



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF.DR.HAMKA

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN
KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT.KEMASINDO AMPUH DI GUNUNG PUTRI
BOGOR**

SKRIPSI

Suharsoyo

1602029008

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2018**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF.DR.HAMKA

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA
DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT.KEMASINDO AMPUH DI GUNUNG PUTRI BOGOR**

SKRIPSI

Suharsoyo

1602029008

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2018**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul “PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. KEMASINDO AMPUH DI GUNUNG PUTRI BOGOR ” merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 18 Agustus 2018

Yang menyatakan



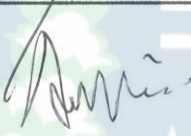
Suharsoyo
NIM 1602029008

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

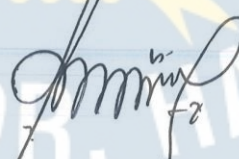
JUDUL : **PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA
DAN KOMPETENSI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT. KEMASINDO AMPUH DI GUNUNG PUTRI
BOGOR.**

NAMA : **SUHARSOYO**
NIM : **1602029008**
PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**
TAHUN AKADEMIK : **2018**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	DR. H. Andi Sessu, M.Si	
Pembimbing II	Aditya Ari Wibowo, S.E., M.M	

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

15/18.

Faizal Ridwan Zamzany S.E., M.M

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPETENSI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT. KEMASINDO AMPUH DI GUNUNG PUTRI BOGOR**

Yang disusun oleh:

Suharsoyo
1602029008

telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA

Pada tanggal : 1 Desember 2018

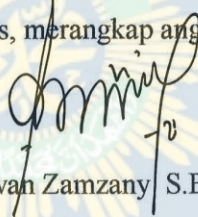
Tim Penguji:

Ketua, merangkap anggota:



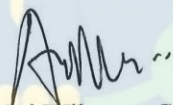
(Eti Rochaeli S.E., M.M)

Sekretaris, merangkap anggota:



(Faizal Ridwan Zamzany S.E., M.M)

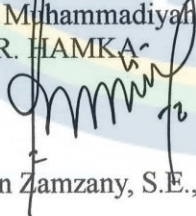
Anggota :



(Adityo Ari Wibowo S.E., M.M)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Suharsoyo
NIM : 1602029008
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

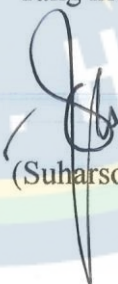
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

”PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT.KEMASINDO AMPUH DI GUNUNG PUTRI BOGOR”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*),merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 18 Agustus 2018
Yang menyatakan


(Suharsoyo)

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. KEMASINDO AMPUH DI GUNUNG PUTRI , BOGOR

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2018. Jakarta.

Kata kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi, Produktivitas Kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa bagaimana pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja. Variabel yang diteliti adalah motivasi, disiplin kerja dan kompetensi sebagai variabel independen dan produktivitas kerja sebagai variabel dependen. Populasi penelitian ini adalah PT.Kemasindo Ampuh. Data penelitian ini bersifat primer yang dikumpulkan dengan cara menyebar kuesioner. Dengan jumlah sampel sebanyak 80 responden. Data diolah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Dengan bantuan SPSS 20.0. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode convenience Sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dan variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil total adjust R square menunjukkan bahwa ada pengaruh antara motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja, yaitu sebesar 93,2%. Dan sisanya sebesar 6,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian seperti lingkungan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan.

ABSTRACT

INFLUENCE OF MOTIVATION, WORK DISCIPLINE AND COMPETENCE TO PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES ON THE PT.KEMASINDO AMPUH IN THE GUNUNG PUTRI, BOGOR.

Thesis. Bachelor degree programs in Management Program. Faculty of Economics and Business University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2018. Jakarta.

Keyword : Motivation, Work Discipline, Competency, Productivity of work.

This study aimed to analyze the effect of motivation, work discipline, competence and productivity of work variables studied were the motivation, work discipline, and competence as independent variables and productivity of work as the dependent variable. The study population is a employee firm in PT.Kemasindo Ampuh, research data is collected by way of questionnaires spread. With a total sample of 80 respondents. Data were processed using multiple linear regression analysis. With SPSS 20.0. Sampling was done by convenience sampling method. The method of analysis used was quantitative analysis using test data quality, classic assumption test and multiple linear regression analysis.

The results showed that the variables significantly influence the motivation to productivity of work with a significance level of $0,000 < 0,05$ The competence variables significantly influence productivity of work with a significance level of $0,000 < 0,05$, and competence variables significantly influence productivity of work with a significance level of $0,000 < 0,05$. In addition , the results also showed that motivation, work discipline, and competence of the productivity of work simultaneously significant effect with a significance level of $0,000 < 0,05$. Based on a total adjusted R square indicates that there is influence between motivation, work discipline, and competence of the productivity of work , ie by 93,2 % . And the remaining 6,8 % influenced other variables such as working environments, commitment organization, leadership.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh...

Alhamdulillah segala puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya serta nikmat Islam, nikmat Iman, nikmat sehat wal'afiat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam saya sanjungkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan pencerahan serta petunjuk kehidupan dari zaman jahiliah ke zaman yang terang benderang ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis tujukan kepada :

4. Bapak Prof. Dr. H. Suyatno, M.Pd. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Zulpahmi, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA .
7. Bapak Faizal Ridwan Zamzany S.E., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
8. Bapak DR. H. Andi Sessu M.Si selaku pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, saran, serta arahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan dan kesabaran bapak selama proses bimbingan pembuatan skripsi ini.
9. Bapak Aditya Ari Wibowo S.E., M.M selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, saran, serta arahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan dan kesabaran Bapak selama proses bimbingan dalam pembuatan skripsi ini.
10. Istriku dan putri-putriku tercinta yang senantiasa memberikan semangat , dukungan dan doa.
11. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis lintas angkatan.

7. Istriku dan putri-putriku tercinta yang senantiasa memberikan semangat , dukungan dan doa.
8. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis lintas angkatan.
9. Kepada seluruh tenaga pengajar yang telah banyak memberikan saya pengetahuan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
10. Seluruh staf Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
11. Dan seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah memberikan kontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Semoga kebaikan Bapak dan Ibu telah diberikan dibalas oleh Allah SWT.

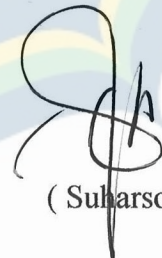
Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan penulis sebagai manusia. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis sangat mengharapkan berbagai saran dan kritik yang membangun dalam skripsi ini, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca pada umumnya dan penulis pada khususnya.

Akhir kata, penulis mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat kata-kata yang salah atau kurang berkenan.

Billahi Fisabililhaq FastabiqulKhoirot Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh...

Jakarta, 18 Agustus 2018

Penulis



(Sulharsoyo)

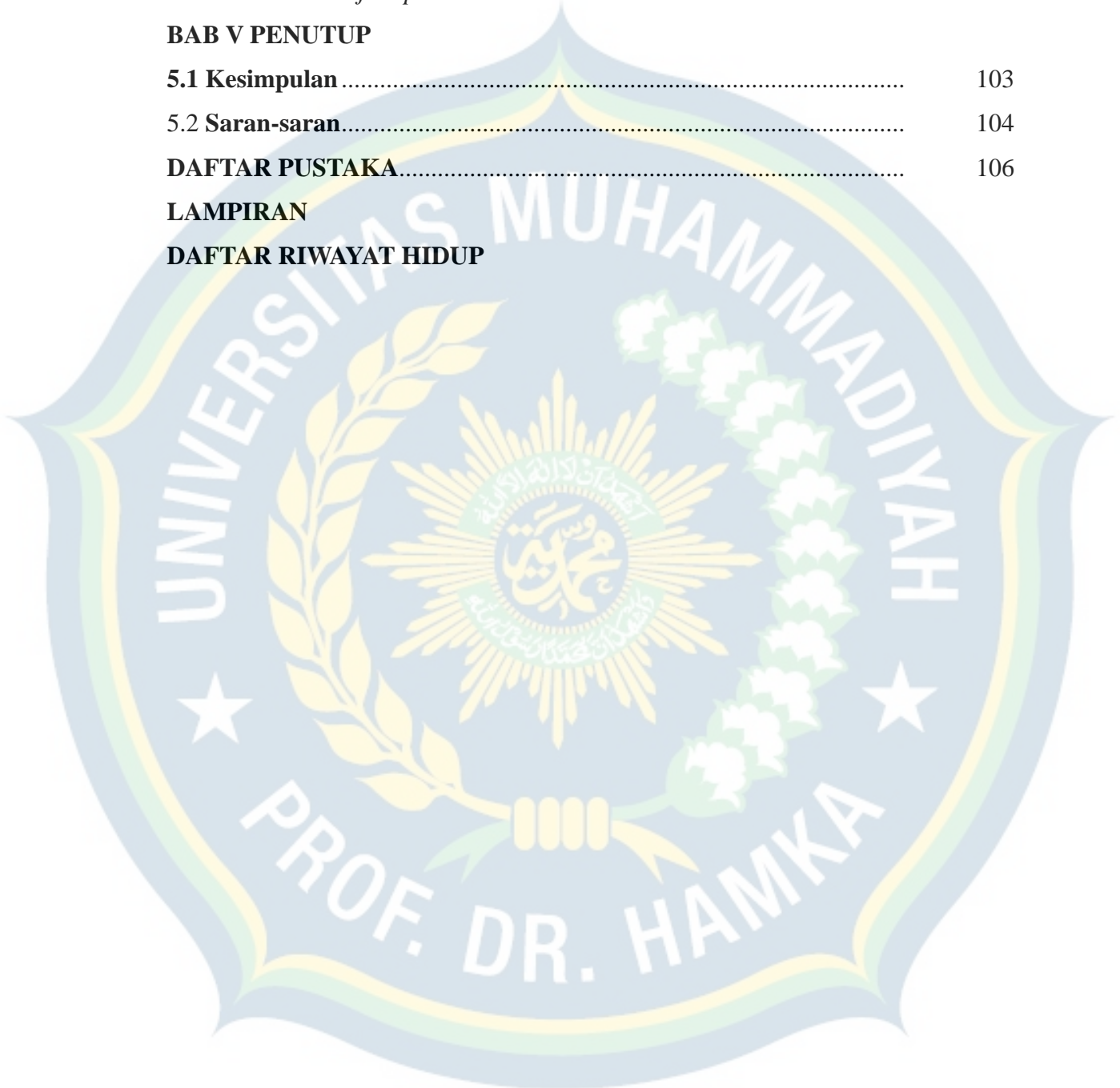
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan.....	8
1.2.1 Identifikasi Masalah	8
1.2.2 Pembatasan Masalah	8
1.2.3 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu	11
2.2 Telaah Pustaka	17
2.2.1 Produktivitas Kerja	17

2.2.1.1 <i>Pengertian Produktivitas Kerja</i>	17
2.2.1.2 <i>Faktor-Faktor Produktivitas Kerja</i>	19
2.2.1.3 <i>Indikator Produktivitas Kerja</i>	21
2.2.2 <i>Motivasi</i>	22
2.2.2.1 <i>Pengertian Motivasi</i>	22
2.2.2.2 <i>Prinsip-prinsip Dalam Motivasi</i>	24
2.2.2.3 <i>Teori Motivasi Menurut Para Ahli</i>	26
2.2.3 <i>Disiplin Kerja</i>	31
2.2.3.1 <i>Pengertian Disiplin Kerja</i>	31
2.2.3.2 <i>Faktor Disiplin Kerja</i>	33
2.2.3.3 <i>Bentuk Disiplin kerja</i>	35
2.2.3.4 <i>Pendekatan Disiplin kerja</i>	36
2.2.3.5 <i>Hambatan dan Langkah-Langkah peningkatan Disiplin Kerja</i>	40
2.2.4 <i>Kompetensi</i>	43
2.2.4.1 <i>Pengertian Kompetensi</i>	43
2.2.4.2 <i>Aspek-Aspek dan Jenis Kompetensi</i>	45
2.2.4.3 <i>Karakteristik Kompetensi</i>	46
2.2.4.3 <i>Faktor-Faktor Kecakapan Kompetensi</i>	47
2.3 <i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	47
2.4 <i>Rumusan Hipotesis</i>	51
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 <i>Metode Penelitian</i>	52
3.2 <i>Operasionalisasi Variabel</i>	52
3.2.1 <i>Definisi Variabel</i>	53
3.3 <i>Populasi dan sampel</i>	55
3.3.1 <i>Populasi</i>	55
3.3.2 <i>Sampel</i>	56

3.4 Teknik Pengumpulan Data	57
3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian	57
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	57
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data	58
3.5.1 Uji Kualitas Data	58
2.5.1.1 Uji Validitas	58
2.5.1.2 Uji Reliabilitas	59
3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif	60
3.5.3 Analisis Linier Berganda	61
2.5.3.1 Model Regresi Linier Berganda	61
2.5.3.2 Uji Asumsi Klasik	62
2.5.3.3 Analisis Koefisien Korelasi	64
2.5.3.4 Analisis Koefisien Determinasi	66
2.5.3.5 Uji Hipotesis	66
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum PT. Kemasindo Ampuh	68
4.1.1 Sejarah PT. Kemasindo Ampuh	68
4.1.2 Visi dan Misi PT. Kemasindo Ampuh	69
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Kemasindo Ampuh	69
4.1.4 Bisnis Utama PT. Kemasindo Ampuh	71
4.1.5 Gambaran Umum PT. Kemasindo Ampuh	71
14.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan	73
4.2.1 Uji Kualitas Data	73
4.2.1.1 Uji Validitas	73
4.2.1.2 Uji Reliabilitas	79
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif	80
4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda	82
4.2.3.1 Model Regresi Linier Berganda	82
4.2.3.2 Uji Asumsi Klasik	83

4.2.3.3 Analisis Koefisien Korelasi	89
4.2.3.3.1 Analisis Koefisien Korelasi Parsial	89
4.2.3.3.2 Analisis Koefisien Korelasi ganda (R)	92
4.2.3.4 Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	93
2.5.3.5 Uji Hipotesis	94
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	103
5.2 Saran-saran	104
DAFTAR PUSTAKA	106
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	



DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Ringkasan Penelitian Terdahulu	14
2.	Operasionalisasi Variabel Penelitian	54
3.	Bobot Nilai Skala <i>Likert</i>	58
4.	Kriteria Presentase Tanggapan Responden	60
15.	Tabel Keputusan Autokorelasi	64
16.	Interprestasi Koefisien Korelasi	65
17.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	72
18.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
19.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	73
20.	Uji Validitas Motivasi	74
21.	Uji Validitas Disiplin Kerja	76
22.	Uji Validitas Kompetensi	77
23.	Uji Validitas Produktivitas Kerja	79
24.	Hasil Uji Reliabilitas	80
25.	<i>Decritive Statistic</i>	81
26.	Koefisien Regresi	82
27.	Tabel Kolmogrof -Smirnov	86
28.	Tabel Uji Multikolinieritas	86
29.	Tabel Uji Heteroskedestisitas	87
30.	Tabel Uji Autokorelasi	89
31.	Korelasi antara Motivasi dan Produktivitas Kerja	90
32.	Korelasi antara Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja	91
33.	Korelasi Kompetensi dan Produktivitas Kerja	92
34.	Analisis Koefisien Ganda (R)	93
35.	Hasil Uji Koefisien Determinasi	94
36.	Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)	95
37.	Uji Signifikan (Uji Statistik F) ANOVA	99
38.	Hasil Uji Hipotesis	100

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Skema Kerangka Pemikiran Teoritis	50
2.	Struktur Organisasi Perusahaan	70
3.	Histogram Uji Normalitas	84
4.	P-Plot Uji Normalitas	85
5.	<i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	88
6.	Kurva Penolakan H_0 Pada Pengujian Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja	96
7.	Kurva Penolakan H_0 Pada Pengujian Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	97
8.	Kurva Penolakan H_0 Pada Pengujian Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja	98
9.	Kurva Penolakan H_0 Pada Pengujian Pengaruh Simultan Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kualitas Produktivitas Kerja	100

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Lembar Kuesioner	108
2.	Surat Keterangan Riset	112
3.	Hasil SPSS	113
4.	Tabel Skor Kuesioner	124
5.	Surat Tugas	136
6.	Formulir Pengajuan Judul Proposal Skripsi	137
7.	Formulir Pengajuan Judul Skripsi	138
8.	Formulir Pengajuan Perubahan Judul Skripsi	139
9.	Catatan Konsultasi Skripsi Pembimbing 1 (satu)	140
10.	Catatan Konsultasi Skripsi Pembimbing 2 (dua)	141

BAB I

PENDAHULUAN

38.2 Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan yang sangat pesat saat ini sangat berpengaruh terhadap kemajuan suatu perusahaan. Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan individu-individu dengan berbagai karakter dimana mereka saling bekerja sama dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan dan ditetapkan untuk mencapai tujuan.

Suatu perusahaan dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi, disiplin dan pengelolaan kompetensi karyawan berfungsi dan dilaksanakan dengan baik serta unsur penunjang yang tersedia memenuhi syarat. Pada dasarnya didirikan suatu organisasi perusahaan mempunyai tujuan-tujuan tertentu diantaranya tujuan untuk mencapai titik puncak dari produktivitas kerja yang tinggi sehingga mendapatkan keuntungan maksimal, mensejahterakan karyawan dan lain-lain.

Produktivitas kerja merupakan salah satu hal yang tidak dapat dipisahkan dan merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan, semakin tinggi atau semakin baik produktivitas kerja karyawan maka tujuan perusahaan semakin mudah dicapai begitu pula sebaliknya. Peningkatan produktivitas kerja karyawan merupakan langkah awal yang akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan bisnis.

Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat rendahnya produktivitas kerja seseorang yang diantaranya adalah faktor motivasi, kedisiplinan dan kompetensi

karyawan. Oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan mengaktifkan dan mengoptimalkan Sumber Daya Manusia yang telah dimiliki diantaranya dengan pemberian motivasi yang tepat sebagai penyemangat kerja karyawan, penerapan disiplin kerja yang baik, meningkatkan kompetensi karyawan sesuai kebutuhan perusahaan dan sebagainya.

Terdapat beberapa faktor yang dapat menurunkan produktivitas kerja diantaranya menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, menurunnya semangat dan disiplin kerja. Semua ini merupakan penyebab menurunnya produktivitas kerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan diantaranya adalah motivasi, disiplin kerja dan kompetensi.

Berdasarkan informasi dari manajemen PT Kemasindo Ampuh yang merupakan perusahaan tempat dilakukan penelitian bahwa terdapat masalah yang perlu dibenahi yakni Produktivitas kerja karyawan belum maksimal hal ini terlihat ; efisiensi produksi rendah atau jarang mencapai target yang ditetapkan, menurunnya gairah dan semangat kerja karyawan, saling melempar tanggung jawab antar karyawan dan antar bagian, penyelesaian pekerjaan yang lambat tidak sesuai target, masih adanya karyawan yang meninggalkan tugas kerja pada saat jam kerja, terdapat karyawan yang datang terlambat atau pulang cepat tanpa alasan yang dapat dipertanggung jawabkan, terdapat beberapa karyawan yang sering tidak masuk kerja tanpa bukti dan alasan yang dapat dipertanggung jawabkan, tidak terlaksananya supervisi dan waskat dengan baik.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan faktor Motivasi, disiplin kerja dan kompetensi dalam melihat pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kemasindo Ampuh, karena faktor-faktor ini menjadi permasalahan yang penting untuk dicarikan solusi demi meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara berkelanjutan.

Faktor pertama adalah motivasi kerja karyawan. Karyawan sangat membutuhkan motivasi kerja untuk melakukan suatu pekerjaan agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang dapat dicapai pada pekerjaan. Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karena orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga dan penuh tanggungjawab agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Faktor Motivasi memiliki hubungan yang secara langsung dengan produktivitas kerja individual karyawan. Motivasi merupakan daya pendorong yang merangsang karyawan untuk bekerja dengan segiat-giatnya, berbeda satu karyawan dengan karyawan lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan oleh motivasi, tujuan, kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja dan karena perbedaan waktu dan tempat. Motivasi dapat berasal dari motivasi dalam diri karyawan dan motivasi berasal dari luar karyawan hal tersebut dapat berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan didalam perusahaan.

Pada dasarnya motivasi dianggap dapat memacu karyawan untuk bekerja keras yang akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga

berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang berarti bagi peningkatan produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam hubungannya dengan produktivitas, motivasi mempunyai peranan penting dalam meningkatkan efektifitas kerja karyawan, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga dan penuh tanggungjawab agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya.

Motivasi juga turut mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT.Kemasindo Ampuh. Sebagian karyawan masih menganggap tugas pekerjaan yang dilakukan masih masih membebani, pekerjaan dilakukan dengan keterpaksaan dan dihayati sebagai rutinitas belaka. Hal ini terlihat kurangnya semangat kerja sebagian karyawan dalam melaksanakan tugasnya, kurangnya semangat untuk meningkatkan kualitas kerja dan untuk berprestasi, kurangnya motivasi untuk menyesuaikan dan mengembangkan diri sesuai perkembangan yang terjadi diluar perusahaan.

Sama halnya dengan memotivasi karyawan disiplin kerja juga tidak kalah pentingnya bagi perusahaan. Disiplin kerja merupakan sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi Perusahaan dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga akan diperoleh hasil yang optimal.

Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Disiplin kerja karyawan yang

sebaik-baiknya harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan, sebaliknya bukan atas paksaan atau tuntutan semata tetapi didasarkan atas kesadaran dari dalam diri setiap karyawan.

Upaya memberikan pendisiplinan karyawan pada dasarnya merupakan upaya untuk peningkatan produktivitas karyawan. Peningkatan atas produktivitas sangat tergantung pada kesadaran dari tiap-tiap karyawan dan peningkatan tersebut dapat dilihat dari perilaku pada suatu lingkungan kerja yang ada.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, Semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi produktivitas yang akan dicapai. Sehingga melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi perusahaan tersebut berkehendak secara sadar mematuhi dan menjalankan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Dengan kesadaran yang tinggi akan mewujudkan kedisiplinan yang tinggi, karena seorang karyawan yang berdisiplin tinggi cenderung lebih teratur dalam segala hal sehingga akan menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal. Dengan motivasi kerja dan disiplin kerja diharapkan setiap karyawan akan bekerja

keras dan antusias untuk memberikan produktivitas kerja terbaiknya. Disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawan.

Keterkaitan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja yaitu produktivitas kerja yang baik harus dilaksanakan melalui disiplin yang tinggi sehingga secara emosional karyawan akan mendapatkan kenyamanan dan semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja. Perusahaan memerlukan kedisiplinan yang tinggi agar konsisten dalam tugas yang diberikan dan juga tidak ada penurunan produktivitas kerja..

Kondisi yang terjadi di PT. Kemasindo Ampuh mengenai tingkat kedisiplinan karyawan diantaranya sering adanya karyawan yang meninggalkan tempat kerja dan tidak melaksanakan tugas kerja pada saat jam kerja, beberapa karyawan terlihat tidak bersemangat, terlihat lelah dan jenuh dalam bekerja, menunda-nunda pekerjaan dengan duduk-duduk dan mengobrol yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Hal ini merupakan masalah terkait rendahnya kedisiplinan karyawan di PT. Kemasindo Ampuh.

Faktor selanjutnya adalah kompetensi karyawan. Kompetensi merupakan kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak. Mengingat pentingnya kompetensi untuk peningkatan produktivitas dan kelangsungan perusahaan maka perlu perhatian serius untuk meningkatkan kompetensi karyawan sesuai tuntutan perusahaan dan

perkembangan zaman. Prestasi Organisasi tidak terlepas dari prestasi dan kompetensi individu yang terlibat langsung didalamnya sehingga berdampak langsung terhadap produktivitas kerja.

Rendahnya kompetensi karyawan di PT. Kemasindo Ampuh merupakan masalah yang berdampak langsung terhadap efisiensi dan produktivitas kerja karena PT. Kemasindo Ampuh yang merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi perkakas rumah tangga yang pada proses produksinya sangat bergantung kepada teknisi dan operator yang mengoperasikan mesin yang dituntut harus mempunyai kemampuan khusus. Fakta yang ada di PT. Kemasindo Ampuh adalah kesulitan untuk mendapatkan karyawan dengan usia produktif dan memiliki kemampuan sesuai kebutuhan untuk dibagian produksi.

Dari masalah yang timbul di PT. Kemasindo Ampuh harus diupayakan agar semua dapat diatasi dengan baik, maka perlu upaya-upaya seperti, membangkitkan motivasi positif sebagai penyemangat karyawan, peraturan dan sanksi yang tegas untuk terciptanya disiplin yang tinggi, memberikan upaya pelatihan untuk meningkatkan kompetensi karyawan sehingga tercipta suasana kerja yang penuh semangat, teratur kondusif dan nyaman untuk berprestasi.

Dari uraian diatas melatar belakangi peneliti untuk menyusun skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT. Kemasindo Ampuh di Gunung Putri Bogor ”**.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut

1. Bagaimanakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kemasindo Ampuh ?
2. Bagaimanakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kemasindo Ampuh ?
3. Bagaimanakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kemasindo Ampuh ?
4. Bagaimanakah motivasi, disiplin kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kemasindo Ampuh ?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah dan untuk mempermudah kajian teorinya, maka dalam penelitian ini membatasi variabel motivasi, disiplin kerja dan kompetensi pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Kemasindo Ampuh.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: Bagaimanakah pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kemasindo Ampuh.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini secara spesifik adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kemasindo Ampuh.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kemasindo Ampuh.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kemasindo Ampuh.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompetensi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kemasindo Ampuh.

3.6 Manfaat Penelitian

Penulis memiliki harapan semoga penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian diatas. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai berikut :

1. Manfaat bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi studi untuk perbandingan bagi penelitian lain yang sejenis, sebagai bahan bacaan dan kajian bagi akademisi dan untuk pengembangan wawasan berkaitan dengan masalah motivasi, disiplin kerja dan kompetensi serta produktivitas kerja.

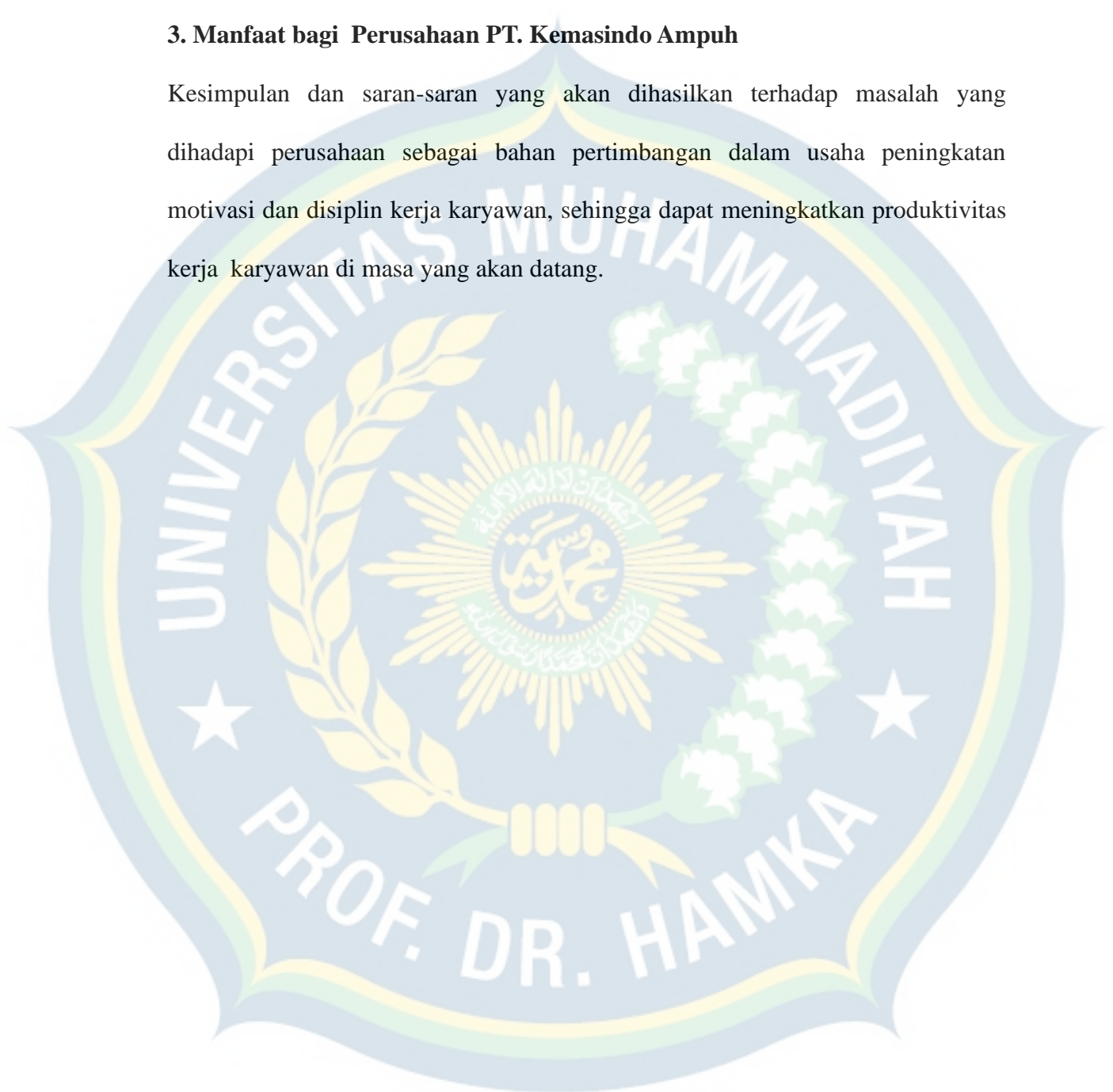
2. Manfaat bagi Mahasiswa

Meningkatkan wawasan pengetahuan penulis pada bidang ilmu Sumber Daya Manusia (SDM) dan untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama

menempuh pendidikan di Uhamka dengan membuat laporan penelitian secara ilmiah dan sistematis.

3. Manfaat bagi Perusahaan PT. Kemasindo Ampuh

Kesimpulan dan saran-saran yang akan dihasilkan terhadap masalah yang dihadapi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam usaha peningkatan motivasi dan disiplin kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di masa yang akan datang.



DAFTAR PUSTAKA

- AA. Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung, Refika Aditama
- _____. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, Remaja Rosdakarya
- Al Musadieg, Muhammad (2014). Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan Studi Kasus pada PT. Star Internasional Kota Surabaya, *Jurnal administrasi Bisnis Vol 11, No.1, Juni 2014, hal. 1-10*
- Avni, Nur dan Hamida Utami. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol 26, No.2, September 2015, hal. 1-8*
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedelapan belas, Jakarta, Bumi Aksara
- Husein, Umar. (2012). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, Jakarta, RajaGrafindo Persada
- Ikhsan, dkk. (2015). *Praktikum Metode Riset Bisnis*, Salemba Empat.
- Jeffrey, Ignatius dan Mahmud Soleman. (2015). The effect of work discipline, achievement motivation and career path toward employee performance of The National Resilience Institute of The Republic of Indonesia, *Journal International Vol.15 tahun 2016, hal. 112-120*
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*, Cetakan Kedelapan belas, Jakarta, Raja Grafindo
- Mulyadi, Deddy. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan pelayanan*, Bandung, Alfabeta.
- Nugroho, Andri Budhi. (2013). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi IV PT. Dan Liris di Sukoharjo. *Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.*
- Pomalingo, Rivky. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor badan Penanggulangan Bencana Daerah di Provinsi Sulawesi Utara, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Volume 155, No.15, Tahun 2015. Hal.528-537*

- Rivai, Veithzal. (2012). *Definisi, variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*. Jakarta, Bina Pena Pariwara.
- Saydam, Gauzali. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu pendekatan Mikro*, Jakarta, Djambatan Saydam, Gouzali. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu pendekatan Mikro*, Jakarta, Djambatan
- Sedarmayanti (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III. Yogyakarta, STIE YKPN.
- Sinungan. (2009). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, Alfabet.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM*, Yogyakarta, CV. Andi Offset.
- Sutanto Leo. (2015). *Kiat Jitu Menulis Skripsi, Tesis dan Desertasi*, Erlangga.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rajawali pers.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Salemba Empat.