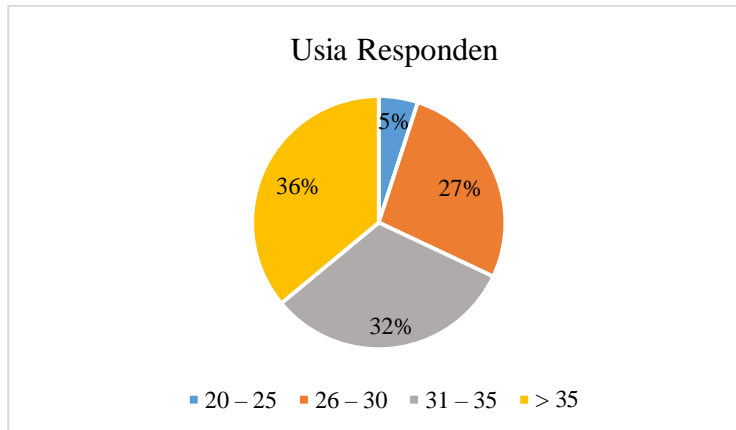
Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui jumlah karyawan Pria lebih banyak dibandingkan dengan jumlah karyawan Wanita. Pria sebanyak 53 karyawan dengan persentase 88% dan Wanita sebanyak 7 karyawan dengan persentase 12%.

##### 2. Usia Responden

Tabel 4.2 Profil Responden pada PT Capsugel Indonesia Berdasarkan Usia

Usia	Tanggapan Responden	
	Jumlah (orang)	Persentase
< 20	0	0
20 – 25	3	5%
26 – 30	16	27%
31 – 35	19	32%
> 35	22	36%

Sumber: Data primer, diolah, 2024



Gambar 4.4 Diagram Profil Responden pada PT Capsugel Indonesia Berdasarkan Usia

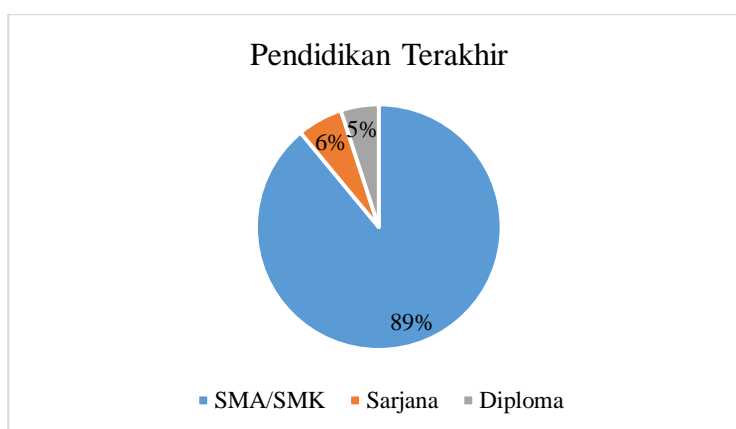
Berdasarkan gambar diatas diketahui bahwa responden hanya masuk 4 kelompok usia dari golongan usia terbanyak yaitu, usia > 35 tahun sebanyak 22 orang dengan persentase 36%, usia 31 – 35 tahun sebanyak 19 orang dengan persentase 29%, usia 26 – 30 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase 27%, dan usia 20 – 25 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 5%.

### 3. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Profil Responden pada PT Capsugel Indonesia Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Tanggapan Responden	
	Jumlah (Orang)	Persentase
SMP	0	0
SMA/SMK	55	89%
Sarjana	4	6%
Diploma	3	5%
Magister	0	0

Sumber: Data primer, diolah 2024



Gambar 4.5 Diagram Profil Responden pada PT Capsugel Indonesia Berdasarkan Pendidikan Terakhir

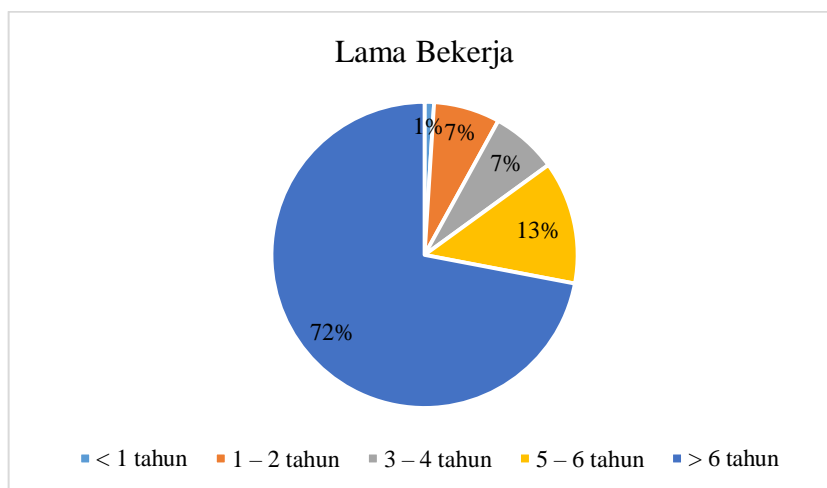
Berdasarkan gambar diatas, rata-rata pendidikan terakhir responden yaitu SMA/SMK yaitu sebanyak 55 orang dengan persentase 89%, pendidikan terakhir Sarjana/S1 sebanyak 4 orang dengan persentase 6%, sedangkan pendidikan terakhir Diploma sebanyak 3 responden.

#### 4. Lama Bekerja

Tabel 4.4 Profil Responden pada PT Capsugel Indonesia Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Tanggapan Responden	
	Jumlah (Orang)	Persentase
< 1 tahun	1	1%
1 – 2 tahun	4	7%
3 – 4 tahun	4	7%
5 – 6 tahun	8	13%
> 6 tahun	43	72%

Sumber: Data primer, diolah 2024



Gambar 4.6 Diagram Profil responden pada PT Capsugel Indonesia Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden dengan lama bekerja dari yang terbanyak yaitu, lama bekerja lebih dari 6 tahun sebanyak 43 orang dengan persentase 72%, lama bekerja 5 – 6 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 13%, lama bekerja 1 – 2 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 7%, lama bekerja 3 – 4 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 7%, lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 1%.

## 4.2 Metode Analisis Data

### 4.3.1 Analisis Deskriptif

#### 4.3.1.1 Motivasi karyawan pada PT Capsugel Indonesia

Pada bab sebelumnya dijelaskan bahwa berdasarkan hasil pra-survey motivasi karyawan pada PT Capsugel Indonesia sebagian besar sudah baik, namun presentase dari indikator Kebutuhan Harga Diri diperoleh hasil yang kurang baik.

Adapun tanggapan responden berkaitan dengan Motivasi karyawan pada PT Capsugel Indonesia dengan indikator Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan akan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan harga diri, dan Kebutuhan aktualisasi, sudah dilakukan uji instrumen dan dinyatakan valid serta reliabel pada seluruh instrumen pertanyaan.

Penilaian terhadap variabel motivasi terdiri atas 15 dimensi yang berasal dari 5 indikator motivasi, dapat disajikan dalam tabel berikut.

#### 1. Kebutuhan Fisiologis

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	19	95	32%
Setuju	4	37	148	62%
Ragu-ragu	3	4	12	7%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		60	255	100%
Rata-rata			85%	

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab, Setuju sebanyak 37 orang (62%), Sangat Setuju sebanyak 19 orang (32%) Ragu-ragu sebanyak 4 orang (7%), Tidak Setuju sebanyak 0 (0%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 (0%). Total skor tanggapan responden yaitu sebesar 255. Sedangkan, rata-rata tanggapan responden didapatkan dari total skor sebesar 255, dibagi dengan skor tertinggi sebesar 300, dikali 100%, hasilnya adalah 85%. Artinya adalah gaji yang diterima cukup untuk memastikan bahwa karyawan tersebut dapat hidup dengan standar kehidupan yang memadai tanpa mengalami kesulitan finansial yang berarti.



Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan bekerja agar dapat hidup layak”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	35	175	58,3%
Setuju	4	23	92	38,3%
Ragu-ragu	3	1	3	1,7%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,7%
Jumlah		60	271	100%
Rata-rata			90,3%	

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 35 orang (58,3%), Setuju sebanyak 23 orang (38,5%), Ragu-ragu sebanyak 1 orang (1,7%), Sangat Tidak Setuju sebanyak 1 orang (1,7%), dan Tidak Setuju sebanyak 0 (0%). Total skor tanggapan responden yaitu sebesar 271. Rata-rata tanggapan responden didapatkan dari total skor sebesar 271, dibagi dengan skor tertinggi sebesar 300, dikali 100%, hasilnya adalah 90,3%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bekerja dengan tujuan untuk memperoleh penghasilan yang memungkinkan mereka menjalani kehidupan dengan standar yang memadai.

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai ”Karyawan merasa puas dengan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	24	120	40%
Setuju	4	35	140	58,3%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,7%
Jumlah		60	261	100%
Rata-rata			87%	

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Setuju sebanyak 35 orang (58,3%), Sangat Setuju sebanyak 24 orang (40%), Sangat Tidak Setuju sebanyak 1 orang (1,7%), Ragu-ragu sebanyak 0 (0%), dan Tidak Setuju sebanyak 0 (0%). Total skor tanggapan responden yaitu sebesar 261. Rata-rata tanggapan responden didapatkan dari total skor sebesar 261, dibagi dengan skor tertinggi sebesar 300, dikali 100%, hasilnya adalah 87%. Hal ini menunjukkan bahwa para pekerja merasa senang dan terpenuhinya harapan mereka terhadap sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan.

## 2. Kebutuhan Akan Rasa Aman

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai “Pemenuhan rasa aman akan fisik dan mental”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	22	110	36,7%
Setuju	4	34	136	56,7%
Ragu-ragu	3	3	9	5%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,7%
Jumlah		60	256	100%
Rata-rata			85,3%	

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Setuju sebanyak 34 orang (56,7%), Sangat Setuju sebanyak 22 orang (36,7%), Ragu-ragu sebanyak 3 orang (5%), Sangat Tidak Setuju sebanyak 1 orang (1,7%), dan Tidak Setuju sebanyak 0 (0%). Total skor tanggapan responden yaitu sebesar 256. Rata-rata tanggapan responden didapatkan dari total skor sebesar 256, dibagi dengan skor tertinggi sebesar 300, dikali 100%, hasilnya adalah 85,3%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa perusahaan atau organisasi telah berhasil menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman secara fisik dan mental.

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	39	195	65%
Setuju	4	20	80	33,3%
Ragu-ragu	3	1	3	1,7%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		60	278	100%
Rata-rata			92,7%	

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 39 orang (65%), Setuju sebanyak 20 orang (33,3%), Ragu-ragu sebanyak 1 orang (1,7%), Tidak Setuju sebanyak 0 (0%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 (0%). Total skor tanggapan responden yaitu sebesar 278. Rata-rata tanggapan responden didapatkan dari total skor sebesar 278, dibagi dengan skor tertinggi sebesar 300, dikali 100%, hasilnya adalah 92,7%. Hal ini menunjukkan karyawan setuju bahwa adanya jaminan kesehatan yang disediakan oleh perusahaan membuat mereka merasa lebih tenang dan nyaman saat bekerja.

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai “Kondisi lingkungan kerja yang memadai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	29	145	48,3%
Setuju	4	31	124	51,7%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		60	269	100%
Rata-rata			89,7%	

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Setuju sebanyak 31 orang (51,7%), Sangat Setuju sebanyak 29 orang (48,3%), Ragu-ragu sebanyak 0 (0%), Tidak Setuju sebanyak 0 (0%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 (0%). Total skor tanggapan responden yaitu sebesar 269. Rata-rata tanggapan responden didapatkan dari total skor sebesar 269, dibagi dengan skor tertinggi sebesar 300, dikali 100%, hasilnya adalah 89,7%. Artinya, karyawan setuju bahwa tempat kerja mereka memiliki kondisi yang baik dan mendukung untuk bekerja. Lingkungan kerja yang memadai mencakup berbagai aspek yang membuat karyawan merasa nyaman, aman, dan mampu bekerja dengan efektif.

### 3. Kebutuhan Sosial

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan memiliki hubungan baik antara pribadi dengan atasan, bawahan, dan rekan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	30	150	50%
Setuju	4	25	100	41,7%
Ragu-ragu	3	5	15	8,3%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		60	265	100%
Rata-rata			88,3%	

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 30 orang (50%), Setuju sebanyak 25 orang (41,7%), Ragu-ragu sebanyak 5 orang (8,3%), Tidak Setuju sebanyak 0 (0%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 (0%). Total skor tanggapan responden yaitu sebesar 265. Rata-rata tanggapan responden didapatkan dari total skor sebesar 265, dibagi dengan skor tertinggi sebesar 300, dikali 100%, hasilnya adalah 88,3%. Artinya karyawan setuju bahwa mereka memiliki hubungan yang harmonis dan positif dengan

semua tingkat hierarki di tempat kerja, termasuk atasan mereka, bawahan (jika ada), dan rekan kerja..

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan menikmati kerja sama dengan orang lain dari pada kerja sendiri”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	29	145	48,3%
Setuju	4	25	100	41,7%
Ragu-ragu	3	6	18	10%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		60	263	100%
Rata-rata			87,7%	

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 29 orang (48,3%), Setuju sebanyak 25 orang (41,7%), Ragu-ragu sebanyak 6 orang (10%), Tidak Setuju sebanyak 0 (0%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 (0%). Total skor tanggapan responden yaitu sebesar 263. Rata-rata tanggapan responden didapatkan dari total skor sebesar 263, dibagi dengan skor tertinggi sebesar 300, dikali 100%, hasilnya adalah 87,7%. Artinya karyawan setuju bahwa mereka lebih menikmati bekerja dalam kolaborasi atau tim daripada bekerja sendiri. Ini mencerminkan preferensi mereka terhadap interaksi sosial dan kerjasama dalam lingkungan kerja.

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mampu berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	30	150	50%
Setuju	4	26	104	43,3%
Ragu-ragu	3	4	12	6,7%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		60	266	100%
Rata-rata			88,7%	

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 30 orang (50%), Setuju sebanyak 26 orang (43,3%), Ragu-ragu sebanyak 4 orang (6,7%), Tidak Setuju sebanyak 0 (0%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 (0%). Total skor tanggapan responden yaitu sebesar 266. Rata-rata tanggapan responden didapatkan dari total skor sebesar 266, dibagi dengan skor tertinggi sebesar 300, dikali 100%, hasilnya adalah 88,7%. Artinya karyawan setuju bahwa mereka memiliki kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dengan sesama rekan kerja di tempat kerja. Mereka merasa percaya diri dalam

berinteraksi, berbagi informasi, bertukar pendapat, serta menjalin hubungan yang positif dengan kolega mereka.

#### 4. Kebutuhan Harga Diri

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai “Status”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	12	60	20%
Setuju	4	32	128	53,3%
Ragu-ragu	3	14	42	23,3%
Tidak Setuju	2	2	4	3,3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		60	234	100%
Rata-rata			78%	

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Setuju sebanyak 32 orang (53,3%), Ragu-ragu sebanyak 14 orang (23,3%), Sangat Setuju sebanyak 12 orang (20%), Tidak Setuju sebanyak 2 orang (3,3%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 (0%). Total skor tanggapan responden yaitu sebesar 234. Rata-rata tanggapan responden didapatkan dari total skor sebesar 234, dibagi dengan skor tertinggi sebesar 300, dikali 100%, hasilnya adalah 78%. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di perusahaan ini, terlepas dari status mereka.

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai “Selalu diberikan pujian apabila menjalankan tugas dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	14	70	23,3%
Setuju	4	36	144	60%
Ragu-ragu	3	10	30	16,7%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		60	244	100%
Rata-rata			81,3%	

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Setuju sebanyak 36 orang (60%), Sangat Setuju sebanyak 14 orang (23,3%), Ragu-ragu sebanyak 10 orang (16,7%), Tidak Setuju sebanyak 0 (0%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 (0%). Total skor tanggapan responden yaitu sebesar 244. Rata-rata tanggapan responden didapatkan dari total skor sebesar 244, dibagi dengan skor tertinggi sebesar 300, dikali 100%, hasilnya adalah 81,3%. Artinya, karyawan merasa bahwa mereka secara konsisten mendapatkan pujian ketika mereka

berhasil menjalankan tugas dengan baik. Ini mencerminkan pengakuan positif atas kontribusi dan kinerja mereka di tempat kerja.

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan memiliki kemungkinan lebih besar dalam membina hubungan interpersonal”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	24	120	40%
Setuju	4	30	120	50%
Ragu-ragu	3	6	18	10%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		60	258	100%
Rata-rata			86%	

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Setuju sebanyak 30 orang (50%), Sangat Setuju sebanyak 24 orang (40%), Ragu-ragu sebanyak 6 orang (10%), Tidak Setuju sebanyak 0 (0%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 (0%). Total skor tanggapan responden yaitu sebesar 258. Rata-rata tanggapan responden didapatkan dari total skor sebesar 258, dibagi dengan skor tertinggi sebesar 300, dikali 100%, hasilnya adalah 86%. Artinya, karyawan setuju bahwa sebagai karyawan, mereka memiliki kesempatan lebih besar untuk membangun hubungan yang baik dan erat dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan.

##### 5. Kebutuhan Aktualisasi

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan menyukai pekerjaan yang kreatif dan menantang”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	27	135	45%
Setuju	4	28	112	46,7%
Ragu-ragu	3	5	15	8,3%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		60	262	100%
Rata-rata			87,3%	

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Setuju sebanyak 29 orang (48,3%), Sangat Setuju sebanyak 27 orang (45%), Ragu-ragu sebanyak 5 orang (8,3%), Tidak Setuju sebanyak 0 (0%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 (0%). Total skor tanggapan responden yaitu sebesar 263. Rata-rata tanggapan responden didapatkan dari total skor sebesar 263, dibagi dengan skor tertinggi sebesar 300, dikali 100%, hasilnya adalah 87,7%. Artinya, karyawan merasa bahwa pekerjaan yang kreatif dan menantang memberikan motivasi dan kepuasan yang tinggi. Mereka mungkin merasa terlibat secara intelektual dan

emosional dalam pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk berinovasi dan menciptakan solusi baru.

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	32	160	53,3%
Setuju	4	27	108	45%
Ragu-ragu	3	1	3	1,7%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		60	271	100%
Rata-rata		90,3%		

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 32 orang (53,3%), Setuju sebanyak 27 orang (45%), Ragu-ragu sebanyak 1 orang (1,7%), Tidak Setuju sebanyak 0 (0%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 (0%). Total skor tanggapan responden yaitu sebesar 271. Rata-rata tanggapan responden didapatkan dari total skor sebesar 271, dibagi dengan skor tertinggi sebesar 300, dikali 100%, hasilnya adalah 90,3%. Artinya, karyawan merasa bahwa perusahaan aktif dalam memberikan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka seperti, mengadakan program pelatihan, workshop, atau kesempatan untuk belajar secara formal maupun informal.

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan menggunakan pengalaman-pengalaman yang positif”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	31	155	51,7%
Setuju	4	28	112	46,7%
Ragu-ragu	3	1	3	1,7%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		60	270	100%
Rata-rata		90%		

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 31 orang (51,7%), Setuju sebanyak 28 orang (46,7%), Ragu-ragu sebanyak 1 orang (1,7%), Tidak Setuju sebanyak 0 (0%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 (0%). Total skor tanggapan responden yaitu sebesar 270. Rata-rata tanggapan responden didapatkan dari total skor sebesar 270, dibagi dengan skor tertinggi sebesar 300, dikali 100%, hasilnya adalah 90%. Artinya, karyawan setuju bahwa mereka dan rekan kerja mereka aktif menggunakan pengalaman positif mereka dalam pekerjaan sehari-hari. Mereka mungkin merasa

bahwa pengalaman positif membantu mereka untuk tumbuh dan berkembang dalam peran mereka di perusahaan.

Berikut adalah hasil rata-rata tanggapan responden mengenai motivasi karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.20 Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Karyawan

No	Pertanyaan/Pernyataan	Rata-rata per item	Rata-rata per indikator
<b>KEBUTUHAN FISILOGIS</b>			
1	Karyawan menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup	85%	87,43%
2	Karyawan bekerja agar dapat hidup layak	90,3%	
3	Karyawan merasa puas dengan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan	87%	
<b>KEBUTUHAN AKAN RASA AMAN</b>			
4	Pemenuhan rasa aman akan fisik dan mental	85,3%	87,3%
5	Karyawan merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan	92,7%	
6	Kondisi lingkungan kerja yang memadai	89,7%	
<b>KEBUTUHAN SOSIAL</b>			
7	Karyawan memiliki hubungan baik antara pribadi dengan atasan, bawahan, dan rekan kerja	88,3%	88,23%
8	Karyawan menikmati kerja sama dengan orang lain dari pada kerja sendiri	87,7%	
9	Karyawan mampu berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja	88,7%	
<b>KEBUTUHAN HARGA DIRI</b>			
10	Karyawan dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan perusahaan.	78%	81,76%
11	Selalu diberikan pujian apabila menjalankan tugas dengan baik	81,3%	
12	Karyawan memiliki kemungkinan lebih besar dalam membina hubungan interpersonal	86%	
<b>KEBUTUHAN AKTUALISASI</b>			
13	Karyawan menyukai pekerjaan yang kreatif dan menantang	87,3%	89,2%
14	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan bekerja	90,3%	
15	Karyawan menggunakan pengalaman-pengalaman yang positif	90%	
<b>Rata-rata</b>			<b>86,96%</b>
<b>Skor Tertinggi dengan pernyataan:</b> Karyawan merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan.			<b>92,7%</b>
<b>Skor Terendah dengan pernyataan:</b> Karyawan dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan perusahaan.			<b>78%</b>

Sumber: Data primer, diolah 2024



Berdasarkan tabel di atas bahwa hasil rata-rata tanggapan mengenai variabel Motivasi karyawan yakni 86,96%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi karyawan pada PT Capsugel Indonesia adalah sangat tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari para responden mengenai indikator Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Akan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Harga Diri, dan Kebutuhan Aktualisasi.

Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator Kebutuhan Akan Rasa Aman pada pernyataan “Karyawan merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan” yaitu sebesar 92,7%. Artinya, tanggapan positif yang tinggi terhadap pernyataan ini menunjukkan bahwa kebijakan atau fasilitas jaminan kesehatan perusahaan dianggap sebagai faktor penting yang mempengaruhi suasana kerja dan kesejahteraan karyawan. Hal ini merupakan indikator positif bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan produktif. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 78% terdapat pada indikator Kebutuhan Harga Diri dengan pernyataan “karyawan dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan perusahaan”. Hal ini mengindikasikan bahwa responden merasa partisipasi mereka dalam proses pengambilan keputusan perusahaan tidak memadai atau kurang. Hal ini penting untuk dieksplorasi lebih lanjut untuk memahami lebih dalam perspektif karyawan dan mencari solusi untuk meningkatkan keterlibatan dan transparansi dalam proses pengambilan keputusan perusahaan.

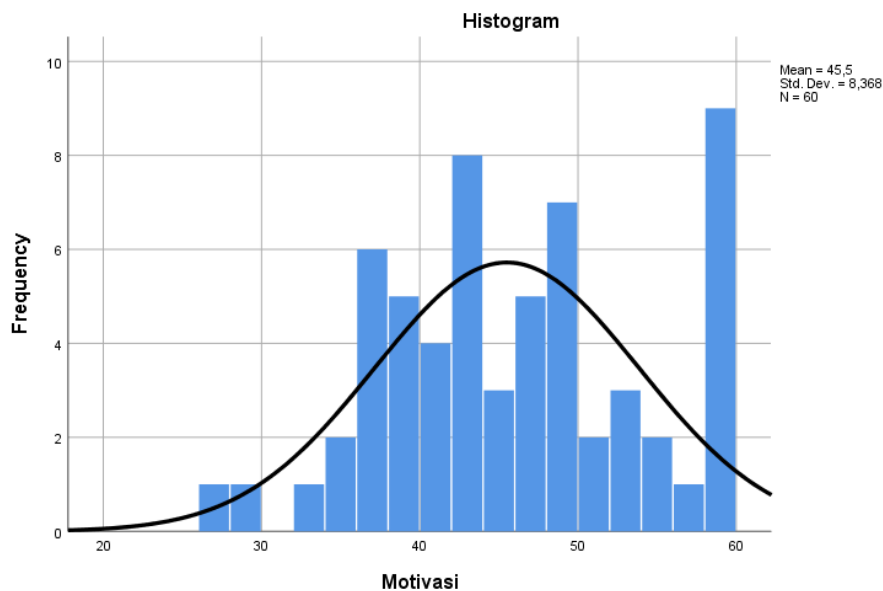
Berikut ini merupakan hasil analisis distribusi frekuensi dari tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Motivasi (X1) dengan menggunakan SPSS versi 26 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.21 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Motivasi Karyawan

Statistics		
Motivasi		
N	Valid	60
	Missing	0
Mean		45,50
Median		45,00
Std. Deviation		8,368
Variance		70,017
Skewness		,082
Std. Error of Skewness		,309
Kurtosis		-,665
Std. Error of Kurtosis		,608
Range		32
Minimum		27
Maximum		59
Sum		2730

Sumber: Output SPSS 26, diolah 2024

Berdasarkan hasil perhitungan output SPSS 26 diatas, menunjukkan bahwa data nilai terbesar variabel Motivasi karyawan adalah 59 data nilai terkecil 27. Dengan nilai rata-rata adalah sebesar 45,50 median 45 dengan range 32 dan total skor 2730. Hasil distribusi frekuensi digambarkan dalam bentuk histogram sebagai berikut:



Sumber: Output SPSS 26, 2024

Gambar 4.7 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Motivasi Karyawan

Untuk mengetahui Motivasi karyawan pada PT Capsugel Indonesia, dan untuk mengetahui hasil pengolahan data, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{\text{Skor Terendah (Jumlah Pertanyaan)} + \text{Skor Tertinggi (Jumlah Pertanyaan)}}{2}$$

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik Motivasi karyawan sebesar 45,50 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empirik Motivasi karyawan lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai  $45,50 > 45$  maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel Motivasi karyawan pada PT Capsugel Indonesia Baik.

#### 4.3.1.2 Disiplin Kerja pada PT Capsugel Indonesia

Pada bab sebelumnya dijelaskan bahwa berdasarkan data absensi kehadiran karyawan pada PT Capsugel Indonesia masih tergolong rendah, dilihat dari tingkat absensi ketidak hadiran yang masih tinggi.

Adapun tanggapan responden berkaitan dengan Disiplin Kerja pada PT Capsugel Indonesia dengan indikator Kehadiran, Ketaatan pada standar kerja, Ketaatan pada peraturan kerja, Tingkat kewaspadaan tinggi, dan Bekerja etis, sudah dilakukan uji instrumen dan dinyatakan valid serta reliabel pada seluruh instrumen pertanyaan.

Penilaian terhadap variabel disiplin kerja terdiri atas 15 dimensi yang berasal dari 5 indikator disiplin kerja, dapat disajikan dalam tabel berikut.

#### 1. Kehadiran

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Datang Tepat Waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Selalu	5	39	195	65%
Sering	4	20	80	33,3%
Kadang-kadang	3	1	3	1,7%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		60	278	100%
Rata-rata			92,7%	

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 39 orang (65%), Sering sebanyak 20 orang (33,3%), Kadang-kadang sebanyak 1 orang (1,7%), Pernah 0 (0%), dan Tidak Pernah 0 (0%). Total skor tanggapan responden yaitu sebesar 278. Rata-rata tanggapan responden didapatkan dari total skor sebesar 278, dibagi dengan skor tertinggi sebesar 300, dikali 100%, hasilnya adalah 92,7%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas atau sebagian besar karyawan dianggap datang tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan. Hal ini mencerminkan disiplin dan ketaatan terhadap aturan perusahaan terkait jam kerja.

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Mengisi Daftar Hadir”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Selalu	5	40	200	66,7%
Sering	4	20	80	33,3%
Kadang-kadang	3	0	0	0%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		60	280	100%
Rata-rata			93,3%	

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 40 orang (66,7%), Sering sebanyak 20 orang (33,3%), Kadang-kadang 0 (0%), Pernah 0 (0%), dan Tidak Pernah 0 (0%). Total skor tanggapan responden yaitu sebesar 280. Rata-rata tanggapan responden didapatkan

dari total skor sebesar 280, dibagi dengan skor tertinggi sebesar 300, dikali 100%, hasilnya adalah 93,3%. Artinya, mayoritas karyawan merasa bahwa pengisian daftar hadir adalah sesuatu yang mereka lakukan dengan baik dan konsisten. Mereka mungkin melihatnya sebagai bagian penting dari rutinitas administratif yang harus mereka lakukan untuk mematuhi kebijakan perusahaan terkait kehadiran.

Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai “Menerima Konsekuensi Ketidakhadiran”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Selalu	5	31	155	51,7%
Sering	4	24	96	40%
Kadang-kadang	3	2	6	3,3%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	3	3	5%
Jumlah		60	260	100%
Rata-rata			86,7%	

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 31 orang (51,7%), Sering sebanyak 24 orang (40%), Tidak Pernah 3 orang (5%), Kadang-kadang 2 orang (3,3%), dan Pernah 0 (0%). Total skor tanggapan responden yaitu sebesar 260. Rata-rata tanggapan responden didapatkan dari total skor sebesar 260, dibagi dengan skor tertinggi sebesar 300, dikali 100%, hasilnya adalah 86,7%. Artinya, mayoritas karyawan merasa bahwa mereka harus bertanggung jawab atas ketidakhadiran mereka dan menerima konsekuensi yang ditetapkan oleh perusahaan.

## 2. Ketaatan pada Standar Kerja

Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai “Memakai Pakaian dan Peralatan Kerja yang *Safety*”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Selalu	5	47	235	78,3%
Sering	4	12	48	20%
Kadang-kadang	3	1	3	1,7%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		60	286	100%
Rata-rata			95,3%	

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 47 orang (78,3%), Sering sebanyak 12 orang (20%), Kadang-kadang 1 orang (1,7%), Pernah 0 (0%), dan Tidak Pernah 0 (0%). Total skor tanggapan responden yaitu sebesar 286. Rata-rata tanggapan responden didapatkan

dari total skor sebesar 286, dibagi dengan skor tertinggi sebesar 300, dikali 100%, hasilnya adalah 95,3%. Artinya, mayoritas karyawan merasa bahwa mereka mematuhi aturan dan pedoman keselamatan di tempat kerja dengan memakai pakaian dan peralatan kerja yang aman.

Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai “Mampu Menggunakan Peralatan Kerja Dengan Baik Sesuai Standar yang Diberikan Perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Selalu	5	43	215	71,7%
Sering	4	17	68	28,3%
Kadang-kadang	3	0	0	0%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		60	283	100%
Rata-rata			94,3%	

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 43 orang (71,7%), Sering sebanyak 17 orang (28,3%), Kadang-kadang 0 (0%), Pernah 0 (0%), dan Tidak Pernah 0 (0%). Total skor tanggapan responden yaitu sebesar 283. Rata-rata tanggapan responden didapatkan dari total skor sebesar 283, dibagi dengan skor tertinggi sebesar 300, dikali 100%, hasilnya adalah 94,3%. Artinya, mayoritas karyawan merasa bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai “Menerima Sanksi Atas Kelalaian Apabila Tidak Memakai Atribut”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Selalu	5	33	165	55%
Sering	4	21	84	35%
Kadang-kadang	3	3	9	5%
Pernah	2	1	2	1,7%
Tidak Pernah	1	2	2	3,3%
Jumlah		60	262	100%
Rata-rata			87,3%	

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 33 orang (55%), Sering sebanyak 21 orang (35%), Kadang-kadang 3 orang (5%), Tidak Pernah 2 orang (3,3%), dan Pernah 1 orang (1,7%). Total skor tanggapan responden yaitu sebesar 262. Rata-rata tanggapan responden didapatkan dari total skor sebesar 262, dibagi dengan skor tertinggi sebesar 300, dikali 100%, hasilnya adalah 87,3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas

karyawan menerima kebijakan perusahaan yang menerapkan sanksi atau konsekuensi atas kelalaian dalam menggunakan atribut atau perlengkapan kerja yang ditentukan.

### 3. Ketaatan pada Peraturan Kerja

Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai “Taah pada Peraturan yang Ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Selalu	5	37	185	61,7%
Sering	4	22	88	36,7%
Kadang-kadang	3	1	3	1,7%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		60	276	100%
Rata-rata			92%	

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 37 orang (61,7%), Sering sebanyak 22 orang (36,7%), Kadang-kadang 1 orang (1,7%), Pernah 0 (0%), dan Tidak Pernah 0 (0%). Total skor tanggapan responden yaitu sebesar 276. Rata-rata tanggapan responden didapatkan dari total skor sebesar 276, dibagi dengan skor tertinggi sebesar 300, dikali 100%, hasilnya adalah 92%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan dianggap patuh terhadap setiap peraturan yang ada di perusahaan. Mereka mungkin secara konsisten mematuhi aturan yang ditetapkan, baik itu terkait dengan waktu kerja, kode etik, keselamatan, atau aturan lainnya.

Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai “Mampu Bekerja Sama Dengan Baik Dalam Pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Selalu	5	38	190	63,3%
Sering	4	21	84	35%
Kadang-kadang	3	1	3	1,7%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		60	277	100%
Rata-rata			92,3%	

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 38 orang (63,3%), Sering sebanyak 21 orang (35%), Kadang-kadang 1 orang (1,7%), Pernah 0 (0%), dan Tidak Pernah 0 (0%). Total skor tanggapan responden yaitu sebesar 277. Rata-rata tanggapan responden didapatkan dari total skor sebesar 277, dibagi dengan skor tertinggi sebesar 300, dikali 100%, hasilnya adalah 92,3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan dianggap memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan baik dalam pekerjaan mereka.

Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Merapihkan Peralatan Kerja Setelah Selesai Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Selalu	5	37	185	61,7%
Sering	4	20	80	33,3%
Kadang-kadang	3	3	9	5%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		60	274	100%
Rata-rata		91,3%		

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 37 orang (61,7%), Sering sebanyak 20 orang (33,3%), Kadang-kadang 3 orang (5%), Pernah 0 (0%), dan Tidak Pernah 0 (0%). Total skor tanggapan responden yaitu sebesar 274. Rata-rata tanggapan responden didapatkan dari total skor sebesar 274, dibagi dengan skor tertinggi sebesar 300, dikali 100%, hasilnya adalah 91,3%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan secara konsisten merapihkan peralatan kerja setelah selesai bekerja dalam sebagian besar waktu atau setiap kali mereka menyelesaikan tugas.

#### 4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai “Ketelitian Dalam Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Selalu	5	40	200	66,7%
Sering	4	19	76	31,7%
Kadang-kadang	3	1	3	1,7%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		60	279	100%
Rata-rata		93%		

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 41 orang (66,7%), Sering sebanyak 19 orang (31,7%), Kadang-kadang 1 orang (1,7%), Pernah 0 (0%), dan Tidak Pernah 0 (0%). Total skor tanggapan responden yaitu sebesar 279. Rata-rata tanggapan responden didapatkan dari total skor sebesar 279, dibagi dengan skor tertinggi sebesar 300, dikali 100%, hasilnya adalah 93%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan secara konsisten atau sering menunjukkan tingkat ketelitian yang tinggi dalam menjalankan tugas mereka.

Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Mengerjakan Pekerjaan Secara Efektif dan Efisien”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Selalu	5	38	190	63,3%
Sering	4	19	76	31,7%
Kadang-kadang	3	3	9	5%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		60	275	100%
Rata-rata			91,7%	

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 38 orang (63,3%), Sering sebanyak 19 orang (31,7%), Kadang-kadang 3 orang (5%), Pernah 0 (0%), dan Tidak Pernah 0 (0%). Total skor tanggapan responden yaitu sebesar 275. Rata-rata tanggapan responden didapatkan dari total skor sebesar 275, dibagi dengan skor tertinggi sebesar 300, dikali 100%, hasilnya adalah 91,7%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan secara konsisten atau sering menyelesaikan pekerjaan mereka dengan cara yang efektif dan efisien. Mereka dapat mengelola waktu mereka dengan baik, mengoptimalkan proses kerja, dan mencapai hasil yang diinginkan dengan efisien.

Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai “Berhati-hati Dalam Melakukan Pekerjaan Sesuai Aturan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Selalu	5	37	185	61,7%
Sering	4	19	76	31,7%
Kadang-kadang	3	4	12	6,7%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		60	272	100%
Rata-rata			90,7%	

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 37 orang (61,7%), Sering sebanyak 19 orang (31,7%), Kadang-kadang 4 orang (6,7%), Pernah 0 (0%), dan Tidak Pernah 0 (0%). Total skor tanggapan responden yaitu sebesar 272. Rata-rata tanggapan responden didapatkan dari total skor sebesar 272, dibagi dengan skor tertinggi sebesar 300, dikali 100%, hasilnya adalah 90,7%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan secara konsisten atau sering melakukan pekerjaan dengan hati-hati sesuai dengan aturan yang berlaku. Mereka selalu memperhatikan detail dan mematuhi prosedur yang telah ditetapkan.



## 5. Bekerja Etis

Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai “Saling Menghormati Antar Karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Selalu	5	41	205	68,3%
Sering	4	14	56	23,3%
Kadang-kadang	3	5	15	8,3%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		60	276	100%
Rata-rata			92%	

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 41 orang (68,3%), Sering sebanyak 14 orang (23,3%), Kadang-kadang 5 orang (8,3%), Pernah 0 (0%), dan Tidak Pernah 0 (0%). Total skor tanggapan responden yaitu sebesar 276. Rata-rata tanggapan responden didapatkan dari total skor sebesar 276, dibagi dengan skor tertinggi sebesar 300, dikali 100%, hasilnya adalah 92%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa bahwa saling menghormati antar karyawan terjadi secara konsisten atau sering di tempat kerja. Mereka menganggap penting untuk menghargai dan menghormati rekan kerja mereka dalam berbagai situasi.

Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai “Memiliki Kepribadian yang Baik Dalam Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Selalu	5	36	180	60%
Sering	4	19	76	31,7%
Kadang-kadang	3	2	6	3,3%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	3	3	5%
Jumlah		60	265	100%
Rata-rata			88,3%	

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 36 orang (60%), Sering sebanyak 19 orang (31,7%), Tidak Pernah 3 orang (5%), Kadang-kadang 2 orang (3,3%), dan Pernah 0 (0%). Total skor tanggapan responden yaitu sebesar 265. Rata-rata tanggapan responden didapatkan dari total skor sebesar 265, dibagi dengan skor tertinggi sebesar 300, dikali 100%, hasilnya adalah 88,3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa bahwa mereka secara konsisten atau sering menunjukkan kepribadian yang baik dalam bekerja. Ini dapat mencakup aspek seperti keramahan, kerjasama,

keterbukaan, integritas, dan sikap profesional dalam interaksi dengan rekan kerja dan atasan.

Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai “Kepatuhan Terhadap Norma yang Berlaku”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Selalu	5	36	180	60%
Sering	4	22	88	36,7%
Kadang-kadang	3	0	0	0%
Pernah	2	2	4	3,3%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		60	272	100%
Rata-rata			90,7%	

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 36 orang (60%), Sering sebanyak 22 orang (36,7%), Pernah 2 orang (3,3%), Kadang-kadang 0 (0%), dan Tidak Pernah 0 (0%). Total skor tanggapan responden yaitu sebesar 272. Rata-rata tanggapan responden didapatkan dari total skor sebesar 272, dibagi dengan skor tertinggi sebesar 300, dikali 100%, hasilnya adalah 90,7%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan secara konsisten atau sering mematuhi norma yang berlaku di tempat kerja. Mereka dianggap dapat diandalkan dalam mematuhi aturan, kebijakan, dan prosedur yang telah ditetapkan.

Berikut adalah hasil rata-rata tanggapan responden mengenai motivasi karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.37 Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja

No	Pernyataan/Pertanyaan	Rata-rata per item	Rata-rata per indikator
<b>KEHADIRAN</b>			
1	Datang tepat waktu	92,7%	90,9%
2	Mengisi Daftar Hadir	93,3%	
3	Menerima Konsekuensi Ketidakhadiran.	86,7%	
<b>KETAATAN PADA STANDAR KERJA</b>			
4	Memakai pakaian dan peralatan kerja yang <i>safety</i>	95,3%	92,3%
5	Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan.	94,3%	
6	Menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut	87,3%	
<b>KETAATAN PADA PERATURAN KERJA</b>			
7	Taat pada peraturan yang ditetapkan	92%	91,8%
8	Mampu bekerja sama dengan baik dalam pekerjaan	92,3%	

No	Pernyataan/Pertanyaan	Rata-rata per item	Rata-rata per indikator
9	Merapihkan peralatan kerja setelah selesai bekerja	91,3%	
<b>TINGKAT KEWASPADAAN TINGGI</b>			
10	Ketelitian dalam bekerja.	93%	91,8%
11	Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien	91,7%	
12	Berhati-hati dalam melakukan pekerjaan sesuai aturan	90,7%	
<b>BEKERJA ETIS</b>			
13	Saling menghormati antar karyawan	92%	90,3%
14	Memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja	88,3%	
15	Kepatuhan terhadap norma yang berlaku	90,7%	
<b>Rata-rata</b>		<b>91,62%</b>	
<b>Skor Tertinggi dengan pernyataan :</b> Memakai pakaian dan peralatan kerja yang <i>safety</i>		<b>95,3%</b>	
<b>Skor Terendah dengan pernyataan :</b> Menerima Konsekuensi Ketidakhadiran.		<b>86,7%</b>	

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel hasil rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Disiplin Kerja yakni 91,62%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan atau rata-rata Disiplin Kerja pada PT Capsugel Indonesia adalah sangat tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan Selalu dari para responden mengenai indikator Kehadiran, Ketaatan Pada Standar Kerja, Ketaatan Pada Peraturan Kerja, Tingkat Kewaspadaan Tinggi, dan Bekerja Etis.

Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden diketahui bahwa nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator Ketaatan Pada Standar Kerja pada pernyataan “Memakai pakaian dan peralatan kerja yang *safety*” yaitu sebesar 95,3%. Artinya bahwa, mayoritas karyawan mematuhi kebijakan dan prosedur keselamatan yang ditetapkan oleh perusahaan terkait penggunaan pakaian dan peralatan kerja. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 86,7% terdapat pada indikator Kehadiran dengan pernyataan “Menerima Konsekuensi Ketidakhadiran.”. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden tidak sepenuhnya setuju dengan pernyataan tersebut. Artinya, sebagian besar dari mereka memiliki pandangan negatif atau skeptis terhadap cara perusahaan menangani atau menerapkan konsekuensi terhadap ketidakhadiran karyawan.

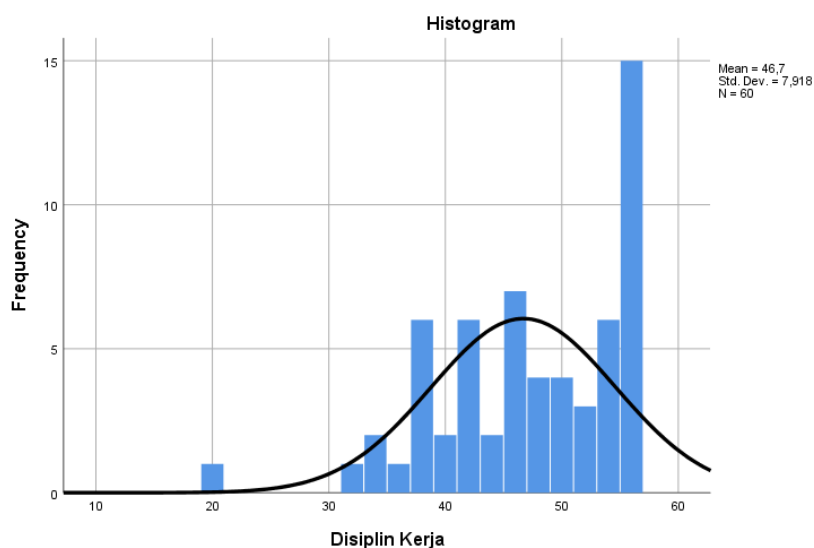
Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Disiplin Kerja (X2) dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 26 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.38 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja

Statistics		
Disiplin Kerja		
N	Valid	60
	Missing	0
Mean		46,70
Median		48,00
Std. Deviation		7,918
Variance		62,688
Skewness		-,857
Std. Error of Skewness		,309
Kurtosis		,639
Std. Error of Kurtosis		,608
Range		35
Minimum		20
Maximum		55
Sum		2802

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan output SPSS 26 diatas, menunjukkan bahwa data nilai terkecil variabel Disiplin Kerja adalah 20 dan data nilai terbesar nilai 55. Dengan nilai rata-rata adalah sebesar 46,70 median 48 dengan range 35 dan total skor 2802. Hasil distribusi frekuensi digambarkan dalam bentuk histogram sebagai berikut:



Sumber: Output SPSS 26, 2024

Gambar 4.8 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja

Hasil tersebut menunjukkan rata-rata empirik Disiplin Kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 46,70 dengan range 35, total skor 2802.

Untuk mengetahui Disiplin Kerja pada PT Capsugel Indonesia, maka diperlukan untuk mengetahui hasil pengolahan data, yaitu dengan hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{\text{Skor terendah (Jumlah pertanyaan)} + \text{Skor tertinggi (Jumlah Pertanyaan)}}{2}$$

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{1 (15) + 5 (15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik Disiplin Kerja sebesar 46,70 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai  $46,70 > 45$  maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel Disiplin Kerja pada PT Capsugel Indonesia Baik

#### 4.3.1.3 Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Capsugel Indonesia

Pada bab sebelumnya dijelaskan bahwa berdasarkan data hasil produksi kapsul pada PT Capsugel Indonesia masih mengalami penurunan hasil produksi kapsul dan belum tercapainya target hasil produksi yang telah ditetapkan selama tiga tahun terakhir. Hal ini menggambarkan bahwa Produktivitas kerja Karyawan pada PT Capsugel Indonesia belum sempurna.

Adapun tanggapan responden berkaitan dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Capsugel Indonesia berdasarkan indikator Tingkat Perolehan Hasil, Kualitas yang dihasilkan, Tingkat Kesalahan, dan Waktu yang Dibutuhkan, sudah dilakukan uji instrumen dan dinyatakan valid serta reliabel pada seluruh instrumen pertanyaan.

Penilaian terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan terdiri atas 12 dimensi yang berasal dari 4 indikator produktivitas kerja, dapat disajikan dalam tabel berikut.

##### 1. Tingkat Perolehan Hasil

Tabel 4.39 Tanggapan responden Mengenai “Ketepatan Dalam Menyelesaikan Produksi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Selalu	5	41	205	68,3%
Sering	4	19	76	31,7%
Kadang-kadang	3	0	0	0%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		60	281	100%
Rata-rata			93,7%	

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 41 orang (68,3%), Setuju sebanyak 19 orang

(31,7%), Ragu-ragu sebanyak 0 (0%), Tidak Setuju sebanyak 0 (0%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 (0%). Total skor tanggapan responden yaitu sebesar 281. Rata-rata tanggapan responden didapatkan dari total skor sebesar 281, dibagi dengan skor tertinggi sebesar 300, dikali 100%, hasilnya adalah 93,7%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan mampu menyelesaikan tugas produksi sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan. Mereka mungkin merasa percaya diri dalam kemampuan mereka untuk menjaga ketepatan dan produktivitas dalam proses produksi.

Tabel 4.40 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Mampu Memenuhi Target”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Selalu	5	24	120	40%
Sering	4	33	132	55%
Kadang-kadang	3	3	9	5%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		60	261	100%
Rata-rata			87%	

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Setuju sebanyak 33 orang (55%), Sangat Setuju sebanyak 24 orang (40%), Ragu-ragu sebanyak 3 orang (5%), Tidak Setuju sebanyak 0 (0%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 (0%). Total skor tanggapan responden yaitu sebesar 261. Rata-rata tanggapan responden didapatkan dari total skor sebesar 261, dibagi dengan skor tertinggi sebesar 300, dikali 100%, hasilnya adalah 87%. Artinya, mayoritas karyawan memiliki kemampuan yang cukup untuk mencapai atau bahkan melebihi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Mereka mungkin merasa percaya diri dalam kemampuan mereka untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Tabel 4.41 Tanggapan Responden Mengenai “Hasil Kerja Karyawan Meningkatkan Dari Waktu ke Waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Selalu	5	42	210	70%
Sering	4	15	60	25%
Kadang-kadang	3	3	9	5%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		60	279	100%
Rata-rata			93%	

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 42 orang (70%), Setuju sebanyak 15 orang (25%), Ragu-ragu sebanyak 3 orang (5%), Tidak Setuju sebanyak 0 (0%), dan Sangat

Tidak Setuju sebanyak 0 (0%). Total skor tanggapan responden yaitu sebesar 279. Rata-rata tanggapan responden didapatkan dari total skor sebesar 279, dibagi dengan skor tertinggi sebesar 300, dikali 100%, hasilnya adalah 93%. Artinya, mayoritas karyawan setuju bahwa hasil kerja mereka telah mengalami peningkatan seiring berjalannya waktu. Ini bisa mencerminkan upaya karyawan dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, atau efisiensi dalam tugas mereka.

## 2. Kualitas yang Dihasilkan

Tabel 4.42 Tanggapan Responden Mengenai “Produk yang Dihasilkan Sesuai Dengan Standar yang Telah Ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Selalu	5	30	150	50%
Sering	4	26	104	43,3%
Kadang-kadang	3	2	6	3,3%
Pernah	2	2	4	3,3%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		60	264	100%
Rata-rata			88%	

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 30 orang (50%), Setuju sebanyak 26 orang (43,3%), Ragu-ragu sebanyak 2 orang (3,3%), Tidak Setuju sebanyak 2 orang (3,3%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 (0%). Total skor tanggapan responden yaitu sebesar 264. Rata-rata tanggapan responden didapatkan dari total skor sebesar 264, dibagi dengan skor tertinggi sebesar 300, dikali 100%, hasilnya adalah 88%. Artinya, mayoritas karyawan merasa yakin bahwa produk atau hasil kerja yang mereka hasilkan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Mereka mungkin percaya bahwa proses kerja mereka terstruktur dengan baik dan mereka mampu mencapai atau bahkan melebihi standar yang ditetapkan.

Tabel 4.43 Tanggapan Responden Mengenai “Meningkatkan Kualitas Kerja Dari Waktu ke Waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Selalu	5	41	205	68,3%
Sering	4	17	68	28,3%
Kadang-kadang	3	0	0	0%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	2	2	3,3%
Jumlah		60	275	100%
Rata-rata			91,7%	

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 41 orang (68,3%), Setuju sebanyak 17 orang

(28,3%), Sangat Tidak Setuju sebanyak 2 orang (3,3%), Ragu-ragu sebanyak 0 (0%), dan Tidak Setuju sebanyak 0 (0%). Total skor tanggapan responden yaitu sebesar 275. Rata-rata tanggapan responden didapatkan dari total skor sebesar 275, dibagi dengan skor tertinggi sebesar 300, dikali 100%, hasilnya adalah 91,7%. Artinya, mayoritas karyawan mampu meningkatkan kualitas kerja mereka dari waktu ke waktu. Mereka mungkin merasa percaya diri bahwa mereka telah mengalami perkembangan dalam keterampilan, pengetahuan, atau efisiensi yang telah meningkatkan kualitas hasil kerja mereka.

Tabel 4.44 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Menghasilkan Produk Dengan Kualitas yang Baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Selalu	5	39	195	65%
Sering	4	21	84	35%
Kadang-kadang	3	0	0	0%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		60	279	100%
Rata-rata			93%	

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 39 orang (65%), Setuju sebanyak 21 orang (35%), Ragu-ragu sebanyak 0 (0%), Tidak Setuju sebanyak 0 (0%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 (0%). Total skor tanggapan responden yaitu sebesar 279. Rata-rata tanggapan responden didapatkan dari total skor sebesar 279, dibagi dengan skor tertinggi sebesar 300, dikali 100%, hasilnya adalah 93%. Artinya, mayoritas karyawan setuju bahwa produk yang dihasilkan oleh karyawan memiliki kualitas yang baik. Mereka mungkin merasa yakin bahwa karyawan melakukan pekerjaan dengan baik dan memenuhi atau bahkan melebihi standar kualitas yang ditetapkan..

### 3. Tingkat Kesalahan

Tabel 4.45 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Mengurangi Tingkat Kesalahan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Selalu	5	45	225	75%
Sering	4	15	60	25%
Kadang-kadang	3	0	0	0%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		60	285	100%
Rata-rata			95%	

Sumber: Data primer, diolah 2024



Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 45 orang (75%), Setuju sebanyak 15 orang (25%), Ragu-ragu sebanyak 0 (0%), Tidak Setuju sebanyak 0 (0%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 (0%). Total skor tanggapan responden yaitu sebesar 285. Rata-rata tanggapan responden didapatkan dari total skor sebesar 285, dibagi dengan skor tertinggi sebesar 300, dikali 100%, hasilnya adalah 95%. Artinya, mayoritas karyawan setuju bahwa mereka telah berhasil dalam mengurangi tingkat kesalahan dalam pekerjaan mereka. Ini bisa mencerminkan efektivitas strategi atau perbaikan dalam proses kerja yang telah diterapkan, serta komitmen karyawan untuk meningkatkan kualitas dan akurasi.

Tabel 4.46 Tanggapan Responden Mengenai “Berusaha Memperbaiki Kesalahan yang Dilakukan Dalam Melaksanakan Pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Selalu	5	37	185	61,7%
Sering	4	23	92	38,3%
Kadang-kadang	3	0	0	0%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		60	277	100%
Rata-rata			92,3%	

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 37 orang (61,7%), Setuju sebanyak 23 orang (38,3%), Ragu-ragu sebanyak 0 (0%), Tidak Setuju sebanyak 0 (0%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 (0%). Total skor tanggapan responden yaitu sebesar 277. Rata-rata tanggapan responden didapatkan dari total skor sebesar 277, dibagi dengan skor tertinggi sebesar 300, dikali 100%, hasilnya adalah 92,3%. Artinya, mayoritas karyawan setuju bahwa mereka aktif dalam upaya untuk memperbaiki kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan mereka. Karyawan mungkin merasa yakin bahwa mereka mengambil tanggung jawab untuk mengidentifikasi, memahami, dan memperbaiki kesalahan secara efektif.

Tabel 4.47 Tanggapan Responden Mengenai “Pengalaman Kerja yang Dimiliki Karyawan Meminimalisir Tingkat Kesalahan Kerja yang Terjadi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Selalu	5	35	175	58,3%
Sering	4	23	92	38,3%
Kadang-kadang	3	2	6	3,3%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		60	273	100%
Rata-rata			91%	

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 36 orang (60%), Setuju sebanyak 23 orang (38,3%), Ragu-ragu sebanyak 1 orang (1,7%), Tidak Setuju sebanyak 0 (0%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 (0%). Total skor tanggapan responden yaitu sebesar 275. Rata-rata tanggapan responden didapatkan dari total skor sebesar 275, dibagi dengan skor tertinggi sebesar 300, dikali 100%, hasilnya adalah 91,7%. Artinya, mayoritas karyawan setuju bahwa pengalaman kerja yang dimiliki karyawan memungkinkan mereka untuk mengurangi atau meminimalisir tingkat kesalahan dalam pekerjaan mereka. Mereka mungkin percaya bahwa karyawan yang lebih berpengalaman memiliki pengetahuan, keterampilan, dan wawasan yang lebih besar untuk menghindari atau menangani kesalahan mereka dengan lebih efektif.

#### 4. Waktu yang Dibutuhkan

Tabel 4.48 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Mampu Mengukur Pencapaian Hasil Dari Produksi yang Dijalankan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Selalu	5	29	145	48,3%
Sering	4	24	96	40%
Kadang-kadang	3	5	15	8,3%
Pernah	2	2	4	3,3%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		60	260	100%
Rata-rata			86,7%	

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 29 orang (48,3%), Setuju sebanyak 24 orang (40%), Ragu-ragu sebanyak 5 orang (8,3%), Tidak Setuju sebanyak 2 orang (3,3%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 (0%). Total skor tanggapan responden yaitu sebesar 260. Rata-rata tanggapan responden didapatkan dari total skor sebesar 260, dibagi dengan skor tertinggi sebesar 300, dikali 100%, hasilnya adalah 86,7%. Artinya, mayoritas karyawan memiliki kemampuan untuk secara efektif mengukur pencapaian hasil dari produksi yang mereka jalankan.

Tabel 4.49 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Standar Waktu yang Ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Selalu	5	26	130	43,3%
Sering	4	25	100	41,7%
Kadang-kadang	3	9	27	15%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		60	257	100%
Rata-rata			85,7%	

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 26 orang (43,3%), Setuju sebanyak 25 orang (41,7%), Ragu-ragu sebanyak 9 orang (15%), Tidak Setuju sebanyak 0 (0%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 (0%). Total skor tanggapan responden yaitu sebesar 257. Rata-rata tanggapan responden didapatkan dari total skor sebesar 257, dibagi dengan skor tertinggi sebesar 300, dikali 100%, hasilnya adalah 85,7%. Artinya, mayoritas karyawan setuju bahwa mereka secara konsisten menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Ini bisa mencerminkan disiplin, organisir, dan efisiensi dalam manajemen waktu karyawan.

Tabel 4.50 Tanggapan Responden Mengenai “Jika Target Produksi Belum Tercapai, Karyawan Siap Bekerja Lembur”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Selalu	5	37	185	61,7%
Sering	4	21	84	35%
Kadang-kadang	3	2	6	3,3%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		60	275	100%
Rata-rata			91,7%	

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 37 orang (61,7%), Setuju sebanyak 21 orang (35%), Ragu-ragu sebanyak 2 orang (3,3%), Tidak Setuju sebanyak 0 (0%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 (0%). Total skor tanggapan responden yaitu sebesar 275. Rata-rata tanggapan responden didapatkan dari total skor sebesar 259, dibagi dengan skor tertinggi sebesar 300, dikali 100%, hasilnya adalah 91,7%. Artinya, mayoritas karyawan setuju bahwa mereka bersedia untuk bekerja lembur jika target produksi belum tercapai. Ini bisa mencerminkan tingkat komitmen dan kesiapan karyawan untuk mengorbankan waktu tambahan demi mencapai tujuan perusahaan.

Berikut adalah hasil rata-rata tanggapan responden mengenai Produktivitas Kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 84.51 Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja Karyawan

No	Pernyataan/Pertanyaan	Rata-rata per item	Rata-rata per indikator
TINGKAT PEROLEHAN HASIL			
1	Ketepatan dalam menyelesaikan produksi.	93,7%	91,3%
2	Karyawan mampu memenuhi target.	87%	
3	Hasil kerja karyawan meningkat dari waktu ke waktu.	93%	

No	Pernyataan/Pertanyaan	Rata-rata per item	Rata-rata per indikator
<b>KUALITAS YANG DIHASILKAN</b>			
4	Produk yang dihasilkan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.	88%	90,9%
5	Meningkatkan kualitas kerja dari waktu ke waktu.	91,7%	
6	Karyawan menghasilkan produk dengan kualitas yang baik.	93%	
<b>TINGKAT KESALAHAN</b>			
7	Karyawan mengurangi tingkat kesalahan.	95%	92,7%
8	Berusaha memperbaiki kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.	92,3%	
9	Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan meminimalisir tingkat kesalahan kerja yang terjadi.	91%	
<b>WAKTU YANG DIBUTUHKAN</b>			
10	Karyawan mampu mengukur pencapaian hasil dari produksi yang dijalankan.	86,7%	88,1%
11	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditentukan.	85,7%	
12	Jika target produksi belum tercapai, karyawan siap bekerja lembur.	91,7%	
<b>Rata-rata</b>		<b>90,75%</b>	
<b>Skor Tertinggi dengan pernyataan :</b> Karyawan mengurangi tingkat kesalahan.		<b>95%</b>	
<b>Skor Terendah dengan pernyataan :</b> Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditentukan.		<b>85,7%</b>	

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas hasil rata-rata tanggapan mengenai variabel Produktivitas Kerja yakni 90,75%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Capsugel Indonesia adalah sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan Sangat Setuju dari para responden mengenai indikator Tingkat Perolehan Hasil, Kualitas yang Dihasilkan, Tingkat Kesalahan, dan Waktu yang Dibutuhkan.

Diketahui bahwa nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi ada pada indikator Tingkat Kesalahan pada pernyataan “Karyawan mengurangi tingkat kesalahan” yaitu sebesar 95%. Mengindikasikan bahwa persepsi terhadap upaya karyawan dalam mengurangi tingkat kesalahan sangat positif dan diakui secara luas oleh karyawan.

Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 85,7% terdapat pada indikator Waktu yang Dibutuhkan dengan pernyataan “Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditentukan”. Meskipun merupakan tanggapan terendah, dengan persentase tersebut masih menunjukkan bahwa mayoritas responden

setuju bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan. Ini mencerminkan bahwa sebagian besar responden memiliki keyakinan dalam kemampuan karyawan untuk memenuhi target waktu.

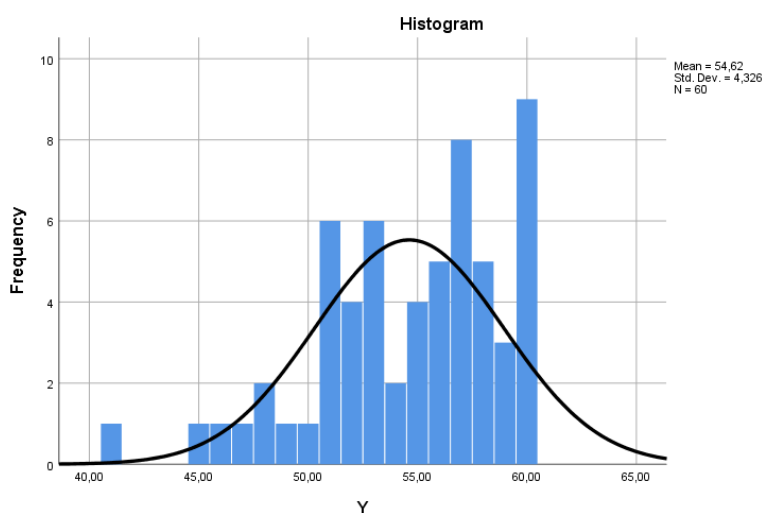
Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Y (Produktivitas Kerja) dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 26 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.52 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja Karyawan

Statistics		
Produktivitas Kerja		
N	Valid	60
	Missing	0
Mean		54,62
Median		55,50
Std. Deviation		4,326
Variance		18,715
Skewness		-,814
Std. Error of Skewness		,309
Kurtosis		,481
Std. Error of Kurtosis		,608
Range		19
Minimum		41
Maximum		60
Sum		3277

Sumber: Output SPSS 26, diolah 2024

Berdasarkan hasil perhitungan output SPSS 26 diatas, menunjukkan bahwa data nilai terkecil variabel Produktivitas Kerja Karyawan adalah 41 dan data nilai terbesar nilai 60. Dengan nilai rata-rata adalah sebesar 54,62 median 55,5 dengan range 19 dan total skor 3277. Hasil distribusi frekuensi digambarkan dalam bentuk histogram sebagai berikut:



Sumber: Output SPSS, diolah 2024

Gambar 4.9 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil tersebut menunjukkan rata-rata empirik Produktivitas Kerja Karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 54,62 dengan range 19, total skor 3277.

Untuk mengetahui Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Capsugel Indonesia, maka diperlukan untuk mengetahui hasil pengolahan data, yaitu dengan hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{\text{Skor terendah (Jumlah pertanyaan)} + \text{Skor tertinggi (Jumlah Pertanyaan)}}{2}$$

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{1 (12) + 5 (12)}{2} = 36$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 54,62 dan skor rata-rata teoritis sebesar 36, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai  $54,62 > 36$  maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Capsugel Indonesia Baik.

#### 4.3.2 Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov test*. Dengan dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka nilai residual berdistribusi normal
- b. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka nilai signifikansi tidak berdistribusi normal

Tabel 4.53 Hasil Uji Normalitas

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,57161552
Most Extreme Differences	Absolute	,108
	Positive	,092
	Negative	-,108
Test Statistic		,108
Asymp. Sig. (2-tailed)		,082 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output SPSS 26, diolah 2024

Sebagaimana yang telah dinyatakan dalam tabel diatas menunjukkan nilai signifikan sebesar  $0,082 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

## 2. Uji Multikolinearitas

Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- a. Jika nilai tolerance  $> 0,10$  maka artinya tidak terjadi multikolinearitas
- b. Jika nilai VIF  $< 10,00$  maka artinya tidak terjadi multikolinearitas

Tabel 4.54 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,937	3,124		,940	,351		
	Motivasi	,145	,064	,199	2,248	,028	,759	1,318
	Disiplin Kerja	,535	,068	,696	7,856	,000	,759	1,318

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Output SPSS, diolah 2024

Sebagaimana yang telah dinyatakan dalam tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance motivasi yaitu  $0,759 > 0,10$  serta nilai VIF  $1,318 < 10,00$  dan nilai tolerance disiplin kerja yaitu  $0,759 > 0,10$  serta nilai VIF  $1,318 < 10,00$ . Jadi hasil dari uji multikolinearitas pada variabel X1 dan X2 adalah tidak terjadi multikolinearitas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $p$  value  $\geq 0,05$  maka tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai  $p$  value  $\leq 0,05$  maka terdapat masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.55 Hasil Uji Heterokedastisitas

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,589	1,958		2,343	,023
	Motivasi	,001	,040	,003	,022	,983
	Disiplin Kerja	-,041	,043	-,144	-,958	,342

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Output SPSS 26, diolah 2024

Sebagaimana yang telah dinyatakan dalam tabel di atas menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas pada variabel Motivasi menunjukkan hasil nilai sig  $0,983 > 0,05$  dan

pada variabel Disiplin Kerja menunjukkan hasil nilai sig  $0,342 > 0,05$  yang artinya bahwa variabel yang di uji tidak mengandung heteroskedastisitas.

#### 4.3.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linier sederhana ini menggunakan program SPSS for windows versi 26 dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.56 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Motivasi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,602	3,712		4,472	,000
	Motivasi	,393	,080	,541	4,901	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Output SPSS 26, diolah 2024

Dari tabel diatas berdasarkan rumus  $Y = a + bx$  diperoleh hasil uji regresi linier sederhana variabel motivasi dengan nilai :

$$Y = 16,602 + 0,393x.$$

Sehingga dapat diterjemahkan :

1. Konstanta sebesar 16,602 adalah nilai konsisten variabel Produktivitas Kerja, artinya apabila motivasi nilainya 0 maka produktivitas kerja karyawan sebesar 16,602.
2. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,393, artinya jika motivasi kerja mengalami perubahan 1 satuan, produktivitas kerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,393. Semakin tinggi motivasi yang diberikan akan meningkat produktivitas kerja karyawan.

Tabel 4.57 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Disiplin Kerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,015	2,904		2,071	,043
	Disiplin Kerja	,610	,061	,794	9,945	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Output SPSS 26, diolah 2024

Dari tabel diatas berdasarkan rumus  $Y = a + bx$  diperoleh hasil uji regresi linier sederhana variabel motivasi dengan nilai :



$$Y = 6,015 + 0,610x.$$

Sehingga dapat diterjemahkan :

1. Konstanta sebesar 6,015 adalah nilai konsisten variabel Produktivitas Kerja, artinya apabila disiplin kerja nilainya 0 maka produktivitas kerja karyawan sebesar 6,015.
2. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,610, artinya jika disiplin kerja mengalami perubahan 1 satuan, produktivitas kerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,610. Semakin tinggi disiplin kerja yang diberikan akan meningkat produktivitas kerja karyawan

#### 4.3.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Data hasil penelitian ini diolah dengan menggunakan SPSS 26 untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Tabel 4.58 Hasil Regresi Linear Berganda

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,937	3,124		,940	,351
	Motivasi	,145	,064	,199	2,248	,028
	Disiplin Kerja	,535	,068	,696	7,856	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Output SPSS 26, diolah 2024

Nilai persamaan regresi linear berganda berdasarkan hasil tabel diatas adalah sebagai berikut:

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

$$Y = 2,937 + 0,145 X_1 + 0,535 X_2 + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa :

- a. Koefisien konstanta (a) diperoleh nilai sebesar 2,937 artinya jika variabel motivasi dan disiplin kerja nilainya 0 maka nilai dari tingkat produktivitas kerja karyawan sebesar 2,937.
- b. Koefisien regresi variabel motivasi ( $X_1$ ) diperoleh nilai sebesar 0,145 artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan 1 satuan dan variabel disiplin kerja dianggap konstanta, dengan begitu produktivitas kerja karyawan meningkat sebesar 0,145 dan sebaliknya jika motivasi kerja turun sebesar 1 satuan dan variabel disiplin kerja dianggap konstanta, maka produktivitas kerja karyawan juga akan turun sebesar 0,145.

- c. Koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai 0,535 artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan dan variabel motivasi dianggap konstanta, dengan begitu produktivitas kerja karyawan meningkat sebesar 0,535 dan sebaliknya jika disiplin kerja turun sebesar 1 satuan dan variabel motivasi konstanta, maka produktivitas kerja karyawan juga akan turun sebesar 0,535.

#### 4.3.5 Uji Hipotesis

##### 1. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Adapun cara pengambilan keputusan berdasarkan  $t_{tabel}$  adalah sebagai berikut:

- Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

$$t_{tabel} = \alpha/2 ; n - k - 1$$

$$t_{tabel} = 0,025 ; 11 = 2,201$$

Tabel 4.59 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

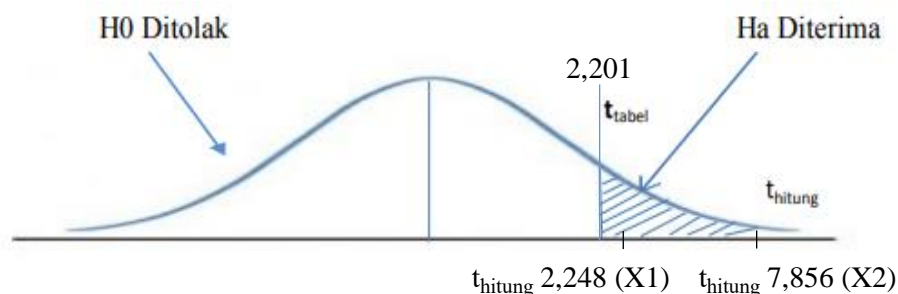
Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,937	3,124		,940	,351
	Motivasi	,145	,064	,199	2,248	,028
	Disiplin Kerja	,535	,068	,696	7,856	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Output SPSS 26, diolah 2024

- Pengujian Hipotesis Motivasi terhadap Produktivitas Kerja**  
Berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) diatas menunjukkan bahwa diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh  $X_1$  (Motivasi) terhadap  $Y$  (Produktivitas Kerja) adalah sebesar  $0,028 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 2,248 > 2,201 t_{tabel}$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan variabel Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ )
- Pengujian Hipotesis Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja**  
Berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) diatas menunjukkan bahwa diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh  $X_2$  (Disiplin Kerja) terhadap  $Y$  (Produktivitas Kerja) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 7,856 > 2,201 t_{tabel}$ . Sehingga dapat

disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)



Gambar 4.10 Kurva Uji Hipotesis

## 2. Signifikan Simultan (Uji F)

Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05 dengan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut:

- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

$$F_{tabel} = k ; n-k = 2 ; 13 = 3,81$$

Tabel 4.60 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1441,796	2	720,898	55,438	,000 <sup>b</sup>
	Residual	741,204	57	13,004		
	Total	2183,000	59			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

Sumber: Output SPSS 26, diolah 2024

Berdasarkan output diatas, diketahui nilai Sig. untuk pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $55,438 > 3,81$  F tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

### 4.3.6 Koefisien Determinasi

Tabel 4.61 Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,813 <sup>a</sup>	,660	,649	3,606

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

Sumber: Output SPSS 26, diolah 2024

Sebagaimana yang telah dinyatakan dalam tabel diatas dari hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai  $R^2 = 0,660$ . Hal ini berarti bahwa variasi dari Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Capsugel Indonesia dipengaruhi oleh Motivasi dan Disiplin Kerja sebesar 66% dan sisanya sebesar 34% dipengaruhi faktor-faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## 4.3 Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian

### 4.4.1 Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT

#### Capsugel Indonesia

Berdasarkan analisis data pada sub bab sebelumnya dapat diketahui bahwa motivasi pada PT Capsugel Indonesia dalam kategori tinggi. Dengan nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator Kebutuhan akan Rasa Aman sebesar 92,7%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa adanya jaminan kesehatan di tempat kerja memberikan rasa aman dan ketenangan dalam bekerja. Ini bisa mencakup akses terhadap layanan kesehatan, perlindungan terhadap risiko kesehatan, dan jaminan perlindungan finansial terkait kesehatan.

Terkait dengan variabel motivasi yang memiliki nilai indikator tertinggi ada pada Kebutuhan akan Rasa Aman, ini berarti bahwa motivasi dalam hal pemenuhan kebutuhan rasa aman dalam bekerja memiliki pengaruh yang kuat dalam mendorong produktivitas kerja karyawan untuk lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, dan berkomitmen lebih tinggi terhadap meminimalisir tingkat kesalahan-kesalahan dalam bekerja. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Artinya, ketika karyawan termotivasi dalam bentuk pemenuhan rasa aman, mereka akan cenderung lebih fokus dan meminimalisir kesalahan dalam mengerjakan tugas-tugas mereka.

Sedangkan tanggapan terendah terdapat ada pada indikator Kebutuhan Harga Diri yaitu sebesar 78%. Meskipun memiliki nilai terendah namun, presentasi nilai tergolong tinggi, menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa kebutuhan harga diri mereka dipenuhi, ini adalah nilai terendah dibandingkan dengan indikator lain dalam variabel motivasi. Ini menunjukkan bahwa aspek penghargaan dan pengakuan atas kontribusi karyawan mungkin kurang optimal di mata responden. Kebutuhan harga diri meliputi penghargaan, pengakuan, dan rasa pencapaian. Jika

karyawan merasa kurang dihargai atau kurang diakui, motivasi intrinsik mereka bisa menurun, yang pada gilirannya mempengaruhi produktivitas kerja mereka.

Korelasi antara Motivasi dan Produktivitas adalah ketika karyawan merasa kebutuhan harga diri mereka tidak terpenuhi, mereka mungkin kurang termotivasi untuk bekerja efisien. Pengakuan dan penghargaan yang kurang dapat menurunkan produktivitas kerja, yang berdampak pada kecepatan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Jika karyawan merasa kurang dihargai, mereka mungkin tidak berusaha sebaik mungkin untuk memenuhi tenggat waktu atau mungkin mengalami kebingungan dalam prioritas tugas mereka. Ini menunjukkan pentingnya memperbaiki motivasi intrinsik melalui pengakuan untuk meningkatkan produktivitas.

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi pada PT Capsugel Indonesia, terutama terkait kebutuhan harga diri, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, terutama dalam hal efisiensi waktu penyelesaian tugas. Meskipun sebagian besar tanggapan positif, area yang lebih lemah menunjukkan perlunya peningkatan dalam pengakuan dan penghargaan karyawan serta manajemen waktu dan alur kerja. Dengan meningkatkan motivasi intrinsik karyawan melalui penghargaan dan pengakuan yang lebih baik, perusahaan dapat melihat peningkatan dalam produktivitas dan efisiensi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini pun relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prasetyo Kurniawan (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Daya Perkasa. Adapun variabel-variabel penelitian yaitu motivasi, disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan, dan alat analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda dan adapun kesimpulan umumnya yaitu variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

#### **4.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Capsugel Indonesia**

Berdasarkan analisis data pada sub bab sebelumnya dapat diketahui disiplin kerja pada PT Capsugel Indonesia dalam kategori tinggi. Diketahui nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi ada pada indikator Ketaatan pada Peraturan Kerja (92,8%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan tersebut taat pada peraturan kerja yang ditetapkan. Ketaatan pada peraturan kerja mencakup mengikuti prosedur, aturan, dan pedoman yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tingkat ketaatan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mematuhi aturan dan prosedur yang ada, yang merupakan dasar dari disiplin kerja. Ini mencerminkan bahwa karyawan memahami pentingnya mengikuti peraturan untuk mencapai efisiensi dan kualitas kerja yang konsisten.

Terkait dengan perolehan hasil dari indikator disiplin kerja mengenai ketaatan pada peraturan kerja yang tinggi berkorelasi dengan rendahnya tingkat kesalahan. Ini menunjukkan bahwa disiplin dalam mematuhi peraturan kerja membantu mengurangi

kesalahan, karena karyawan mengikuti prosedur dan aturan yang telah terbukti efektif. Ketika karyawan taat pada aturan kerja, mereka lebih mungkin untuk menyelesaikan tugas dengan benar, mengurangi kebutuhan untuk perbaikan dan meningkatkan efisiensi secara keseluruhan. Dengan mengurangi kesalahan, kualitas output karyawan meningkat. Ini berarti lebih sedikit waktu dan sumber daya yang dibutuhkan untuk memperbaiki kesalahan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas.

Dengan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, khususnya ketaatan pada peraturan kerja, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, terutama dalam hal pengurangan tingkat kesalahan. Dengan menjaga dan meningkatkan disiplin kerja melalui kepatuhan pada aturan kerja dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini mencakup ketaatan pada peraturan yang ditetapkan, kemampu bekerja sama dengan baik dalam pekerjaan dan kedisiplinan dalam merapikan peralatan kerja setelah selesai bekerja.

Sedangkan tanggapan terendah terdapat pada indikator bekerja secara etis (90,3%). Meskipun nilai ini masih tergolong tinggi, ini adalah nilai terendah dibandingkan dengan indikator disiplin kerja lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa ada beberapa karyawan yang mungkin tidak sepenuhnya mengikuti standar etika kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Korelasi antara Disiplin Kerja dan Produktivitas berdasarkan perolehan hasil terendah adalah karyawan yang bekerja secara etis cenderung lebih bertanggung jawab dan disiplin dalam mengelola waktu mereka. Ketika etika kerja tidak ditegakkan dengan baik, karyawan mungkin lebih cenderung menunda pekerjaan atau tidak bekerja seefisien mungkin, yang pada gilirannya mempengaruhi waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas. Karyawan yang bekerja secara etis juga lebih mungkin untuk mengikuti prosedur dan pedoman yang ditetapkan, yang membantu dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Rendahnya ketaatan pada etika kerja dapat menyebabkan ketidakdisiplinan dalam mengikuti prosedur, yang dapat memperlambat penyelesaian tugas.

Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun nilai untuk bekerja secara etis dan waktu yang dibutuhkan masih tinggi, mereka adalah indikator dengan nilai terendah dalam masing-masing variabel. Ini menunjukkan bahwa ada ruang untuk perbaikan dalam aspek-aspek tersebut untuk lebih meningkatkan disiplin kerja dan produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini pun relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh M. Trihudiyatmano (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Karoseri “Sakera” Magelang. Adapun variabel-variabel penelitian yaitu motivasi, disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan, dan alat analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda dan adapun kesimpulan umumnya yaitu Kedisiplinan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

### **4.4.3 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

#### **Karyawan pada PT Capsugel Indonesia**

Berdasarkan analisis data pada sub bab sebelumnya dapat diketahui produktivitas kerja karyawan pada PT Capsugel Indonesia dalam kategori tinggi. Diketahui nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator Tingkat Kesalahan yaitu sebesar 92,7%. Ini mencerminkan bahwa upaya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas melalui pengurangan kesalahan telah membuahkan hasil yang signifikan. Sedangkan tanggapan terendah terdapat pada indikator Waktu yang Dibutuhkan yaitu sebesar 88,1%. Meskipun nilai tersebut masih tergolong tinggi, ini adalah nilai terendah dibandingkan dengan indikator lainnya dalam variabel produktivitas kerja. Ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan merasa mereka tidak selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditentukan.

Pengaruhnya terhadap motivasi yaitu karyawan yang termotivasi akan menunjukkan tingkat kesalahan yang lebih rendah karena mereka lebih berfokus, proaktif, dan bersemangat untuk mencapai hasil yang terbaik. Ini mencerminkan bahwa perusahaan telah berhasil memotivasi karyawan mereka dengan baik. Sedangkan, pengaruhnya terhadap disiplin kerja yaitu karyawan yang disiplin menunjukkan produktivitas yang konsisten dan mengikuti prosedur dengan tepat, yang mengarah pada pengurangan kesalahan. Ini menunjukkan bahwa perusahaan telah menanamkan budaya disiplin yang kuat di antara karyawan mereka. Kombinasi dari motivasi tinggi dan disiplin kerja yang kuat menghasilkan tingkat kesalahan yang rendah, yang berarti karyawan bekerja lebih efisien dan menghasilkan output berkualitas tinggi. Ini pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas keseluruhan perusahaan.

Dengan menjaga tingkat motivasi dan disiplin kerja yang tinggi, PT Capsugel Indonesia dapat memastikan produktivitas karyawan yang optimal dan terus meningkatkan kualitas hasil kerja mereka.

Hasil penelitian ini pun relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Noven Efendi, Edduar Hendri, dan Muhammad Kurniawan (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Hok Tong Plaju Palembang, adapun variabel-variabel penelitian yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan, dan alat analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda dan adapun kesimpulan umumnya yaitu dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Hok Tong Plaju Palembang. Maka dapat disimpulkan juga bahwa hipotesis sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan sehingga terdapat pengaruh positif antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Capsugel Indonesia.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan olah data langsung yang dilakukan penulis melakukan peneliti pada PT Capsugel Indonesia, dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi Karyawan pada PT Capsugel Indonesia berdasarkan hasil penelitian termasuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata sebesar 86,96%. Diketahui skor rata-rata terbesar terdapat pada indikator Kebutuhan Aktualisasi, artinya, perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan bekerja, sehingga karyawan dapat menggunakan pengalaman-pengalaman yang positif untuk meningkatkan target perusahaan. Adapun skor rata-rata terkecil terdapat pada indikator Kebutuhan Harga Diri.
2. Disiplin Kerja Karyawan pada PT Capsugel Indonesia berdasarkan hasil penelitian termasuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata sebesar 91,62%. Diketahui skor rata-rata terbesar terdapat pada indikator Ketaatan pada Peraturan, artinya bahwa karyawan mampu menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, dapat bekerja sama dengan baik, dan menjaga kerapian setelah selesai bekerja. Adapun skor rata-rata terkecil terdapat pada indikator Bekerja Etis.
3. Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Capsugel Indonesia berdasarkan hasil penelitian termasuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata sebesar 90,75%. Diketahui bahwa skor rata-rata terbesar terdapat pada indikator Tingkat Kesalahan, artinya karyawan selalu berusaha mengurangi tingkat kesalahan, memperbaiki kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan meminimalisir tingkat kesalahan kerja yang terjadi. Adapun skor rata-rata terkecil terdapat pada indikator Waktu yang Dibutuhkan.
4. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Capsugel Indonesia berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Jika motivasi meningkat maka produktivitas kerja akan meningkat.
5. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Capsugel Indonesia berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan. Jika disiplin kerja meningkat maka produktivitas kerja akan meningkat.
6. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Capsugel Indonesia berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan. Jika Motivasi dan Disiplin Kerja mengalami kenaikan maka Produktivitas Kerja Karyawan akan mengalami kenaikan.



## 5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan oleh penulis mengenai pembahasan ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi pada PT Capsugel Indonesia sudah baik, namun berdasarkan hasil penelitian terhadap Motivasi untuk indikator Kebutuhan Harga Diri memiliki nilai dominan terkecil. Rendahnya nilai ini menunjukkan perlunya peningkatan dalam program penghargaan dan pengakuan di perusahaan. Perusahaan mungkin perlu lebih sering memberikan umpan balik positif, mengakui pencapaian karyawan, dan membangun budaya apresiasi dan pembinaan hubungan interpersonal terhadap karyawan. Hal ini dikarenakan dapat membuat karyawan merasa dihargai dan dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja semakin produktif.
2. Disiplin Kerja pada PT Capsugel Indonesia sudah baik, namun berdasarkan hasil penelitian terhadap Disiplin Kerja untuk indikator Bekerja Etis memiliki nilai dominan terkecil, maka saran yang dapat diberikan adalah, perusahaan perlu lebih mengawasi ketaatan karyawan pada peraturan perusahaan dan diharapkan agar Etika Bekerja karyawan dapat ditingkatkan lagi dengan cara saling menghormati antar karyawan, memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja, dan patuh terhadap norma yang berlaku.
3. Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Capsugel Indonesia sudah baik, namun berdasarkan hasil penelitian terhadap Produktivitas Kerja Karyawan untuk indikator Waktu yang Dibutuhkan memiliki nilai dominan terkecil, maka saran yang dapat diberikan adalah perusahaan perlu meningkatkan Waktu yang Dibutuhkan dengan cara meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengukur pencapaian hasil dari produksi yang dijalankan, meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditentukan dan meningkatkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan target produksi atau bekerja lembur jika target belum tercapai.
4. Motivasi dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai kontribusi sebesar 66%. Maka oleh sebab itu Motivasi dan Disiplin Kerja harus lebih ditingkatkan lagi, dan juga perusahaan harus selalu memberikan yang terbaik untuk menjaga Produktivitas Kerja karyawannya. Namun sebesar 34% Produktivitas Kerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel Motivasi dan Disiplin kerja, oleh karena itu harus dilakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui dan menganalisis hal tersebut.
5. Penulis memberikan saran untuk peneliti selanjutnya untuk bisa lebih memperhatikan variabel-variabel diluar Motivasi dan Disiplin Kerja yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan, serta memperluas jangkauan penelitian dengan menambah jumlah variabel atau mencari faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Badriyah, Mila. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Prenada Media
- Ganyang, Machmed Tun. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: In Media
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Cetakan ke IX. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- \_\_\_\_\_. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Cetakan ke X. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Mengelola karyawan)*. Cetakan. Kedua. Yogyakarta: CAPS
- Handayani, Ririn. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika
- Hartatik, Puji, Indah. (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan H. Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan kedua puluh dua. Jakarta: Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan kedua puluh tiga. Jakarta : Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, cetakan kedua puluh lima. Jakarta : Sinar Grafika Offsite
- Irviani, Rita. & Fauzi. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Andi Ofset
- Kasmir. (2022). *Pengantar Metodologi Penelitian (untuk Ilmu Manajemen, Akuntansi, dan Bisnis)*. Depok : PT RajaGrafindo Persada
- Kaswan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis (Konsep, Sejarah, Model, Strategi, dan Kontribusi SDM)*. Yogyakarta : Andi Publisher

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosda
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta : Salemba Empat.
- Priansa, Doni Juni. (2021). Cetakan ke-4. *Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Bandung : Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI).
- Rivai, Veithzal. et all. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi 3, Cetakan ke-8. Depok : Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Sidoarjo : Refika Aditama
- Setiana, Adi Robith. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Manggu Makmur Tanjung Lestari (Anggota IKAPI)
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung Alfabeta
- \_\_\_\_\_. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke-2. Bandung Alfabeta
- \_\_\_\_\_. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edisi kedua, cetakan ke-2. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edisi kedua, cetakan ke-3. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi, dan kasus) Edisi Ketiga*. Jakarta : CAPS (Center Of Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Jakarta : Prenada Media Group
- Wibowo (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Jurnal :
- Burmana, B., & Negoro, D, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan disiplin kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan PT. Fimaha Serang. *Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, [online] Volume 1(5), p. 26-34. Tersedia di: <https://journal.arimbi.or.id/index.php/Lokawati/article/view/142> [Diakses pada 23 Maret 2024]

- Efendi, N., et al. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Hok Tong Plaju Palembang. *Jurnal Manivestasi*, [online] Volume 2(1), p.76-93. Tersedia di : <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/manivestasi/article/view/4739> [Diakses pada 22 Maret 2024]
- Ibrahim, Z. M., et al. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus PT Mitsui Kinzoku Catalysts Jakarta. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, [online] Volume 9(14), p.794-807. Tersedia di: <http://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/5967> [Diakses pada 22 Maret 2024]
- Kurniawan, P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Daya Perkasa. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, [online] Volume 2(2), p.315-330 . Tersedia di: <https://www.jurnalmandiri.com/index.php/mandiri/article/view/46> [Diakses pada 19 Maret 2024]
- Lina, L., Dkk. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sippin Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, [online] Volume 4(4), p.4509-4516. Tersedia di: <https://www.yrpiiku.com/journal/index.php/msej/article/view/2671> [Diakses pada 22 Maret 2024]
- Rajaguguk, I.A.A, et al. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Industri Karet Nusantara. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, [online] Volume 5 (1), p. 350-364. Tersedia di: <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/JOMB/article/view/6019> [Diakses pada 23 Maret 2024].
- Rampisela, V.A.J dan Lumintang, G.G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, [online] Volume 8(1), p.302–311. Tersedia di: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/27535> [Diakses pada 25 Maret 2024]
- Sukardi. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology (JEMATech)*, [online] Volume 4(1), p.29–42. Tersedia di: <https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/jematech/article/view/1445> [Diakses pada 13 Maret 2024]
- Trihudiyatmano, M. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Empiris pada Industri Karoseri “Sakera” Magelang). *Jurnal penelitian dan pengabdian kepada masyarakat Unsiq*

(*PPKM I*), [online] Volume 4(1), p.64-73. Tersedia di : <https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/ppkm/article/view/407> [Diakses pada tanggal 20 Maret 2024]

Winarsih, et al. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Awfa Smart Media Palembang. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Rahmadiyah (JIAR)*, [online] Volume 3(2), p. 34 – 51. Tersedia di: <http://jurnal.stier.ac.id/index.php/ak/article/view/151> [Diakses pada tanggal 19 Maret 2024]

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Atikah Fatma Wati

Alamat : Puri Nirwana 2, Jalan Mangga 2, Blok AZ no.12

Tempat/Tangga Lahir : Bogor, 28 Desember 2001

Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SDN Padurenan Jaya
- SMP : SMPN 3 Cibinong
- SMA : SMAN 4 Cibinong
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Juli 2024

Atikah Fatma Wati

# LAMPIRAN

## Lampiran 1. Surat Riset Perusahaan





## Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

**IDENTITAS RESPONDEN**

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon Bapak/Ibu mengisi data di bawah ini dengan cara dicentang (✓) untuk setiap jawaban yang sesuai dengan diri anda.

Nama : .....

Jenis Kelamin :  Pria  Wanita

Usia :  < 20 tahun  20 – 25 tahun  26 – 30 tahun  
 31 – 35 tahun  > 35 tahun

Pendidikan Terakhir :  SMP  SMK  Diploma  Sarjana  Magister

Lama Bekerja :  < 1 tahun  1 – 2 tahun  2 – 3 tahun  3 – 4 tahun  
 > 5 tahun

## Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Sebelum mengisi kuesioner ini, Bapak/Ibu membaca setiap butir pertanyaan dengan cermat.
2. Isi dan pilihlah salah satu jawaban atas pernyataan yang diajukan dengan memberikan tanda checklist (✓) pada setiap jawaban yang Bapak/Ibu pilih.
3. Dimohon Bapak/Ibu untuk dapat mengisi semua pernyataan yang ada.
4. Pastikan bahwa jawaban yang Bapak/Ibu berikan adalah jawaban yang jujur, apa adanya dan sesuai dengan kenyataan yang dilapangan.
5. Pernyataan yang diajukan serta jawaban yang diterima semata-mata hanya untuk tujuan penelitian.

Berilah tanda Centang (✓) pada salah satu pernyataan yang paling sesuai dengan pendapat Anda.

Untuk Motivasi menggunakan Skala *Likert* :

SS = **Sangat Setuju**; menyetujui sepenuhnya isi pernyataan

S = **Setuju**; menyetujui hampir semua isi pernyataan

R = **Ragu-Ragu**; tidak dapat memutuskan setuju atau tidak-setuju terhadap isi pernyataan.

TS = **Tidak Setuju**; tidak menyetujui hampir semua isi pernyataan

STS = **Sangat Tidak Setuju**; Berarti tidak menyetujui sepenuhnya isi pernyataan.

Untuk Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja menggunakan Skala *Rating*:

Sl = **Selalu**; aktivitas/perilaku yang terus-menerus (kontinyu) dilakukan

Sr = **Sering**; aktivitas/perilaku yang hampir selalu (kebanyakan) dilakukan

- K = **Kadang-kadang**; aktivitas/perilaku yang kadang dilakukan dan kadang tidak
- P = **Pernah**; aktivitas/perilaku yang hanya 1-2x pernah dilakukan selama periode tertentu
- TP = **Tidak Pernah**; tidak pernah secara terus-menerus melakukan aktivitas/perilaku tersebut

### KUESIONER MOTIVASI

(Untuk diisi oleh Karyawan)

No	Pertanyaan/Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
<b>INDIKATOR KEBUTUHAN FISIOLOGIS</b>						
1	Saya menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup.					
2	Saya bekerja agar dapat hidup layak.					
3	Saya merasa puas dengan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan.					
<b>INDIKATOR KEBUTUHAN AKAN RASA AMAN</b>						
4	Saya merasa aman dalam bekerja dari segi fisik dan mental terpenuhi.					
5	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan.					
6	Saya merasa kondisi ruangan kerja, dan peralatan yang digunakan sudah aman dan memadai.					
<b>INDIKATOR KEBUTUHAN SOSIAL</b>						
7	Saya memiliki hubungan baik dengan atasan, bawahan dan rekan kerja.					
8	Menikmati kerja sama dengan orang lain dari pada kerja sendiri.					
9	Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai partner yang baik					
<b>INDIKATOR KEBUTUHAN HARGA DIRI</b>						
10	Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan perusahaan.					
11	Atasan selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan.					
12	Karyawan memiliki kemungkinan lebih besar dalam membina hubungan interpersonal.					
<b>INDIKATOR AKTUALISASI DIRI</b>						
13	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.					
14	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan bekerja pada karyawan.					
15	Saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri.					

## KUESIONER DISIPLIN KERJA

(Untuk diisi oleh Atasan)

No	Pertanyaan/Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SI	Sr	K	P	TP
<b>INDIKATOR KEHADIRAN</b>						
1	Karyawan hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan.					
2	Karyawan selalu mengisi daftar hadir atau melakukan <i>fingerpint</i> .					
3	Karyawan menerima konsekuensi ketidakhadiran, jika melakukan kesalahan.					
<b>INDIKATOR KETAATAN PADA STANDAR KERJA</b>						
4	Karyawan menggunakan pakaian kerja dengan rapi dan menggunakan alat <i>safety</i> sesuai dengan peraturan perusahaan saat bekerja.					
5	Karyawan mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan.					
6	Karyawan menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut.					
<b>INDIKATOR KETAATAN PADA PERATURAN KERJA</b>						
7	Karyawan menaati setiap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
8	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan uraian pekerjaan dan tanggung jawab atas hasil produksi.					
9	Karyawan merapihkan peralatan kerja setelah selesai bekerja.					
<b>INDIKATOR TINGKAT KEWASPADAAN TINGGI</b>						
10	Dalam bekerja selalu penuh perhitungan dan ketelitian, serta tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap diri sendiri maupun pekerjaan.					
11	Karyawan mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien.					
12	Karyawan selalu berhati-hati dalam melakukan pekerjaan sesuai aturan.					
<b>INDIKATOR BEKERJA ETIS</b>						
13	Karyawan saling menghormati antar karyawan.					
14	Karyawan tidak pernah melanggar kode etik karyawan didalam perusahaan.					
15	Karyawan taat dalam bertingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku bagi setiap karyawan.					

## KUESIONER PRODUKTIVITAS KERJA

(Untuk diisi oleh Atasan)

No	Pertanyaan/Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SI	Sr	K	P	TP
<b>INDIKATOR TINGKAT PEROLEHAN HASIL</b>						
1	Karyawan menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan saat ini.					
2	Karyawan mampu memenuhi target.					
3	Karyawan berusaha meningkatkan hasil kerja dari waktu ke waktu.					
<b>INDIKATOR KUALITAS YANG DIHASILKAN</b>						
4	Pekerjaan yang dihasilkan karyawan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.					
5	Karyawan berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja dari waktu ke waktu.					
6	Karyawan menghasilkan produk dengan kualitas yang baik.					
<b>INDIKATOR TINGKAT KESALAHAN</b>						
7	Karyawan berusaha mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja.					
8	karyawan berusaha memperbaiki kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.					
9	Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan meminimalisir tingkat kesalahan kerja yang terjadi.					
<b>INDIKATOR WAKTU YANG DIBUTUHKAN</b>						
10	Karyawan mampu mengukur pencapaian hasil dari produksi yang dijalankan.					
11	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditentukan.					
12	Jika target produksi belum tercapai, karyawan siap bekerja lembur.					

## Lampiran 3. Kodingan Variabel Penelitian

## 1. Motivasi

No	X1 .1	X1 .2	X1 .3	X1 .4	X1 .5	X1 .6	X1 .7	X1 .8	X1 .9	X1 .10	X1 .11	X1 .12	X1 .13	X1 .14	X1 .15	TOTAL
1	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	63
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	53
4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	67
5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	67
6	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	64
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
8	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	67
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
10	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	3	5	4	4	65
11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	73
12	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	69
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
14	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	70
15	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	63
16	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	61
17	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	64
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
19	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	69
20	5	5	5	4	5	5	5	3	5	3	4	4	4	5	5	67
21	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	5	4	4	4	62
22	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
23	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	67
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
25	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	71
26	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	63
27	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	70
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	74
29	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	61
30	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	59
31	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	62
32	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	65
33	4	4	4	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	61
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	60
35	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	52
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
37	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	57
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
39	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	66
40	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	67
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
44	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	4	60
45	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	64
46	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	5	5	5	62
47	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	67
48	4	4	4	3	5	5	4	3	4	3	5	4	5	5	5	63
49	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	68
50	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	63



No	X2 .1	X2 .2	X2 .3	X2 .4	X2 .5	X2 .6	X2 .7	X2 .8	X2 .9	X2 .10	X2 .11	X2 .12	X2 .13	X2 .14	X2 .15	TOTAL
39	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	71
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
42	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
43	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	66
44	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	63
45	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	68
46	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	68
47	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	71
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	61
49	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	68
50	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	67
51	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	66
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
53	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	1	2	55
54	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	50
55	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	71
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
57	4	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	62
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
59	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	70
60	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	68

### 3. Produktivitas Kerja

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	TOTAL
1	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	57
2	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	54
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	46
4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	54
5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	53
6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	57
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
8	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	57
9	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
10	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	57
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
15	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
16	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	51
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
19	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	50
20	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
22	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
23	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	56
24	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	53
25	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	58





Lampiran 4. Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas Variabel Motivasi

		Correlations															
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,512**	,456**	,462**	,378**	,392**	,313*	,333**	,301*	,506**	,516**	,318*	,299*	,161	,393**	,648**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,003	,002	,015	,009	,020	,000	,000	,013	,020	,219	,002	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	,512**	1	,574**	,364**	,369**	,447**	,212	,265**	,324*	,333**	,268*	,343**	,393**	,219	,243	,596**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,004	,004	,000	,103	,041	,012	,009	,039	,007	,002	,093	,061	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	,456**	,574**	1	,579**	,482**	,440**	,369**	,312*	,302*	,369**	,324*	,434**	,283*	,463**	,543**	,703**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,004	,015	,019	,004	,011	,001	,028	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	,462**	,364**	,579**	1	,382**	,425**	,512**	,509**	,450**	,306*	,349**	,481**	,387**	,251	,261*	,686**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000		,003	,001	,000	,000	,000	,017	,006	,000	,002	,053	,044	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	,378**	,369**	,482**	,382**	1	,522**	,413**	,383**	,326*	,236	,333**	,347**	,329*	,320*	,529**	,641**
	Sig. (2-tailed)	,003	,004	,000	,003		,000	,001	,003	,011	,069	,009	,007	,010	,013	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.6	Pearson Correlation	,392**	,447**	,440**	,425**	,522**	1	,237	,203	,324*	,115	,322*	,269*	,498**	,534**	,501**	,626**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,001	,000		,068	,120	,011	,382	,012	,038	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.7	Pearson Correlation	,313*	,212	,369**	,512**	,413**	,237	1	,528**	,619**	,370**	,440**	,495**	,277*	,314*	,233	,649**
	Sig. (2-tailed)	,015	,103	,004	,000	,001	,068		,000	,000	,004	,000	,000	,032	,015	,073	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.8	Pearson Correlation	,333**	,265**	,312*	,509**	,383**	,203	,528**	1	,544**	,457**	,419**	,608**	,462**	,186	,206	,661**
	Sig. (2-tailed)	,009	,041	,015	,000	,003	,120	,000		,000	,000	,001	,000	,000	,155	,114	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.9	Pearson Correlation	,301*	,324*	,302*	,450**	,326*	,324*	,619**	,544**	1	,401**	,475**	,604**	,472**	,393**	,313*	,702**
	Sig. (2-tailed)	,020	,012	,019	,000	,011	,011	,000	,000		,002	,000	,000	,000	,002	,015	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.10	Pearson Correlation	,506**	,333**	,369**	,306*	,236	,115	,370**	,457**	,401**	1	,655**	,504**	,375**	,197	,280*	,633**
	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,004	,017	,069	,382	,004	,000	,002		,000	,000	,003	,131	,030	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.11	Pearson Correlation	,516**	,268*	,324*	,349**	,333**	,322*	,440**	,419**	,475**	,655**	1	,523**	,484**	,295*	,397**	,700**
	Sig. (2-tailed)	,000	,039	,011	,006	,009	,012	,000	,001	,000	,000		,000	,000	,022	,002	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.12	Pearson Correlation	,318*	,343**	,434**	,481**	,347**	,269*	,495**	,608**	,604**	,504**	,523**	1	,488**	,267*	,230	,711**
	Sig. (2-tailed)	,013	,007	,001	,000	,007	,038	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,039	,077	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.13	Pearson Correlation	,299*	,393**	,283*	,387**	,329*	,498**	,277*	,462**	,472**	,375**	,484**	,488**	1	,465**	,336**	,670**
	Sig. (2-tailed)	,020	,002	,028	,002	,010	,000	,032	,000	,000	,003	,000	,000		,000	,009	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.14	Pearson Correlation	,161	,219	,463**	,251	,320*	,534**	,314*	,186	,393**	,197	,295*	,267*	,465**	1	,549**	,566**
	Sig. (2-tailed)	,219	,093	,000	,053	,013	,000	,015	,155	,002	,131	,022	,039	,000		,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.15	Pearson Correlation	,393**	,243	,543**	,261*	,529**	,501**	,233	,206	,313*	,280*	,397**	,230	,336**	,549**	1	,607**
	Sig. (2-tailed)	,002	,061	,000	,044	,000	,000	,073	,114	,015	,030	,002	,077	,009	,000		,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1	Pearson Correlation	,648**	,596**	,703**	,686**	,641**	,626**	,649**	,661**	,702**	,633**	,700**	,711**	,670**	,566**	,607**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 2. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

		Correlations															
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,694**	,352**	,453**	,249	,280*	,597**	,597**	,492**	,288*	,329*	,405**	,375**	,222	,184	,653**
	Sig. (2-tailed)		,000	,006	,000	,055	,030	,000	,000	,000	,025	,010	,001	,003	,088	,160	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	,694**	1	,205	,453**	,213	,165	,473**	,406**	,385**	,206	,156	,301*	,325*	,233	,227	,541**
	Sig. (2-tailed)	,000		,116	,000	,102	,208	,000	,001	,002	,114	,233	,020	,011	,074	,082	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	,352**	,205	1	,241	,162	,598**	,180	,211	,242	,279*	,309*	,211	,106	,440**	,272*	,492**
	Sig. (2-tailed)	,006	,116		,064	,217	,000	,168	,106	,062	,031	,016	,106	,422	,000	,036	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	,453**	,453**	,241	1	,482**	,398**	,464**	,464**	,321*	,524**	,392**	,423**	,204	,335**	,218	,634**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,064		,000	,002	,000	,000	,012	,000	,002	,001	,117	,009	,094	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.5	Pearson Correlation	,249	,213	,162	,482**	1	,435**	,404**	,332**	,457**	,323*	,276*	,437**	,308*	,488**	,353**	,590**
	Sig. (2-tailed)	,055	,102	,217	,000		,001	,001	,010	,000	,012	,033	,000	,017	,000	,006	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.6	Pearson Correlation	,280*	,165	,598**	,398**	,435**	1	,385**	,264*	,303*	,473**	,353**	,397**	,275*	,655**	,413*	,649**
	Sig. (2-tailed)	,030	,208	,000	,002	,001		,002	,042	,019	,000	,006	,002	,033	,000	,001	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.7	Pearson Correlation	,597**	,473**	,180	,464**	,404**	,385**	1	,635**	,580**	,409**	,266*	,499**	,345**	,397**	,295*	,695**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,168	,000	,001	,002		,000	,000	,001	,040	,000	,007	,002	,022	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.8	Pearson Correlation	,597**	,406**	,211	,464**	,332**	,264*	,635**	1	,748**	,597**	,595**	,611**	,606**	,289*	,295*	,768**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,106	,000	,010	,042	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,025	,022	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.9	Pearson Correlation	,492**	,385**	,242	,321*	,457**	,303*	,580**	,748**	1	,550**	,493**	,746**	,647**	,362**	,503**	,788**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,062	,012	,000	,019	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,004	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.10	Pearson Correlation	,288*	,206	,279*	,524**	,323*	,473**	,409**	,597**	,550**	1	,621**	,635**	,530**	,423**	,564**	,747**
	Sig. (2-tailed)	,025	,114	,031	,000	,012	,000	,001	,000	,000		,000	,000	,000	,001	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.11	Pearson Correlation	,329*	,156	,309*	,392**	,276*	,353**	,266*	,595**	,493**	,621**	1	,662**	,530**	,234	,301*	,658**
	Sig. (2-tailed)	,010	,233	,016	,002	,033	,006	,040	,000	,000	,000		,000	,000	,071	,019	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.12	Pearson Correlation	,405**	,301*	,211	,423**	,437**	,397**	,499**	,611**	,746**	,635**	,662**	1	,670**	,382**	,519**	,795**
	Sig. (2-tailed)	,001	,020	,106	,001	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,003	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.13	Pearson Correlation	,375**	,325*	,106	,204	,308*	,275*	,345**	,606**	,647**	,530**	,530**	,670**	1	,314*	,498**	,677**
	Sig. (2-tailed)	,003	,011	,422	,117	,017	,033	,007	,000	,000	,000	,000	,000		,015	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.14	Pearson Correlation	,222	,233	,440**	,335**	,488**	,655**	,397**	,289*	,362**	,423**	,234	,382**	,314*	1	,500**	,635**
	Sig. (2-tailed)	,088	,074	,000	,009	,000	,000	,002	,025	,004	,001	,071	,003	,015		,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.15	Pearson Correlation	,184	,227	,272*	,218	,353**	,413**	,295*	,295*	,503**	,564**	,301*	,519**	,498**	,500**	1	,620**
	Sig. (2-tailed)	,160	,082	,036	,094	,006	,001	,022	,022	,000	,000	,019	,000	,000	,000		,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2	Pearson Correlation	,653**	,541**	,492**	,634**	,590**	,649**	,695**	,768**	,788**	,747**	,658**	,795**	,677**	,635**	,620**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 3. Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

		Correlations												
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y
Y1	Pearson Correlation	1	,309*	,275*	,197	-,022	,226	,157	,226	,413**	,194	,094	,075	,413**
	Sig. (2-tailed)		,016	,034	,132	,868	,083	,232	,083	,001	,138	,477	,569	,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y2	Pearson Correlation	,309*	1	,430**	,431**	,075	,244	,055	,244	,338**	,299*	,354**	,477**	,578**
	Sig. (2-tailed)	,016		,001	,001	,571	,060	,679	,060	,008	,020	,006	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y3	Pearson Correlation	,275*	,430**	1	,550**	,277*	,270*	,153	,458**	,474**	,448**	,255*	,346**	,659**
	Sig. (2-tailed)	,034	,001		,000	,032	,037	,244	,000	,000	,000	,049	,007	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y4	Pearson Correlation	,197	,431**	,550**	1	,466**	,387**	,207	,520**	,511**	,491**	,490**	,316*	,751**
	Sig. (2-tailed)	,132	,001	,000		,000	,002	,112	,000	,000	,000	,000	,014	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y5	Pearson Correlation	-,022	,075	,277*	,466**	1	,531**	,278*	,457**	,415**	,481**	,428**	,096	,598**
	Sig. (2-tailed)	,868	,571	,032	,000		,000	,032	,000	,001	,000	,001	,464	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y6	Pearson Correlation	,226	,244	,270*	,387**	,531**	1	,401**	,354**	,448**	,392**	,435**	,177	,646**
	Sig. (2-tailed)	,083	,060	,037	,002	,000		,001	,006	,000	,002	,001	,175	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y7	Pearson Correlation	,157	,055	,153	,207	,278*	,401**	1	,558**	,238	,151	,158	,089	,445**
	Sig. (2-tailed)	,232	,679	,244	,112	,032	,001		,000	,067	,249	,227	,501	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y8	Pearson Correlation	,226	,244	,458**	,520**	,457**	,354**	,558**	1	,515**	,365**	,435**	,177	,704**
	Sig. (2-tailed)	,083	,060	,000	,000	,000	,006	,000		,000	,004	,001	,175	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y9	Pearson Correlation	,413**	,338**	,474**	,511**	,415**	,448**	,238	,515**	1	,521**	,349**	,265*	,733**
	Sig. (2-tailed)	,001	,008	,000	,000	,001	,000	,067	,000		,000	,006	,041	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y10	Pearson Correlation	,194	,299*	,448**	,491**	,481**	,392**	,151	,365**	,521**	1	,614**	,362**	,722**
	Sig. (2-tailed)	,138	,020	,000	,000	,000	,002	,249	,004	,000		,000	,004	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y11	Pearson Correlation	,094	,354**	,255*	,490**	,428**	,435**	,158	,435**	,349**	,614**	1	,452**	,690**
	Sig. (2-tailed)	,477	,006	,049	,000	,001	,001	,227	,001	,006	,000		,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y12	Pearson Correlation	,075	,477**	,346**	,316*	,096	,177	,089	,177	,265*	,362**	,452**	1	,522**
	Sig. (2-tailed)	,569	,000	,007	,014	,464	,175	,501	,175	,041	,004	,000		,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y	Pearson Correlation	,413**	,578**	,659**	,751**	,598**	,646**	,445**	,704**	,733**	,722**	,690**	,522**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 5. Distribusi Nilai  $r_{\text{tabel}}$ 

Signifikansi 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 6. Distribusi Nilai  $t_{\text{tabel}}$ Distribusi Nilai  $t_{\text{tabel}}$ 

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627

d.f	t <sub>0.10</sub>	t <sub>0.05</sub>	t <sub>0.025</sub>	t <sub>0.01</sub>	t <sub>0.005</sub>
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660

d.f	t <sub>0.10</sub>	t <sub>0.05</sub>	t <sub>0.025</sub>	t <sub>0.01</sub>	t <sub>0.005</sub>
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Dari "Table of Percentage Points of the t-Distribution." Biometrika, Vol. 32. (1941), p. 300. Reproduced by permission of the Biometrika Trustess.

Lampiran 7. Distribusi Nilai  $F_{\text{tabel}}$ *Distribution Nilai Tabel  $F_{0,05}$* 

## Degrees of freedom for Nominator

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120	$\infty$
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	244	246	248	249	250	251	252	253	254
2	18,5	19,0	19,2	19,2	19,3	19,3	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5
3	10,1	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,81	8,79	8,74	8,70	8,66	8,64	8,62	8,59	8,57	8,55	8,53
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,91	5,86	5,80	5,77	5,75	5,72	5,69	5,66	5,63
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,77	4,74	4,68	4,62	4,56	4,53	4,50	4,46	4,43	4,40	4,37
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,00	3,94	3,87	3,84	3,81	3,77	3,74	3,70	3,67
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,64	3,57	3,51	3,44	3,41	3,38	3,34	3,30	3,27	3,23
8	5,32	4,46	4,07	3,84	4,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,35	3,28	3,22	3,15	3,12	3,08	3,04	3,01	2,97	2,93
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,14	3,07	3,01	2,94	2,90	2,86	2,83	2,79	2,75	2,71
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,98	2,91	2,85	2,77	2,74	2,70	2,66	2,62	2,58	2,54
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,85	2,79	2,72	2,65	2,61	2,57	2,53	2,49	2,45	2,40
12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,80	2,75	2,69	2,62	2,54	2,51	2,47	2,43	2,38	2,34	2,30
13	4,67	3,81	3,41	3,13	3,03	2,92	2,83	2,77	2,71	2,67	2,60	2,53	2,46	2,42	2,38	2,34	2,30	2,25	2,21
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,70	2,65	2,60	2,53	2,46	2,39	2,35	2,31	2,27	2,22	2,18	2,13
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	2,59	2,54	2,48	2,40	2,33	2,29	2,25	2,20	2,16	2,11	2,07
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,42	2,35	2,28	2,24	2,19	2,15	2,11	2,06	2,01
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49	2,45	2,38	2,31	2,23	2,19	2,15	2,10	2,06	2,01	1,96
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,34	2,27	2,19	2,15	2,11	2,06	2,02	1,97	1,92
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,42	2,38	2,31	2,23	2,16	2,11	2,07	2,03	1,98	1,93	1,88
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39	2,35	2,28	2,20	2,12	2,08	2,04	1,99	1,95	1,90	1,84
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,25	2,18	2,10	2,05	2,01	1,96	1,92	1,87	1,81
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,40	2,34	2,30	2,23	2,15	2,07	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,78
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44	2,37	2,32	2,27	2,20	2,13	2,05	2,01	1,96	1,91	1,86	1,81	1,76
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,30	2,25	2,18	2,11	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,79	1,73
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28	2,24	2,16	2,09	2,01	1,96	1,92	1,87	1,82	1,77	1,71
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21	2,16	2,09	2,01	1,93	1,89	1,84	1,79	1,74	1,68	1,62
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,08	2,00	1,92	1,84	1,79	1,74	1,69	1,64	1,58	1,51
50	4,08	3,18	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,07	2,02	1,95	1,87	1,78	1,74	1,69	1,63	1,56	1,50	1,41
60	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,92	1,84	1,75	1,70	1,65	1,59	1,53	1,47	1,39
100	3,94	3,09	2,70	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03	1,97	1,92	1,85	1,80	1,68	1,63	1,57	1,51	1,46	1,40	1,28
120	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02	1,96	1,91	1,83	1,75	1,66	1,61	1,55	1,50	1,43	1,35	1,22
$\infty$	3,84	3,00	2,60	2,37	2,21	2,10	2,01	1,94	1,88	1,83	1,75	1,67	1,57	1,52	1,46	1,39	1,32	1,22	1,00