



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
PT. CITRA VAN TITIPAN KILAT (TIKI) CABANG  
WARUNG BUNCIT JAKARTA SELATAN**

SKRIPSI

Nur Avriyanto

1602025271

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2021



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
PT. CITRA VAN TITIPAN KILAT (TIKI) CABANG  
WARUNG BUNCIT JAKARTA SELATAN**

SKRIPSI

Nur Avriyanto

1602025271

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2021

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA VAN TITIPAN KILAT (TIKI) CABANG WARUNG BUNCIT JAKARTA SELATAN” 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 terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, Agustus 2021  
Yang Menyatakan,



(Nur Avriyanto)  
NIM 1602025271

## PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**JUDUL** : **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA VAN TITIPAN KILAT (TIKI) CABANG WARUNG BUNCIT JAKARTA SELATAN**



**NAMA** : **NUR AVRIYANTO**

**NIM** : **1602025271**

**PROGRAM STUDI** : **MANAJEMEN**

**TAHUN AKADEMIK** : **2020/2021**

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

Pembimbing I	Dr. Adityo Ariwibowo, M.M.	
Pembimbing II	Dr. Yadi Nurhayadi, M.Si	

Mengetahui,

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

  
Dr. Adityo Ariwibowo, M.M.

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :


### **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT CITRA VAN TITIPAN KILAT (TIKI) CABANG WARUNG BUNCIT JAKARTA SELATAN**

Yang disusun oleh:  
Nur Avriyanto  
1602025271

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu  
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA  
Pada tanggal : 18 Desember 2021

#### **Tim Penguji**

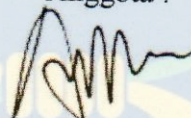
Ketua, merangkap anggota :

  
Yusti Daulay  
(Yusti Daulay, SE., MM.)

Sekretaris, merangkap anggota :

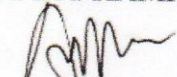
  
(Eti Rochaeti, S.E., M.M.)

Anggota :

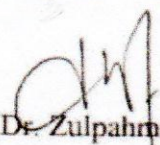
  
(Dr. Adityo Ariwibowo, M.M.)

Mengetahui,

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

  
(Dr. Adityo Ariwibowo, M.M.)

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

  
(Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Nur Avriyanto  
NIM : 1602025271  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
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 KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT CITRA VAN TITIPAN KILAT (TIKI) CABANG WARUNG BUNCIT JAKARTA SELATAN”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksektif 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 Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal : Agustus 2021  
Yang Menyatakan



(Nur Avriyanto)

## ABSTRAK

**Nur Avriyanto (1602025271)**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT CITRA VAN TITIPAN  
KILAT (TIKI) CABANG WARUNG BUNCIT JAKARTA SELATAN**

*Skripsi, Program Strata satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2021. Jakarta.*

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel yang diteliti, yakni antara Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di PT Citra Van Titipan Kilat, yang berjumlah 83 orang. Teknik pemilihan sampel dilakukan dengan sampel jenuh berjumlah 83 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Teknik pengolahan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji kualitas data, analisis linier berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Kemudian data diproses menggunakan analisis regresi linier berganda dengan diolah menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian dengan taraf signifikansi 5% menemukan bahwa: (1) Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja, (2) Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja, dan (3) Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

## **ABSTRACT**

**Nur Avriyanto (1602025271)**

**THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON  
EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT PT CITRA VAN TITIPAN  
KILAT (TIKI) WARUNG BUNCIT SUBDIVISION JAKARTA SELATAN**

*The Thesis of Bachelor Degree Program. Management Major. Economical and  
Bisnis Faculty of Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2021. Jakarta.*

*Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Work Productivity*

*The purpose of this study was to determine the effect of each variable studied, namely the influence of work motivation and work discipline on work productivity at PT Citra Van Titipan Kilat, which amounted to 83 people. The sample selection technique was carried out with a saturated sample of 83 people as respondents. Data collection techniques using a questionnaire and measurement using a Likert scale. The data analysis processing technique used is descriptive analysis, data quality test, multiple linear analysis, classical assumption test, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. Then the data was processed using multiple linear regression analysis and processed using SPSS 26. The results of the study with a significance level of 5% found that:*

- 1) Work Motivation had an effect and was significant on Work Productivity,*
- 2) Work Discipline had an effect on work productivity, and*
- 3) Work Motivation and Work Discipline together have a significant and significant effect on Work Productivity..*



## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini sebagai persyaratan perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof DR HAMKA dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI) Cabang Warung Buncit Jakarta Selatan” Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan Skripsi ini jauh dari kata kesempurnaan. Hal ini dikarenakan terbatasnya kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Namun demikian, dalam menyusun Skripsi ini penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikannya dengan baik.

Penulis mengucapkan banyak terimakasih atas bantuan dari berbagai pihak yang sangat berperan dalam proses penyusunan Skripsi ini. Oleh karena itu, dengan rasa penuh hormat, tulus, dan ikhlas penulis haturkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M. Hum., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Zulpahmi, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Sumardi, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Nurrasyidin, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

5. Bapak Edi Setiawan, S.E., M.M., selaku Wakil Dekan III dan IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Dr. Adityo Ariwibowo, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Bapak Dr. Adityo Ariwibowo, M.M., selaku Dosen Pembimbing I Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
8. Bapak Dr. Yadi Nurhayadi, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
9. Untuk rekan-rekan PT Citra Van Titipan Kilat Jakarta Selatan yang tak mungkin disebut satu persatu, yang bermurah hati menyediakan waktu untuk memberikan informasi dan data-data yang dibutuhkan penulis serta memberikan ilmu, pengalaman dan membantu mengarahkan penulis.
10. Orang tua, dan kakak saya yang selalu memberikan semangat untuk menyusun laporan ini.

Akhir kata, semoga penulisan Skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis maupun pembaca dalam penggunaannya walaupun penulisan Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Atas berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak yang telah berkenan untuk memberikan bantuan dan dukungan baik moral maupun materil penulis mengucapkan banyak terima kasih.

Jakarta, Agustus 2021  
Penulis



Nur Avriyanto

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS.....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Permasalahan .....	6
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	6
1.2.2 Pembatasan Masalah .....	7
1.2.3 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	10
2.2 Telaah Pustaka .....	25
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	25
2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	27
2.2.3 Pengertian Produktivitas Kerja .....	28
2.2.3.1 Dimensi Produktivitas Kerja Karyawan .....	29
2.2.3.2 Indikator Produktivitas Kerja Karyawan .....	30

2.2.4	<i>Pengertian Motivasi Kerja</i> .....	30
2.2.4.1	<i>Tujuan Motivasi Kerja</i> .....	31
2.2.4.2	<i>Dimensi Motivasi Kerja</i> .....	31
2.2.4.3	<i>Indikator Motivasi Kerja</i> .....	32
2.2.5	<i>Pengertian Disiplin Kerja</i> .....	33
2.2.5.1	<i>Manfaat Disiplin Kerja</i> .....	34
2.2.5.2	<i>Dimensi Disiplin Kerja</i> .....	34
2.2.5.3	<i>Indikator Disiplin Kerja</i> .....	35
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i> .....	36
2.3.1	<i>Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja</i> .....	36
2.3.2	<i>Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja</i> .....	37
2.3.3	<i>Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja</i> .....	37
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i> .....	38
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>		
3.1	<i>Metode Penelitian</i> .....	40
3.2	<i>Operasionalisasi Variabel</i> .....	40
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i> .....	42
3.3.1	<i>Populasi</i> .....	42
3.3.2	<i>Sampel</i> .....	42
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data</i> .....	43
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i> .....	43
3.4.2	<i>Teknik pengumpulan Data</i> .....	43
3.5	<i>Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data</i> .....	44
3.5.1	<i>Uji Validitas dan Reliabilitas</i> .....	44
3.5.1.1	<i>Uji Validitas Data</i> .....	44
3.5.1.2	<i>Uji Reliabilitas</i> .....	44
3.5.2	<i>Analisis Deskriptif</i> .....	45
3.5.3	<i>Analisis Model Regresi Linier Berganda</i> .....	46
3.5.3.1	<i>Model Regresi Linier Berganda</i> .....	46
3.5.3.2	<i>Uji Asumsi Klasik</i> .....	47

3.5.4	<i>Analisis Koefisien Determinasi (<math>R^2</math>) dan Adjusted R Squared</i> .....	51
3.5.5	<i>Analisis Koefisien Korelasi</i> .....	52
3.5.5.1	<i>Analisis Korelasi Parsial</i> .....	52
3.5.5.2	<i>Analisis Koefisien Korelasi Berganda</i> .....	52
3.5.6	<i>Uji Hipotesis</i> .....	54
3.5.6.1	<i>Uji Statistik t (Parsial)</i> .....	54
3.5.6.2	<i>Uji Statistik F (Simultan)</i> .....	55
<b>BAB IV METODOLOGI PENELITIAN</b>		
4.1	<i>Gambaran Umum Objek Penelitian</i> .....	56
4.1.1	<i>Lokasi Penelitian</i> .....	56
4.1.2	<i>Sejarah Perusahaan</i> .....	56
4.1.3	<i>Jenis Usaha</i> .....	57
4.1.4	<i>Visi dan Misi Perusahaan</i> .....	58
4.1.4.1	<i>Visi Perusahaan</i> .....	58
4.1.4.2	<i>Misi Perusahaan</i> .....	58
4.1.5	<i>Struktur Organisasi</i> .....	59
4.2	<i>Hasil dan Pembahasan</i> .....	59
4.2.1	<i>Uji Kualitas Data</i> .....	59
4.2.1.1	<i>Uji Validitas</i> .....	59
4.2.1.2	<i>Uji Reliabilitas</i> .....	61
4.2.2	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i> .....	62
4.2.3	<i>Analisis Perbutir Pernyataan</i> .....	64
4.2.3.1	<i>Motivasi Kerja</i> .....	64
4.2.3.2	<i>Disiplin Kerja</i> .....	72
4.2.3.3	<i>Produktivitas Kerja</i> .....	80
4.2.4	<i>Analisis Regresi Linier Berganda</i> .....	87
4.2.5	<i>Uji Asumsi Klasik</i> .....	89
4.2.5.1	<i>Uji Normalitas</i> .....	89
4.2.5.2	<i>Uji Multikolinearitas</i> .....	90
4.2.5.3	<i>Uji Heteroskedastisitas</i> .....	91
4.2.5.4	<i>Uji Autokorelasi</i> .....	93

4.2.6 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dan Adjuster R Square .....	93
4.2.7 Analisis Koefisien Korelasi .....	94
4.2.7.1 Analisis Koefisien Korelasi Parsial .....	95
4.2.7.2 Analisis Koefisien Korelasi Berganda .....	96
4.2.8 Uji Hipotesis .....	97
4.2.7.1 Uji Statistik $t$ (Parsial) .....	97
4.2.7.2 Uji Statistik $F$ (Simultan).....	98
4.3 Interpretasi .....	99
<b>BAB V KESIMPULAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	105
5.2 Saran.....	107
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>108</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	

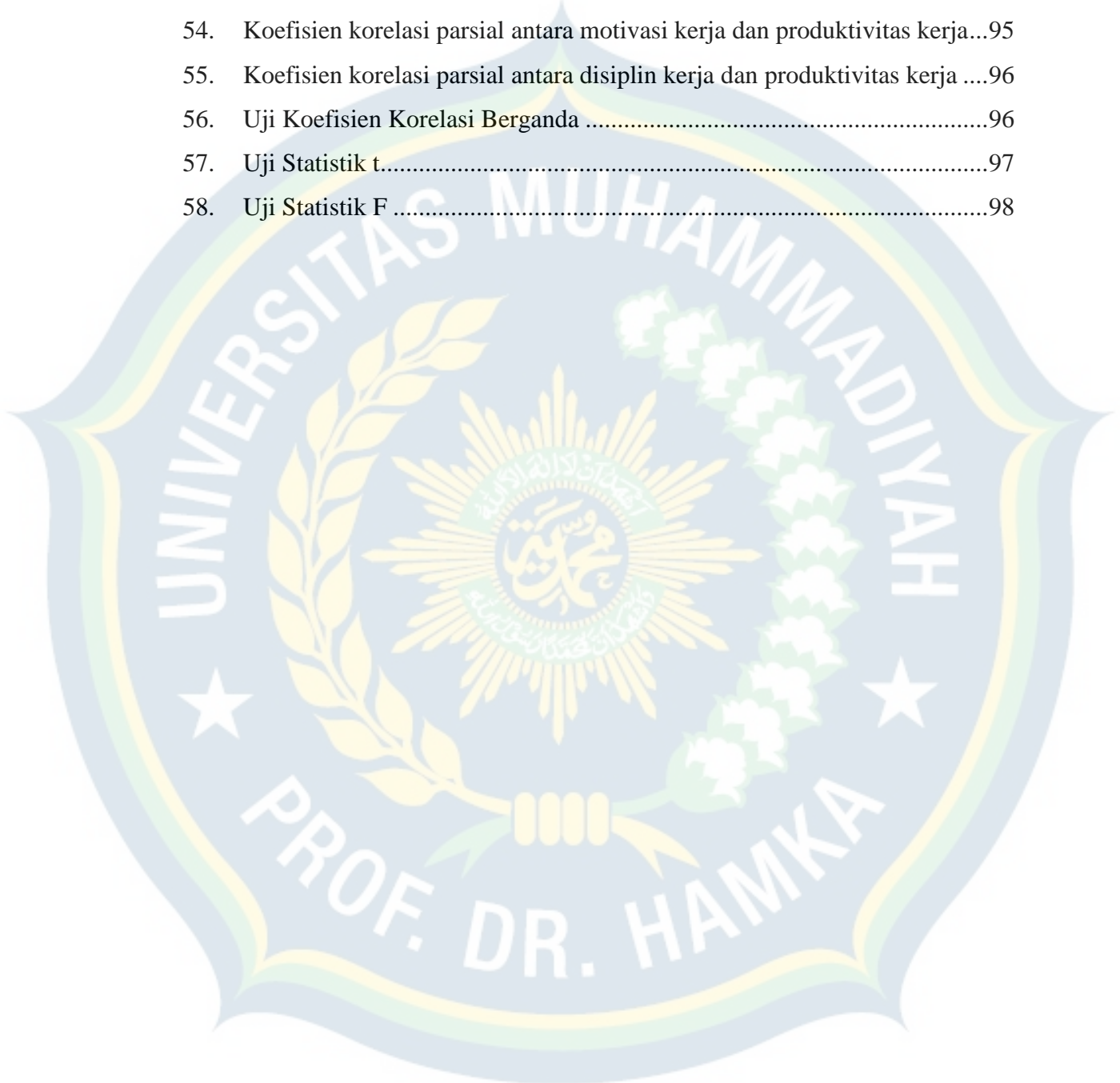
## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Data Persentase Keterlambatan Karyawan Periode 2015-2019.....	5
2.	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	19
3.	Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	41
4.	Skala Likert .....	44
5.	Kriteria <i>Presentase</i> Tanggapan Responden .....	46
6.	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi .....	50
7.	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi .....	54
8.	Uji Validitas Variabel X <sub>1</sub> (Motivasi Kerja).....	60
9.	Uji Validitas Variabel X <sub>2</sub> (Disiplin Kerja) .....	60
10.	Uji Validitas Variabel Y (Produktivitas Kerja) .....	61
11.	Hasil Uji Reliabilitas .....	62
12.	Jenis Kelamin Responden .....	63
13.	Usia Responden.....	63
14.	Pendidikan Terakhir Responden .....	64
15.	Fasilitas yang diberikan perusahaan dapat menunjang kesejahteraan karyawan .....	64
16.	Perusahaan sering memberikan bonus kepada karyawan yang berhasil menyelesaikan target yang telah ditetapkan.....	65
17.	Gaji yang saya terima sudah sangat memuaskan .....	66
18.	Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan yang mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan .....	66
19.	Saya mampu bekerja secara kelompok .....	67
20.	Saya merasa sangat dibutuhkan diperusahaan ini .....	68
21.	Dalam bekerja saya selalu berusaha mengungguli rekan-rekan.....	68
22.	Perusahaan memberikan kewenangan pada karyawan untuk menyelesaikan tugas menggunakan metode yang lebih efisien dan dapat dipertanggungjawabkan .....	69
23.	Perusahaan melakukan promosi jabatan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan.....	70

24.	Dalam melaksanakan tugas yang diberikan, setiap karyawan ingin mendapatkan pengakuan terhadap pekerjaannya dari masyarakat.....	70
25.	Indikator Motivasi Kerja ( $X_1$ ) .....	71
26.	Saya diperlakukan secara wajar dan adil di perusahaan ini .....	72
27.	Kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan kompetensi dan tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan.....	73
28.	Saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur atau metode kerja yang telah ditetapkan .....	74
29.	Tugas yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.....	74
30.	Setiap pekerjaan yang saya lakukan diawasi oleh atasan.....	75
31.	Saya selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan...76	
32.	Saya selalu datang dan pulang tepat waktu .....	76
33.	Perusahaan memberikan sanksi terhadap karyawan yang melanggar peraturan.....	77
34.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja .....	77
35.	Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah pekerjaan saya selesai .....	78
36.	Indikator Disiplin Kerja ( $X_2$ ).....	79
37.	Saya memiliki kemampuan yang sesuai untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.....	80
38.	Keterampilan saya sesuai dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan..81	
39.	Saya selalu bekerja secara profesional .....	81
40.	Saya berusaha untuk meningkatkan hasil kerja.....	82
41.	Saya dapat memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan .....	82
42.	Saya mampu bekerja sesuai dengan standar perusahaan.....	83
43.	Saya berusaha untuk mencapai hasil yang lebih baik dari hari kemarin....84	
44.	Saya selalu bersemangat untuk menyelesaikan tugas yang diberikan .....	84
45.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja .....	85
46.	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh perusahaan .....	85
47.	Indikator Produktivitas Kerja ( $Y$ ) .....	86
48.	Regresi Linier Berganda.....	88
49.	Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov .....	89
50.	Uji Multikolinearitas .....	91

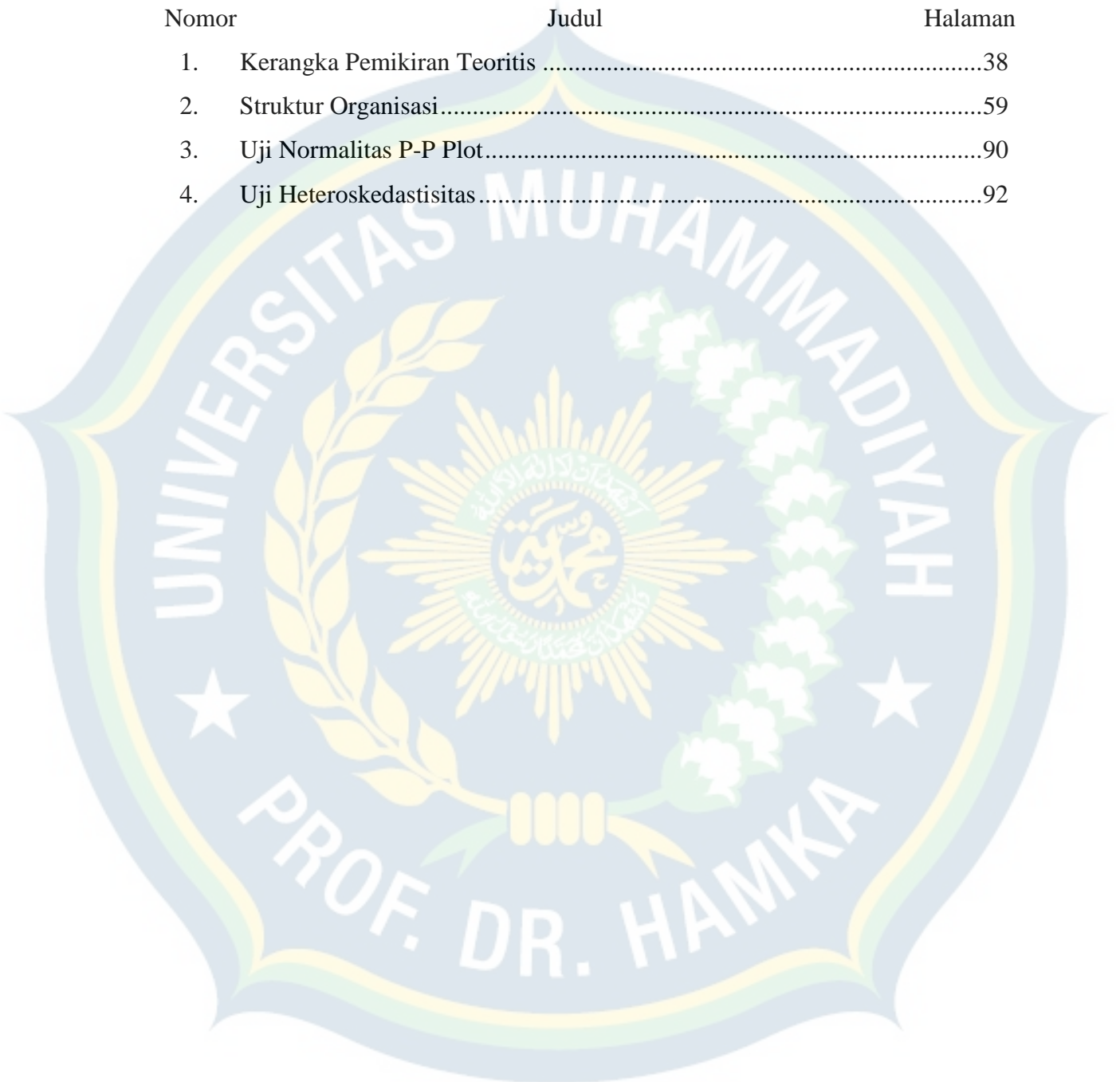


51. Uji Glejser .....	92
52. Uji Autokorelasi .....	93
53. Analisis Koefisien Determinasi.....	94
54. Koefisien korelasi parsial antara motivasi kerja dan produktivitas kerja...95	
55. Koefisien korelasi parsial antara disiplin kerja dan produktivitas kerja ....96	
56. Uji Koefisien Korelasi Berganda .....	96
57. Uji Statistik t.....	97
58. Uji Statistik F .....	98



## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran Teoritis .....	38
2.	Struktur Organisasi.....	59
3.	Uji Normalitas P-P Plot.....	90
4.	Uji Heteroskedastisitas.....	92



## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Lampiran	Halaman
1.	Kuesioner .....	1/28
2.	Tabel Karakteristik Responden .....	6/28
3.	Tabulasi Data Kuesioner .....	7/28
4.	Hasil <i>Output</i> SPSS .....	13/28
5.	Tabel r .....	21/28
6.	Tabel Durbin Watson .....	22/28
7.	Tabel t.....	23/28
8.	Tabel F .....	24/28
9.	Surat Tugas .....	25/28
10.	Formulir Pengajuan Persetujuan Judul Skripsi .....	26/28
11.	Catatan Konsultasi Dosen Pembimbing 1 .....	27/28
12.	Catatan Konsultasi Dosen Pembimbing II .....	28/28

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam kondisi saat ini, virus corona merupakan suatu wabah yang tidak bisa dianggap biasa saja. Saat ini perkembangan penularan virus ini cukup signifikan karena penyebarannya sudah mendunia dan seluruh negara merasakan dampaknya termasuk Indonesia. Virus Corona yang semakin menyebar di Indonesia, berpengaruh terhadap beberapa kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah di Indonesia memberikan dampak pada beberapa sektor di Indonesia, salah satunya yaitu pada sektor ekonomi. Hal ini tidak terlepas dari sektor usaha di bidang logistik.

Bidang logistik di tanah air menunjukkan tren peningkatan yang sangat pesat pada bisnis *e-commerce* karena ditopang oleh populasi generasi muda yang besar dengan pengguna seluler yang terus meningkat dan kondisi pandemi yang mengakibatkan seseorang berbelanja secara *online* sehingga pertumbuhan ekonomi di bidang *e-commerce* dan logistik semakin meningkat.

Untuk mencapai perusahaan yang semakin meningkat dan semakin kuat salah satu yang menjadi penopang bertumbuhnya *e-commerce* yakni industri logistik dan jasa pelayanan. Sebab, dengan adanya kepastian pengiriman barang yang dibeli dari *marketplace* tentunya akan membuat masyarakat puas dan melakukan transaksi kembali. Dulu, pengiriman barang adalah hal yang cukup merepotkan, pasalnya jasa logistik yang terkenal zaman dulu hanyalah PT. Pos namun kini, banyak jenis jasa logistik yang disediakan berbagai perusahaan ternama. Sekarang pengiriman

barang atau dokumen menjadi lebih mudah dan cepat dengan banyaknya perusahaan jasa logistik yang semakin meningkat dan menyebabkan persaingan industri logistik berlomba-lomba untuk semakin di depan.

Industri logistik merupakan salah satu industri jasa terbesar di Indonesia. Industri jasa ini juga menyediakan layanan jasa seperti transportasi pengiriman barang dari tempat pengambilan barang ke tempat tujuan, dan juga menyediakan jasa penyewaan gudang bagi perusahaan-perusahaan lain untuk menyimpan barangnya. Saat ini tercatat puluhan perusahaan ekspedisi menjadi pilihan masyarakat untuk pengiriman barangnya. Beberapa diantaranya yakni Wahana Logistik, Pandu Logistik, *Republic Express* (RPX), Cahaya Logistik, *Synergy First* Logistik, PT Pos Indonesia, PT Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir (JNE), dan Citra Van Titipan Kilat (TIKI).

PT Citra Van Titipan Kilat atau dikenal dengan nama TIKI adalah perusahaan jasa pengiriman barang yang didirikan pada 1 September 1970. Sistem kerja yang modern dengan teknologi komputer memudahkan untuk memonitor, mulai dari awal pengiriman, *tracking* hingga barang di tangan penerima dengan cepat. Sistem teknologi IT di PT Citra Van Titipan Kilat ini juga dikembangkan secara *in-house* berdasarkan fungsi-fungsi yang dioptimalkan sesuai kebutuhan. Karena semakin canggihnya teknologi IT di dunia bisnis maka jasa logistikpun ikut terkena dampak dari maraknya *e-commerce* saat ini, sebagaimana yang kita ketahui semakin banyaknya bermunculan perusahaan jasa logistik (ekspedisi). Selain peranan teknologi IT yang semakin berkembang, peranan sumber daya manusia juga menjadi faktor pendukung perusahaan, salah satunya adalah karyawan.

Karyawan merupakan sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja di institusi baik pemerintah maupun swasta. Untuk dapat mewujudkan tujuan perusahaan diperlukan adanya kedisiplinan dalam bekerja serta pemberian motivasi kepada karyawan yang membuat karyawan tertib dan semangat dalam bekerja, sehingga menciptakan produktivitas yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti menemukan masalah atau kesenjangan yang terjadi di perusahaan PT Citra Van Titipan Kilat cabang Warung Buncit, Jakarta Selatan karena dampak dari maraknya ekspedisi yang bermunculan sehingga persaingan menjadi salah satu *trigger* antar perusahaan ekspedisi lainnya, khususnya perusahaan ekspedisi yang sudah beradaptasi pada teknologi yang lebih canggih sebagai bagian dari sistem pelayanannya. Salah satu hal kecil yang terlihat adalah dari motivasi para karyawan yang menurun yaitu kurangnya dorongan motivasi antar karyawan sehingga menyebabkan karyawan tersebut kurang percaya diri dalam melakukan pekerjaan, perbedaan pendapatan gaji antar karyawan tetap dan tidak tetap bahkan adanya senioritas ketika bekerja antar karyawan baru dengan karyawan lama. Hal yang paling mendasari dari motivasi karyawan adalah karena tidak adanya dukungan dari faktor internal dan eksternal sehingga hal tersebut memberikan efek pada kedisiplinan karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Munculnya ketidakdisiplinan karyawan karena berawal dari motivasi sehingga membuat sebagian karyawan menimbulkan rasa kurang semangat dalam bekerja contohnya seperti masih banyaknya karyawan yang tidak menunjukkan rasa tanggung jawabnya ketika masuk kerja untuk masuk tepat waktu baik pada saat jam bekerja dimulai maupun pada saat jam pulang kerja bahkan ketika waktu belum

menunjukkan selesai masih ada yang korupsi waktu untuk pulang lebih cepat dari biasanya, seharusnya disiplin kerja yang baik adalah dengan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang tersebut terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, namun tidak sesuai dengan kenyataannya, dan pada saat jam bekerja dimulai situasipun tidak kondusif dikarenakan ada beberapa karyawan yang tidak serius atau bercanda pada waktu yang tidak seharusnya dilakukan pada saat jam kerja dimulai. Dari dua faktor motivasi kerja dan kedisiplinan kerja tersebut menyebabkan dampak negatifnya pada produktivitas kerja karyawan di perusahaan bisnis ini seperti produktivitas kerja yang menurun karena saat ini sedang maraknya jasa-jasa logistik pengantar barang yang sudah mulai muncul dengan cepat, ingin maju terdepan baik teknologi dan pelayanan jasa sehingga terjadinya persaingan dalam dunia industri logistik (ekspedisi), pengiriman produk yang sering terlambat, bahkan sampai ke komunikasi yang buruk antara pihak kurir dan pihak *customer* seperti misalnya dari salah satu pihak *customer* kami tidak merespon panggilan yg merupakan penting dari si pihak kurir karena kesalahan dari pihak *customer* yang tidak lengkap dalam mencantumkan alamat pada paket tersebut, sehingga terjadi *miss komunikasi* antara kurir dan *customer*, karena menyebabkan keterlambatan produktivitas kerja yang seharusnya bisa tepat waktu dalam proses pengiriman jadi membutuhkan estimasi waktu cukup lama dan penjelasan tersebut didukung oleh data di bawah ini:

**Tabel 1**  
**Data Persentase Keterlambatan Karyawan Periode 2015-2019**

No	Tahun	Jumlah Karyawan yang <i>Terlambat</i>	Persentase
1	2015	19 dari 100 orang	19 %
2	2016	27 dari 100 orang	27 %
3	2017	25 dari 100 orang	25 %
4	2018	31 dari 100 orang	31 %
5	2019	38 dari 100 orang	38 %

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2020

Kemudian, *Research Gap* pada penelitian Livaldy Sumampo (2015), Shanoon Cecilia dan Lucky (2015), Denok Sunardi (2018), Putri Bela dan Haryani (2019), Febrian Bodro Saksono (2019), Yulia Andini, Yusniar Lubis, Rahma Sari Siregar (2019), Idris Sule dan Godwin Hesani (2015), Osabiya & Babatunde Josep (2015), Penelitian terakhir yang dilakukan oleh Chukwuma Edwin Maduka & Obiefuna Okafor (2015). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Pradita. (2019) Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha Vol.11, No.1, Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha. Dengan judul penelitian yaitu Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit. Karena data yang di analisis dari data analisis regresi sederhana menunjukkan hasil 24,7% pada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan permasalahan dari penjelasan di atas, oleh karena itu maka penulis menarik kesimpulan untuk tertarik meneliti lebih jauh pada perusahaan bisnis yang sedang maju karena banyaknya bisnis yang bergerak di bidang logistik tersebut karena



menunjukkan tren peningkatan yang pesat, dengan latar belakang ingin mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja yang dilakukan di PT Citra Van Titipan Kilat terhadap produktivitas kerja karyawan dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Citra Van Titipan Kilat Cabang Warung Buncit Jakarta Selatan.”**

## **1.2 Permasalahan**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Sesuai dengan latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya dukungan motivasi baik dari internal maupun eksternal, sehingga karyawan kurang percaya diri dalam melakukan pekerjaan.
2. Adanya perbedaan gaji yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.
3. Tidak disiplinnya karyawan terhadap jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, antara lain masih banyak karyawan yang datang terlambat dan pulang sebelum waktu kerja berakhir.
4. Berinteraksi antar karyawan yang berlebihan pada saat jam kerja, sehingga menurunkan target operasional yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
5. Pengiriman produk yang terlambat, dikarenakan karyawan tidak mengenal lokasi pengiriman secara baik, akibatnya produktivitas karyawan menurun.
6. Kurangnya responsif pelanggan, sehingga karyawan membutuhkan estimasi waktu lebih lama dalam mendistribusikan barang yang lain.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Citra Van Titipan Kilat cabang Warung Buncit, Jakarta Selatan.

### **1.2.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja di PT Citra Van Titipan Kilat cabang Warung Buncit, Jakarta Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di PT Citra Van Titipan Kilat cabang Warung Buncit, Jakarta Selatan?
3. Apakah secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Citra Van Titipan Kilat cabang Warung Buncit, Jakarta Selatan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana motivasi kerja di PT Citra Van Titipan Kilat cabang Warung Buncit, Jakarta Selatan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana motivasi kerja di PT Citra Van Titipan Kilat cabang Warung Buncit, Jakarta Selatan.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana produktivitas kerja karyawan di PT Citra Van Titipan Kilat cabang Warung Buncit, Jakarta Selatan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Citra Van Titipan Kilat cabang Warung Buncit, Jakarta Selatan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di PT Citra Van Titipan Kilat cabang Warung Buncit, Jakarta Selatan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Citra Van Titipan Kilat cabang Warung Buncit, Jakarta Selatan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Akademik

Diharapkan hasil dari penelitian ini sebagai bahan bacaan yang mampu menambah wawasan sehingga dapat dijadikan bahan studi banding dan acuan guna meningkatkan kualitas akademik.

2. Bagi Mahasiswa

Untuk menambah wawasan berpikir dan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat pula sebagai bekal diri untuk memasuki dunia kerja.

### 3. Bagi Perusahaan

Menambah masukan bagi perusahaan yang bersangkutan khususnya di bagian sumber daya manusia mengenai masalah motivasi kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah kebijaksanaan di masa yang akan datang.



## DAFTAR PUSTAKA

- Andini, Yulia., & Lubis, Yusniar., & Siregar, Rahma Sari. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. "*Jurnal Agriuma*", 1 (2), 14-23.
- Afifuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung*: Pustaka
- Bella, Putri., & Haryani. (2019). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. "*Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akutansi.*", 4, (6), 82-90.
- Cecilia, Shanoon., & Lucky. (2015). Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. "*Jurnal EMBA.*" 3,(2), 639-649.
- Darodjat, Tubagus. (2015) *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat*. Bandung: PT Refika Aditama, 2015.
- Dessler, Gary. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edwin, Maduka Chukwuma., & Okafor, Obiefuna. (2015). Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. "*International Journal of Managerial Studies and Research*", 2, (7), 137-147.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Fahmi, Irfan. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Malayu, Hasibuan S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Osabiya, & Josep, Babatunde. (2015). "The effect of employees' motivation on organizational performance. *Journal of Public Administration and Policy Research*", 7,(4), 62-75.
- Pradita, Ni Putu. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*", 11(1), 54-63.
- Saksono, Febrian Boro. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Menara Ekonomi*", 5(9), 10-19.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama: Bandung.
- Sekaran, Uma. (2012). *Research Methods for business*. (Edisi Ke-1&2). Jakarta: Salemba Empat
- Sinambela, Lijan Poltak. (2017). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, Idris., & Godwin, Haesani. (2015). Review of Public Administration and Management. *Discipline and Organization Effectiveness*". 4, (8), 88-106.
- Sunardi, Denok. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Semarak*" 1, (1), 66-82.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sumampo, Livaldy. (2015). Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis.*", 15,(1), 1-14.

Suparyadi, H. (2015). *Sumber Daya Manusia-Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: ANDI.

Tim Penyusun. (2014). *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

