



**PENGARUH MOTIVASI, STRES KERJA, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. ANGKUTAN
SUNGAI DANAU DAN PENYEBERANGAN (ASDP) CABANG
KETAPANG-BANYUWANGI**

*INFLUENCE OF MOTIVATION, WORK STRESS, AND WORK
DISCIPLINE ON LABOR PRODUCTIVITY PT. TRANSPORT RIVER LAKE
AND FERRY (ASDP) BRANCH KETAPANG-BANYUWANGI*

SKRIPSI

Oleh:

Yashinta Ainun S

NIM.120810201098

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2017



**PENGARUH MOTIVASI, STRES KERJA, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. ANGKUTAN
SUNGAI DANAU DAN PENYEBERANGAN (ASDP) CABANG
KETAPANG-BANYUWANGI**

*INFLUENCE OF MOTIVATION, WORK STRESS, AND WORK DISCIPLINE ON
LABOR PRODUCTIVITY PT. TRANSPORT RIVER LAKE AND FERRY (ASDP)
BRANCH KETAPANG-BANYUWANGI*

SKRIPSI

Diajukan guna sebagai salah satu syarat
Untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Jember

Oleh :

Yashinta Ainun S

NIM.120810201098

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2017

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Yashinta Ainun Sabarani
NIM : 120810201098
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Motivasi, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Angkutan Sungai Danau dan Penyeberangan (ASDP) Cabang Ketapang Banyuwangi

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Yang menyatakan,

Yashinta Ainun Sabarani
NIM : 120810201098

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Angkutan Sungai Danau dan Penyeberangan (ASDP) Cabang Ketapang Banyuwangi

Nama Mahasiswa : Yashinta Ainun Sabarani

NIM : 120810201098

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Disetujui Tanggal : 3 Februari 2017

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Nyoman Gede Krishnabudi M.Agb

NIP. 196304021988021001

Dra. Lilik Farida M.Si.

NIP. 196311281989022001

Menyetujui,
Ketua Program Studi
S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah S, S.E., MM

NIP. 19780525 200312 2 002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI, STRES KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. ANGKUTAN SUNGAI DANAU
DAN PENYEBERANGAN (ASDP) CABANG KETAPANG-BANYUWANGI**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Yashinta Ainun Sabarani

NIM : 120810201098

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal: **16 Februari 2017**

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Purnamie Titisari S.E., M.Si : (.....)
NIP. 197501062000032001

Sekretaris : Drs. Sampeadi M. S : (.....)
NIP. 195604041985031002

Anggota : Dr. Diah Yulisetiari M.Si : (.....)
NIP. 196107291986032001

Mengetahui/Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak.CA

NIP 19710727 199512 1 001

Skripsi ini dipersembahkan untuk :

1. Orang tua, Bapak Ainul Y dan Ibu Sih Midyawarni tercinta
2. Adikku Ivandy Shofa'at RossullyDosen
3. Almamater Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember



MOTTO

Barang siapa yang keluar untuk mencari ilmu maka ia berada di jalan Allah hingga ia pulang (H.R. Turmudzi)

Hiduplah seperti pohon kayu yang lebat buahnya; hidup di tepi jalan dan dilempari orang dengan batu, tetapi di balas dengan buah (Abu Bakar Sibli)

Kebanggaan kita yang terbesar adalah bukan tidak pernah gagal, tetapi bangkit kembali setiap kali kita jatuh (Confusius)

Barang siapa menempuh suatu jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan memudahkannya mendapat jalan ke syurga (H.R Muslim)

RINGKASAN

Pengaruh Motivasi, Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Angkutan Sungai Danau dan Penyeberangan (ASDP) Cabang Ketapang-Banyuwangi; Yashinta Ainun S; 120810201098; 2017; 76 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial maupun simultan variabel motivasi, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. ASDP Ketapang. Objek pada penelitian ini PT. Angkutan Sungai Danau dan Penyeberangan (ASDP) Cabang Ketapang-Banyuwangi. Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah motivasi, stres kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas, produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. ASDP Ketapang sebanyak 255 karyawan, dengan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 karyawan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh dengan menggunakan variabel *independent* dan *dependent*. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dan metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan dua jenis sumber data yang diambil adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari pengamatan secara langsung pada objek dan jawaban responden atas pernyataan kuesioner dan profil perusahaan dan jumlah karyawan PT. ASDP Ketapang, sedangkan data sekunder diperoleh dari jurnal, studi pustaka yang terkait dengan penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, dua variabel yang berpengaruh positif dan signifikan yaitu motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan darat PT. ASDP Ketapang, sedangkan variabel yang berpengaruh negatif dan signifikan yaitu stres kerja. Secara simultan, motivasi, stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. ASDP Ketapang.

Kata Kunci: Motivasi, Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja

SUMMARY

Influence of Motivation, Work Stres and Work Discipline on labor productivity PT. River Transport Lake Crossing (ASDP) Branch Ketapang-Banyuwangi; Yashinta Ainun sabarani; 120810201098; 2017; 76 pages; Management Faculty of Economics and Business, University of Jember.

This study aims to identify and analyze influence of partially or simultaneously variables of motivation, work stress, and work discipline of employee productivity PT. ASDP Ketapang. The object of this research PT. River Transport Lake Crossing (ASDP) Branch Ketapang Banyuwangi. The variables analyzed in this study is the motivation, job stress and work discipline as an independent variable, labor productivity as the dependent variable. The population of this study were employees of PT. ASDP Ketapang many as 255 employees, with samples in this study were as many as 70 employees by using purposive sampling technique. This research use multiple linear regression analysis to examine influence of using the independent and dependent variables. The scale of measurement used in this study is the Likert scale and the method used is quantitative method with two sources of data taken are primary and secondary data. Primary data obtained from direct observation on the object and the respondents' answers on the questionnaire statement and the company profile and the number of employees of PT. ASDP Ketapang, while secondary data obtained from journals, literature associated with this research.

The results showed that partially, two variables are positive and significant impact that the motivation and discipline of work on employee productivity PT. ASDP Ketapang, while variables are negative and significant effect of work stress. Simultaneously, motivation, work stress and work discipline have a significant effect on employee productivity PT. ASDP Ketapang.

Keywords: Motivation, Stres Work, Discipline Work and Work Productivity

PRAKATA

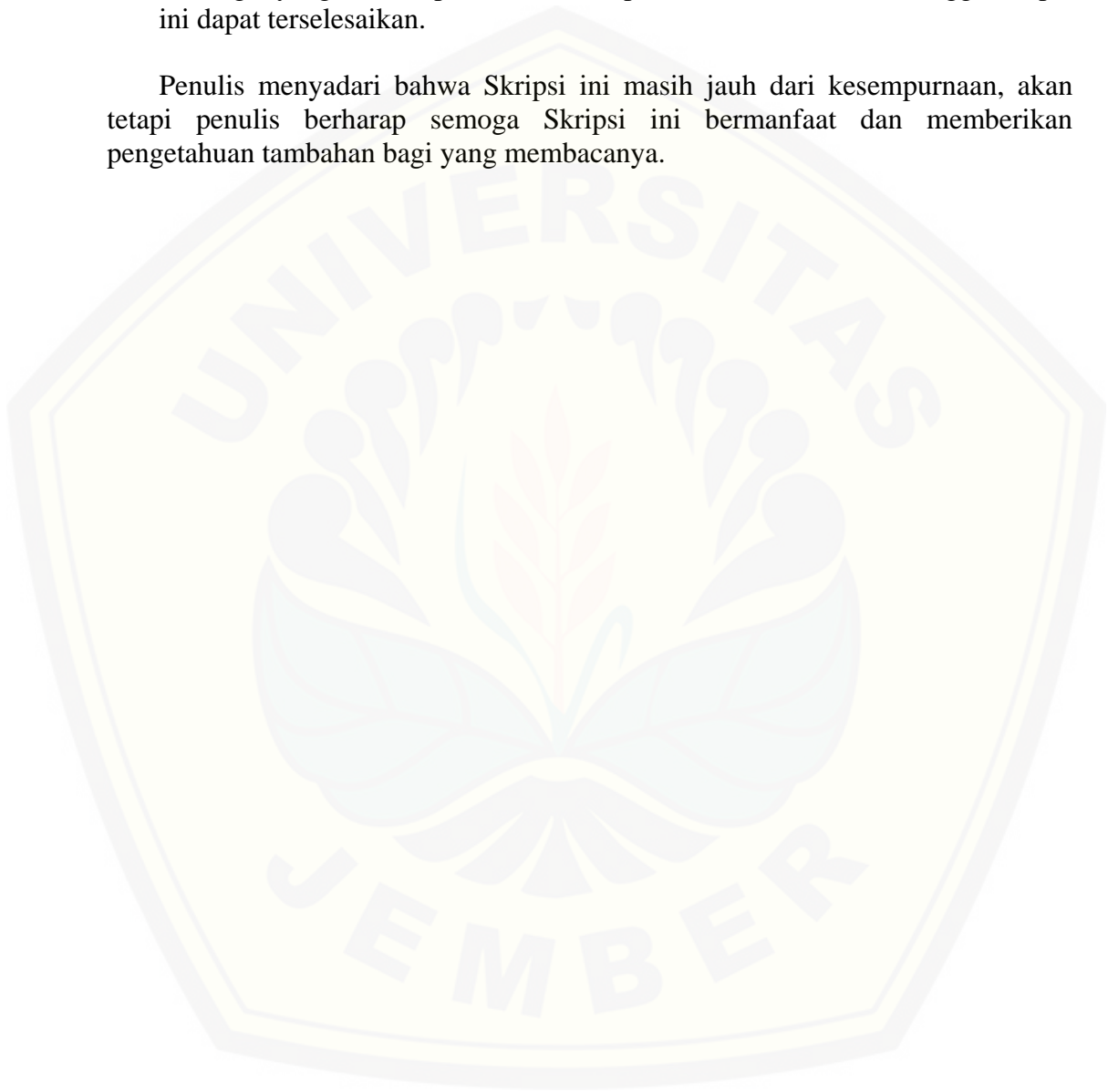
Puji syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kepada Allah SWT, karena atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi dengan judul “ Pengaruh Motivasi, Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Angkutan Sungai Danau dan Penyeberangan (ASDP) Cabang Ketapang-Banyuwangi”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan pendidikan Program Studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan dari semua pihak, akhirnya penulisan skripsi ini mampu terselesaikan. Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Drs. Nyoman Gede Krishnabudi M.Agb, selaku Dosen Pembimbing Utama dan Dra. Lilik Farida M. Si, selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah banyak memberikan motivasi dan arahan, bimbingan dan semangat sehingga skripsi ini mampu terselesaikan. Terimakasih atas kesabaran dan ilmu yang telah diberikan.
2. Dr. Muhammad Miqdad, SE,MM,Ak,CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M, selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Ibu Dr. Purnamie Titisari, SE, M.si, Bapak Drs. Sampeadi M.S, Ibu Dr. Diah yulisetiari M.si selaku dosen penguji yang telah memberikan saran, semangat, dukungan serta pengetahuan baru sehingga dapat melengkapi Skripsi ini.
5. Seluruh dosen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan, sehingga penulis banyak memperoleh tambahan ilmu dan seluruh pimpinan dan staf administrasi yang telah banyak memberikan pelayanan selama penulis menempuh studi.
6. Kedua orang tuaku, Bapak Ainul Y dan Ibu Sih Midyawarni dan seluruh keluarga besarku. Terimakasih telah memberikan kasih sayang, mendoakan, mendukung, dan menyemangati. Kalianlah sumber motivasi dan semangatku.
7. Karyawan PT. Angkutan Sungai Danau dan Penyeberangan (ASDP), terima kasih telah memberikan bantuan informasi dan doa kepada penulis.
8. Para sahabat kuliahku Jordan Pranata, Desi, Eko, Heri, Rangga, Hesti, Windhy, Octha, Dilla, Gede, Kiki, Ima, Nailin, Anggi, Lutfi, Syafak, Aini yang telah memberikan dukungan serta semangat sejak awal skripsi.
9. Para sahabat sekaligus keluarga KKN 160 Dimas, Vita, Irma, Angga, Zaid, Rahmat, Yufa dan Ukka terima kasih banyak telah memberikan dukungan serta doanya.

10. Seluruh teman-teman seperjuangan mahasiswa jurusan manajemen angkatan 2012 terutama konsentrasi sumber daya manusia angkatan 2012.
11. Karyawan PT. Angkutan Sungai Danau dan Penyeberangan (ASDP), terima kasih telah memberikan bantuan informasi dan doa kepada penulis.
12. Seluruh pihak yang banyak telah memberikan bantuan dan dorongan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu. Terima kasih sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi penulis berharap semoga Skripsi ini bermanfaat dan memberikan pengetahuan tambahan bagi yang membacanya.



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Motivasi	7
2.1.2 Stres Kerja	13
2.1.3 Disiplin Kerja	18
2.1.4 Produktivitas Kerja	22
2.2 Penelitian Terdahulu.....	26
2.3 Kerangka Konseptual	30
2.4 Hipotesis Penelitian	31
2.4.1 Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja	31
2.4.2 Pengaruh stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja	31
2.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja	32
2.4.4 Pengaruh Motivasi, Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja	33
BAB 3. METODE PENELITIAN	34
3.1 Rancangan Peneleitian	34
3.2 Populasi Dan Sampel	34
3.3 Jenis Data dan Sumber data	36
3.4 Metode Pengumpulan Data	36
3.5 Identifikasi Variabel	37
3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran	37
3.7 Metode Analisis Data	39
3.7.1 Uji Instrumen	39
3.7.2 Uji Normalitas Data	41
3.7.3 Uji Analisis Regresi Linier Berganda	41

3.7.4 Uji Asumsi Klasik	42
3.7.5 Uji Hipotesis	44
3.8 Kerangka Pemecahan Masalah	47
BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Hasil Penelitian	49
4.1.1 Gambaran Umum PT. ASDP Cabang Ketapang-Banyuwangi ..	49
4.1.2 Visi Misi	49
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan dan <i>Job Description</i>	51
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	53
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	53
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	55
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	55
4.3.1 Deskripsi Variabel Motivasi	56
4.3.2 Deskripsi Variabel Stres Kerja	57
4.3.3 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja	58
4.3.4 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja	60
4.4 Uji Instrumen Data	60
4.4.1 Uji Validitas	60
4.4.2 Uji Reliabilitas	61
4.4.3 Uji Normalitas Data	62
4.5 Uji Analisis Regresi Linier Berganda	63
4.6 Uji Asumsi Klasik	65
4.6.1 Uji Multikolinieritas	65
4.6.2 Uji Heteroskedastisitas	66
4.6.3 Uji Normalitas Model	67
4.7 Uji Hipotesis	68
4.7.1 Uji t	68
4.7.2 Uji F	69
4.7.3 Uji Koefisien Determinasi(R^2)	70
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian	70
4.8.1 Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja	71
4.8.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja	72
4.8.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja	72
4.8.4 Pengaruh Motivasi, Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja	73
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	75
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	79

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian terdahulu	26
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	54
4.5 Hasil Deskripsi Variabel Motivasi	56
4.6 Hasil Deskripsi Variabel Stres Kerja	57
4.7 Hasil Deskripsi Variabel Disiplin Kerja	58
4.8 Hasil Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja	59
4.9 Hasil Uji Validitas	61
4.10 Hasil Uji Reliabilitas	62
4.11 Hasil Uji Normalitas Data	63
4.12 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	64
4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	65
4.14 Hasil Uji Heterokedastisitas	66
4.15 Hasil Uji t	68
4.16 Hasil Uji f	69
4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi	70

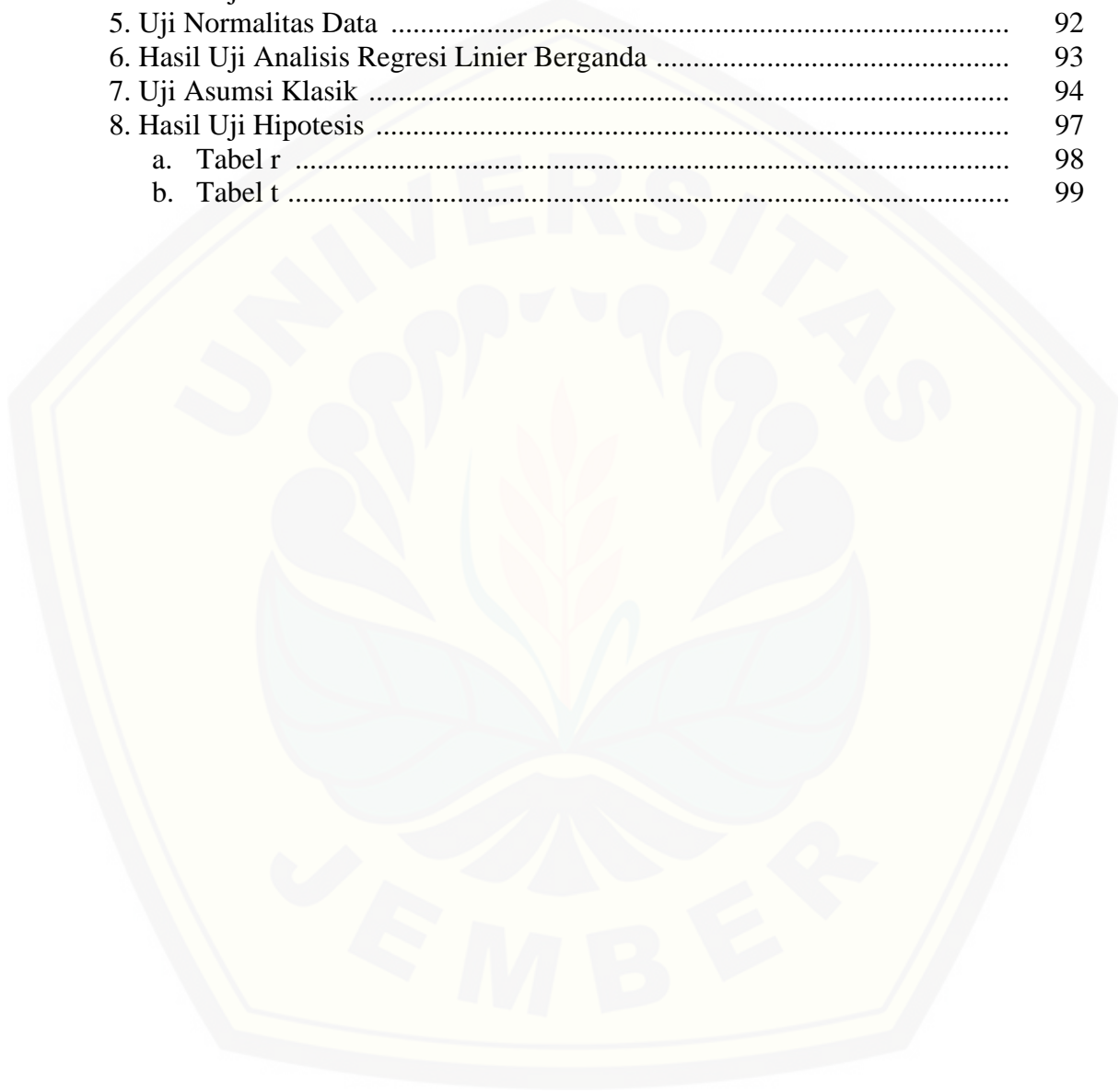
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1: Kerangka Konseptual	30
3.1: Kerangka Alur Pemecahan Masalah	47
4.1: Struktur Organisasi PT. ASDP Cabang Ketapang-Banyuwangi	52
4.2: Hasil Uji Normalitas Model	67



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	79
2. Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden	83
4. Hasil Uji Instrumen	87
5. Uji Normalitas Data	92
6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	93
7. Uji Asumsi Klasik	94
8. Hasil Uji Hipotesis	97
a. Tabel r	98
b. Tabel t	99



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berperan penting dalam perusahaan, hal ini dikarenakan di dalamnya terdapat manusia yang berperan sebagai sumber daya yang paling penting dibandingkan dengan sumber daya lain seperti uang ataupun mesin. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk dapat mewujudkan kemajuan atau keberhasilan perusahaan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang optimal mendorong terbentuknya SDM yang unggul dan siap untuk berkolaborasi dengan sumber daya yang lainnya dalam perusahaan sehingga kinerja perusahaan semakin meningkat. SDM yang unggul tidak terlepas dari bagaimana perusahaan mengatur dan mengelola SDM yang dimiliki untuk dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kualitas SDM dipengaruhi diantaranya oleh motivasi, stres dan disiplin kerja karyawan. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2011:132). Motivasi yang tinggi mengakibatkan karyawan memiliki pemikiran bahwa tugas yang diberikan perusahaan harus diselesaikan tepat waktu, semangat, benar serta dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Setiap karyawan memerlukan motivasi yang tinggi agar produktivitas kerja karyawan meningkat. Motivasi yang tinggi akan mendorong semangat kerja karyawan agar bersedia melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2001:200). Hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stres tergantung pada reaksi karyawan. Bagaimanapun juga, ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres

bagi para karyawan. Stres kerja tidak selalu berpengaruh negatif, atau dengan kata lain stres kerja dapat berpengaruh positif terhadap perusahaan. Stres dapat dinyatakan positif dan merupakan suatu peluang apabila stres tersebut dapat mempengaruhi mereka untuk meningkatkan usahanya agar memperoleh hasil optimal. Stres dapat dikatakan berpengaruh negatif apabila stres tersebut menyebabkan hasil yang menurun pada produktivitas kerja karyawan. Masalah stres perlu mendapat perhatian dan pengelolaan dalam usaha mencapai sasaran-sasaran perusahaan serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2014:194). Disiplin kerja sering kali menjadi permasalahan pada perusahaan, dimana seorang karyawan terkadang tidak menjalankan disiplin kerjanya yang akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi, oleh karena itu karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi memberikan keuntungan yaitu dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dengan baik dan tepat waktu, sehingga produktivitas kerja karyawan akan semakin tinggi. Perusahaan akan mendapatkan keuntungan dari karyawan yang memiliki disiplin tinggi, karena tujuan yang telah ditetapkan akan tercapai.

Produktivitas menekankan pada hasil yang maksimal dan sekaligus pada prosedur atau cara memperolehnya, yaitu hasil maksimal yang dicapai harus dengan pengorbanan atau resiko yang relatif kecil. Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya (Hasibuan, 2014:126). Produktivitas kerja karyawan sangat berpengaruh pada tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Karena semakin tinggi produktivitas kerja yang dicapai karyawan maka semakin mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

PT. Angkutan Sungai Danau dan Penyeberangan (ASDP) Indonesia Ferry merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang memberikan jasa angkutan penyeberangan dan pengelolaan pelabuhan, penyeberangan untuk

penumpang, kendaraan, dan barang. PT. ASDP Cabang Ketapang mengelola pelabuhan ferry yang berada di Desa Ketapang, Kecamatan Kalipuro Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur yang menghubungkan Pulau Jawa dengan Pulau Bali melalui transportasi laut. PT. ASDP Cabang Ketapang mempunyai peran penting dalam lintas penyeberangan yaitu sebagai infrastruktur penghubung dan pemersatu NKRI yang merupakan urat nadi perekonomian nasional, jalur transportasi nasional dan regional (MEA), jalur distribusi logistik, dan jalur wisatawan domestik dan manca negara.

PT. ASDP Cabang Ketapang memiliki beberapa fasilitas pendukung, fasilitas ini terbagi menjadi dua klasifikasi yakni sarana seperti kapal motor penumpang (KMP) dan prasarana berupa peralatan dan segala perlengkapannya. Jumlah penyeberangan di PT. ASDP Ketapang saat kondisi normal per hari 20 unit kapal di dermaga mb/ponton, dan 12 unit kapal di dermaga LCM.

Pelayanan PT. ASDP Cabang Ketapang kepada masyarakat diupayakan mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, dan semakin tanggap terhadap keselamatan penumpang. Hal ini membutuhkan motivasi kerja yang tinggi. Dalam hal ini, manajer dapat memberikan motivasi kerja kepada karyawan. Motivasi yang diberikan manajer berupa pengakuan akan keberhasilan dalam bekerja dan tanggung jawab yang telah dicapai karyawan serta memberikan semangat kerja. Semangat kerja yang dimiliki tiap karyawan sangatlah penting, karena dengan adanya semangat kerja tinggi akan menimbulkan perasaan senang, yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan lebih baik lagi terhadap pekerjaannya. Tidak hanya pemberian motivasi, penanganan stres kerja yang baik sangatlah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Stres kerja yang sering dialami karyawan di PT. ASDP Cabang Ketapang diakibatkan karena beban kerja yang berlebihan, dan desakan waktu dalam menyelesaikan tugas. Dampak stres kerja yang dialami karyawan berbeda-beda, ada dua dampak stres kerja yaitu dampak positif dan negatif. Stres kerja yang berdampak positif dapat mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Sebaliknya, stres kerja yang berdampak negatif dapat menurunkan produktivitas kerja

karyawan. Penanganan stres kerja yang baik dapat meminimalkan stres kerja karyawan.

PT ASDP Cabang Ketapang menerapkan disiplin kerja kepada semua karyawannya. Karyawan harus menaati seluruh peraturan dan tata tertib yang ada seperti, karyawan harus masuk kerja tepat waktu, menggunakan seragam di kantor sesuai peraturan yang telah ditetapkan, menerima sanksi apabila karyawan melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan.

Perkembangan PT. ASDP Cabang Ketapang-Banyuwangi tiap tahunnya dapat terlihat dari jumlah masyarakat yang menggunakan transportasi laut dari Pulau Jawa menuju Pulau Bali. Adapun data penyeberangan PT. ASDP Cabang Ketapang-Banyuwangi pada puncak angkutan lebaran tahun 2014 yaitu jumlah penyeberangan sebanyak 232 trip, 51.578 penumpang, 10.782 kendaraan roda dua dan 5.285 kendaraan roda empat. Sedangkan pada tahun 2015 yaitu 296 trip penyeberangan, 58.529 penumpang, 10.174 kendaraan roda dua dan kendaraan 6.482 roda empat. Tahun 2016 yaitu 304 trip penyeberangan, 75.786 penumpang, 376 kendaraan roda dua, dan 6.530 kendaraan roda empat. Semakin tingginya masyarakat yang menggunakan jasa penyeberangan di PT. ASDP Cabang Ketapang-Banyuwangi tidak terlepas dari meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja tersebut disebabkan oleh motivasi yang ada dalam diri karyawan dan peran manajer dalam memberikan motivasi yang baik, disiplin kerja karyawan tinggi, serta penanganan terhadap stres kerja yang baik.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah di jelaskan, maka dapat di tarik suatu rumusan masalah sebagai berikut.

- a. apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. ASDP Ketapang Banyuwangi?
- b. apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivita kerja karyawan pada PT.ASDP Ketapang Banyuwangi ?
- c. apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. ASDP Ketapang Banyuwangi ?

- d. apakah motivasi, stres kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. ASDP Ketapang Banyuwangi ?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka dapat diidentifikasi tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut.

- a. untuk menganalisis dan menguji pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. ASDP Ketapang Banyuwangi.
- b. untuk menganalisis dan menguji pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. ASDP Ketapang Banyuwangi.
- c. untuk menganalisis dan menguji pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. ASDP Ketapang Banyuwangi.
- d. untuk menganalisis dan menguji pengaruh motivasi, stres kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. ASDP Ketapang Banyuwangi.

1.4 Manfaat penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain.

- a. Bagi PT ASDP Cabang Ketapang

Penelitian ini diharapkan memberi informasi bagi perumusan kebijakan perusahaan untuk meningkatkan motivasi, dan disiplin kerja serta mengurangi stres kerja sehingga terciptanya produktivitas yang optimal dan tercapainya tujuan perusahaan.

- b. Bagi Akademisi

Memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan acuan bagi penelitian selanjutnya.

c. Bagi Peneliti

Memperoleh wawasan praktis melalui implementasi ilmu yang di dapat selama kuliah secara nyata khususnya mengetahui pengaruh dari motivasi, stres kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu

2.1.1 Motivasi

a. Pengertian

Motivasi adalah suatu daya yang dapat mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan optimal, untuk mencapai tujuan dan sasaran suatu organisasi. Motivasi bertujuan agar setiap pekerja mempunyai semangat dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja sangat diuntungkan, karena mereka dapat menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan tepat waktu dan tidak mengalami kesulitan dalam mengerjakan.

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2011:132). Wilson (2012:312) mengemukakan bahwa motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Menurut Robbins (2003:214) motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja pada organisasi. Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2015:61).

Pendapat para ahli dapat disimpulkan, bahwa motivasi adalah dorongan yang mengakibatkan karyawan mau dan rela untuk mengerahkan waktu dan tenaganya untuk menyelesaikan tanggung jawab sehingga tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan tercapai. Motivasi sangat dibutuhkan bagi para

karyawan, karena dengan motivasi tinggi karyawan dapat lebih semangat dalam menyelesaikan tanggung jawab dan kewajiban yang diberikan.

b. Indikator Motivasi

Menurut Syahyuti dalam Puspitasari (2010), indikator motivasi kerja sebagai berikut :

1) dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

2) semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3) inisiatif dan kreativitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreativitas adalah kemampuan seorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan sesuatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

4) rasa tanggung jawab

Sikap individu karyawan atau pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

Sedangkan karakteristik orang yang mempunyai motivasi tinggi menurut Mangkunegara (2014:68) sebagai berikut.

- 1) Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya.
- 2) Melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan.
- 3) Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan.
- 4) Berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu.
- 5) Melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan.
- 6) Mengerjakan sesuatu yang sangat berani.
- 7) Melakukan sesuatu yang lebih baik daripada orang lain.

c. Teori-teori motivasi

1) Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow

Dalam hipotesis teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow terdapat lima jenjang kebutuhan yang ada di diri semua manusia yaitu:

- a) psikologis : antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lainnya
- b) keamanan : antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional
- c) sosial : mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima-baik, dan persahabatan
- d) penghargaan : mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian
- e) aktualisasi diri : dorongan untuk menjadi seseorang / sesuatu sesuai ambisinya; yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Maslow memisahkan kelima kebutuhan itu sebagai kebutuhan tingkat tinggi dan kebutuhan tingkat rendah. Kebutuhan tingkat rendah yaitu kebutuhan yang dipenuhi secara eksternal; kebutuhan fisik dan keamanan. Sedangkan kebutuhan tingkat tinggi yaitu kebutuhan yang dipenuhi secara internal; kebutuhan sosial, akan penghargaan, dan aktualisasi diri.

2) Teori X dan Teori Y

Douglas McGregor (Robbins, 2003:216) mengemukakan dua pandangan yang jelas berbeda mengenai manusia. Pada dasarnya yang satu negatif, ditandai sebagai teori X dan yang positif ditandai dengan teori Y.

Menurut Teori X, empat asumsi yang dipegang para manajer adalah sebagai berikut :

- a) karyawan secara inheren tidak menyukai kerja dan, bila dimungkinkan akan mencoba menghindarinya
- b) karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai sasaran
- c) karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarahan formal bila mungkin
- d) kebanyakan karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain yang terkait dengan kerja dan akan menunjukkan ambisi yang rendah.

Menurut Teori Y, empat asumsi positif yang dikemukakan McGregor sebagai berikut :

- a) karyawan dapat memandang kerja sebagai kegiatan alami yang sama dengan istirahat atau bermain
- b) orang-orang melakukan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka memiliki komitmen pada sasaran
- c) rata-rata orang dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahakan, tanggung jawab
- d) kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif menyebar luas ke semua orang dan tidak hanya milik mereka yang berada dalam posisi manajemen.

3) Teori dua faktor

Teori dua faktor (teori *motivasi-higiene*) dikemukakan oleh psikolog Herzberg yaitu :

- a) faktor-faktor intrinsik berhubungan dengan kepuasan kerja sedangkan faktor-faktor ekstrinsik berhubungan dengan ketidakpuasan
- b) faktor higiene : faktor-faktor seperti kebijakan dan administrasi perusahaan, penyeliaan, dan gaji. Bila memadai dalam pekerjaan tertentu,

menenteramkan pekerja. Bila faktor-faktor ini tidak memadai, orang-orang akan tidak terpuaskan.

4) Teori ERG (*Existence-Relatedness-Growth*)

Clayton Alderfer dari Universitas Yale telah mengerjakan ulang teori hirarki kebutuhan Maslow untuk disandingkan secara lebih dekat riset empiris. Alderfer berargumen bahwa ada tiga kelompok kebutuhan inti yaitu :

a) eksistensi (*existence*)

Memperhatikan tentang pemberian persyaratan keberadaan materiil dasar, mencakup butir-butir yang oleh Maslow dianggap sebagai kebutuhan psikologis dan keamanan

b) hubungan

Hasrat yang kita miliki untuk memelihara hubungan antarpribadi yang penting. Hasrat sosial dan status menuntut terpenuhinya interaksi dengan orang-orang lain, dan hasrat ini sejalan dengan kebutuhan sosial Maslow dan komponen eksternal pada klasifikasi penghargaan Maslow

c) pertumbuhan

Hasrat intrinsik untuk perkembangan pribadi, yang mencakup komponen intrinsik dari kategori penghargaan Maslow dan karakteristik-karakteristik yang tercakup pada aktualisasi diri.

d. Memotivasi kelompok kerja yang beragam

Memotivasi para karyawan tidak mudah. Karyawan masuk ke dalam perusahaan dengan kebutuhan, kepribadian, keterampilan, kemampuan, minat dan bakat yang berbeda. Mereka memiliki harapan yang berbeda terhadap pemberian kerja dan pandangan yang berbeda tentang apa yang bisa diharapkan oleh pemberi kerja terhadap mereka. apa yang diinginkan para karyawan dari pekerjaan mereka sangat bervariasi, mengingat perbedaan-perbedaan karyawan didalam perusahaan.

Menurut Robbins (2010:128) ada beberapa cara manajer memotivasi karyawan, sebagai berikut:

- 1) memotivasi tenaga kerja yang beragam. Untuk memaksimalkan motivasi tenaga kerja saat ini, para manaejr perlu memikirkan *fleksibilitas*. Suatu pekan kerja dimana karyawan bekerja dengan waktu yang lebih lama dalam

sehari, tetapi dengan hari yang lebih sedikit dalam seminggu. Namun demikian, perusahaan dapat merancang jadwal apapun yang mereka inginkan untuk menyesuaikan kebutuhan karyawan. Alternatif lain adalah sistem penjadwalan dimana karyawan dituntut untuk bekerja dengan jumlah jam tertentu setiap seminggu tetapi bebas mengatur jam-jam kerja itu, dalam batasan tertentu.

- 2) memotivasi para profesional. Berbeda dengan satu generasi yang lalu, ciri khas karyawan saat ini adalah karyawan atau pekerja profesional dengan gelar sarjana dan bukan seperti pekerja pabrik. Pekerja profesional berbeda dengan pekerja nonprofesional. Mereka memiliki komitmen yang kuat dan jangka panjang terhadap bidang keahlian mereka. Agar selalu mengetahui perkembangan terbaru dibidang mereka, mereka terus memperbarui pengetahuan dan karena komitmen mereka terhadap profesinya. Biasanya yang memotivasi pekerja profesional bukanlah soal uang dan promosi karena pekerja profesional cenderung dibayar tinggi dan menikmati apa yang mereka lakukan. Alih-alih memprioritaskan uang dan promosi, profesional cenderung memberi peringkat tinggi pada tantangan pekerjaan. Mereka suka menangani masalah dan mencari solusi. Hadiah utama mereka adalah pekerjaan itu sendiri. profesional juga menghargai dukungan. Mereka ingin orang lain berfikir bahwa apa yang mereka kerjakan adalah penting. Hal ini mungkin berlaku untuk semua karyawan, tetapi para profesional cenderung fokus pada pekerjaan mereka sebagai pusat minat mereka, sedangkan nonprofesional biasanya memiliki minat lain di luar pekerjaan yang dapat mengimbangi kebutuhan yang tidak terpenuhi di tempat kerja.
- 3) memotivasi karyawan tidak tetap adalah dengan adanya kesempatan untuk menjadi karyawan tetap. Dimana karyawan tetap dipilih dari kelompok karyawan tidak tetap, mereka akan bekerja keras dengan harapan akan menjadi karyawan tetap.
- 4) memotivasi karyawan dengan keterampilan yang rendah dan upah yang minimum. Satu perangkap dimana kita sering jatuh ke dalamnya adalah berpikir bahwa orang hanya termotivasi oleh uang. Walaupun uang adalah

motivator yang penting, ini bukanlah satu-satunya imbalan yang dicari orang dan yang dapat digunakan oleh para manajer. Karyawan dengan upah minimum dapat ter motivasi dengan program pengakuan karyawan yang dilakukan para manajer. Banyak manajer juga mengakui adanya kekuatan pujian, tetapi memuji dengan cara seperti memberi “tepukan di panggung” ini harus tulus dan diberikan untuk alasan yang benar.

2.1.2 Stres kerja

a. Pengertian Stres kerja

Setiap orang mempunyai tanggung jawab dan kewajiban yang berbeda, tergantung pada kemampuan dan keahlian yang mereka miliki serta tujuan dari perusahaan. Para karyawan dalam dunia kerja, dituntut untuk dapat menyelesaikan tanggung jawab dan kewajibannya sesuai waktu yang diberikan perusahaan. Hal ini dapat mengakibatkan karyawan mengalami stres kerja apabila tugas yang diberikan tidak selesai tepat waktu dan tidak sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkuprawira, 2007:345). Menurut Robbins (2003 : 793), bahwa stres kerja adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala, tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Stres dapat berdampak buruk pada karyawan yang juga akan merugikan perusahaan. Hal ini dikarenakan kendala yang dihadapi karyawan dalam menghadapi tugas/pekerjaan yang mereka terima. Stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan), atau lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol.

Stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau stresor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku (Minto, 2015:91). Menurut Hasibuan (2014:204) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres adalah respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan

tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepadanya (Moorhead dan Griffin, 2013:173).

Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, kondisi fisik dalam menghadapi peluang, tuntutan dan kendala yang terkait tugas dan kewajiban yang dimiliki seseorang. Stres kerja tidak selalu berpengaruh negatif, atau dengan kata lain stres kerja dapat berpengaruh positif terhadap perusahaan. Stres dapat dinyatakan positif dan merupakan suatu peluang apabila stres tersebut dapat mempengaruhi mereka untuk meningkatkan semangat kerja agar memperoleh hasil optimal. Stres dapat dikatakan negatif apabila stres tersebut menyebabkan hasil yang menurun pada produktivitas kerja karyawan.

b. Jenis-jenis stres kerja

Veithzal Rivai dan Dedi Mulyadi (2003:308) mengategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu:

- 1) *Eustres*, adalah hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif dan konstruktif (membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan perusahaan yang diasosiasikan dengan pertumbuhan fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat *performance* yang tinggi.
- 2) *Distres*, adalah hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan perusahaan seperti penyakit kardiovaskular dan keridakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang di asosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan dan kematian.

c. Gejala-gejala stres

1) Gejala Fisiologis

Gejala fisiologis yaitu perubahan-perubahan yang terjadi pada metabolisme organ tubuh seperti denyut jantung yang meningkat, tekanan darah yang meningkat, sakit kepala, dan sakit perut yang bisa kita alami dan harus diwaspadai. Sebagian besar perhatian dini atas stres diarahkan ke gejala fisiologis. Ini terutama karena topik itu diteliti oleh spesialis ilmu kesehatan dan medis. Riset ini memandu ke kesimpulan bahwa stres dapat menciptakan

perubahan metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung. Hubungan antara stres dan gejala fisiologis tertentu tidaklah jelas. Hanya sedikit hubungan yang konsisten ini terkait dengan kerumitan gejala-gejala itu dan kesulitan untuk secara objektif mengukurnya. Fakta bahwa gejala fisiologis mempunyai relevansi langsung yang lebih penting bagi kita.

2) Gejala Psikologis

Gejala psikologis yaitu perubahan-perubahan sikap yang terjadi seperti ketegangan, kegelisahan, ketidaktenangan, kebosanan, cepat marah dan lain-lain. Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Memang itulah dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres itu. Tetapi stres muncul dalam keadaan psikologis lain misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda.

3) Gejala Keperilakuan

Gejala keperilakuan yaitu perubahan-perubahan atau situasi di mana produktivitas seseorang menurun, absensi meningkat, kebiasaan makan berubah, merokok bertambah, banyak minum-minum keras, tidak bisa tidur, berbicara tidak tenang, dan lain-lain. Gejala yang berkaitan dengan perilaku mencakup perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, juga perubahan kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

d. Faktor-Faktor Stres Kerja

Faktor-faktor yang mengakibatkan stres kerja menurut T.Hani Handoko (2001:201):

- 1) beban kerja yang berlebihan
- 2) tekanan atau desakan waktu
- 3) kualitas supervisi yang jelek
- 4) iklim politis yang tidak aman
- 5) umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- 6) wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab

- 7) frustrasi
- 8) konflik antar pribadi dan antar kelompok
- 9) perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- 10) berbagai bentuk perubahan

Stres karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar perusahaan. Penyebab-penyebab stres diluar pekerjaan itu menurut T. Hani Handoko (2001 : 201) yaitu diantaranya :

- 1) kekuatiran financial
- 2) masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
- 3) masalah-masalah phisik
- 4) masalah-masalah perkawinan (misalnya perceraian)
- 5) perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
- 6) masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara

e. Penyebab Stres Kerja

Menurut Luthans (2006:210), penyebab terjadinya stres kerja adalah dari faktor organisasi dan non organisasi. Penyebab yang bersifat organisasi salah satunya adalah struktur dalam organisasi sehingga dapat menimbulkan konflik dalam hubungan antar karyawan, spesialisasi, serta lingkungan yang kurang mendukung. Hal lain dalam desain organisasi yang juga dapat menyebabkan stres antara lain seperti, level diferensiasi dalam perusahaan serta adanya sentralisasi yang menyebabkan karyawan tidak mempunyai hak untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Sedangkan faktor yang bersifat non-organisasi, yaitu faktor individual, antara lain adalah tipe kepribadian karyawan.

Menurut Luthans (2006 : 313) juga menyebutkan bahwa penyebab stres terdiri dari empat hal utama yaitu *Stresor* : ekstraorganisasi, organisasi, kelompok dan individual.

1) *Stresor* Ekstraorganisasi

Stresor ekstraorganisasi adalah penyebab stres yang berasal dari luar organisasi. Penyebab stres ini dapat terjadi pada organisasi yang terbuka

yaitu keadaan lingkungan eksternal mempengaruhi organisasi. Misalnya perubahan sosial, teknologi, globalisasi, keluarga, dan lain-lain.

2) *Stresor* Organisasi

Stresor organisasi adalah penyebab stres yang berasal dari organisasi tempat karyawan bekerja. Penyebab ini lebih memfokuskan pada kebijakan atau peraturan organisasi yang menimbulkan tekanan yang berlebih pada karyawan.

3) *Stresor* Kelompok

Stresor kelompok adalah penyebab stres yang berasal dari kelompok kerja yang setiap hari berinteraksi dengan karyawan.

4) *Stresor* Individual

Stresor individual adalah penyebab stres yang berasal dari individu yang ada di dalam organisasi. Misalnya seorang karyawan yang memiliki masalah dalam pekerjaan sehingga menimbulkan tekanan tersendiri.

f. Langkah-langkah untuk mengatasi stres karyawan

Menurut Siagaan (2011 : 302) bagian kepegawaian dapat dan harus membantu para karyawan untuk mengatasi stres yang dihadapinya. Langkah-langkah yang dapat diambil meliputi:

- 1) merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam membantu para karyawan menghadapi berbagai stres.
- 2) menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stres.
- 3) melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala-gejala stres di kalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stres itu berdampak negatif terhadap prestasi kerja para bawahannya itu.
- 4) melatih para karyawan mengenali dan menghilangkan sumber-sumber stres.
- 5) terus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar-benar diikutsertakan untuk mengatasi stres yang dihadapinya.

- 6) memantau terus-menerus kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini.
- 7) menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stres yang berasal dari kondisi kerja dapat dielakkan.
- 8) menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan apabila mereka sempat menghadapi stres.

2.1.3 Disiplin kerja dan Pendisiplinan

a. Pengertian

Dalam dunia kerja, disiplin sangat dibutuhkan setiap karyawan untuk dapat mengatur waktu dan menyelesaikan tanggung jawab sesuai yang diberikan perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja dapat membagi waktunya dengan baik sehingga pekerjaan yang di berikan oleh pimpinan dapat diselesaikan tepat waktu. Disiplin kerja dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk dapat melaksanakan kewajibannya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2014:194). Menurut Siswanto (2001:291) disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Simamora (2004 : 610) bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Menurut Handoko (2001:208) pendisiplinan adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplinnya para karyawan memang sangat mendukung aktivitas operasional perusahaan, sehingga keterlambatan dalam pencapaian target perusahaan bisa diminimalkan. Pendisiplinan merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam suatu organisasi. Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam

diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Edy, 2009:87) .

Dari berbagai pendapat ahli, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan untuk melaksanakan semua tanggung jawab dan tugas yang diberikan perusahaan dalam hal menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan pendisiplinan karyawan adalah kegiatan manajemen untuk mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur, serta mengendalikan karyawan untuk dapat melaksanakan tugas yang telah diberikan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

b. Indikator disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2007:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan diantaranya:

1) tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang berdisiplin.

3) balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik

terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan baik karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4) keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5) pengawasan melekat

Pengawasan melekat (waskat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, kinerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6) sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang

7) ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8) hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *Direct Single Relationship*, *Direct Group Relationship*, dan *Cross Relationship* hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat, baik secara vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya *Human Relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

c. Tujuan pendisiplinan

Tujuan disiplin kerja menurut Hasibuan (2007:195) adalah.

1. Mendorong karyawan untuk menaati kerja
2. Memanfaatkan penggunaan prasarana dan sarana secara optimal
3. Meningkatkan produktivitas kerja
4. Mendorong pelaksanaan kerja sesuai dengan ketepatan yang berlaku

d. Prinsip-prinsip pendisiplinan karyawan

Prinsip-prinsip pendisiplinan karyawan sebagai berikut.

- 1) Pendisiplinan dilakukan secara pribadi
- 2) Pendisiplinan harus bersifat membangun
- 3) Pendisiplinan harus dilakukan oleh atasan langsung dengan segera

- 4) Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan
 - 5) Pimpinan hendaknya tidak seharusnya memberikan pendisiplinan
 - 6) Pendisiplinan dilakukan pada waktu karyawan melakukan kesalahan
 - 7) Setelah pendisiplinan sikap dari pimpinan harus wajar kembali
- e. Macam-macam pendisiplinan kerja

Menurut Siagian, Sondang P (2011: 304) dikatakan bahwa terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan korektif.

1) Pendisiplinan Preventif

Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.

2) Pendisiplinan Korektif

Karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu.

2.1.4 Produktivitas kerja

Menurut Sutrisno (2009:99) produktivitas kerja secara umum diartikan sebagai hubungan antara output (barang-barang atau jasa) dengan input (karyawan, bahan baku, uang). Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran karyawan dalam persatuan waktu kerja (Sunyoto, 2013:203). Secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output)

dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas kerja karyawan juga merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai karyawan per-satuan waktu sebagai tolak ukur aktivitas yang dilakukan serta sumber daya yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang di dapat dengan sumber yang digunakan.

Menurut Siagian (2005:75) produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal. Produktivitas semakin tinggi apabila karyawan mempunyai semangat dan disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang telah di berikan perusahaan. Semangat kerja yang tinggi akan menimbulkan rasa senang terhadap pekerjaan yang mendorong karyawan untuk lebih giat dan lebih baik dalam bekerja. Selain itu, disiplin kerja berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena dengan disiplin kerja yang tinggi, karyawan mempunyai kesadaran dalam menjalankan pekerjaan sesuai waktu yang di tetapkan.

Dari berbagai pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan (karyawan) dalam memproduksi antara input (sarana dan prasarana) yang digunakan dengan output yang dihasilkan. Produktivitas sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang. Ukuran produktivitas yang paling terkenal berkaitan dengan tenaga kerja yang dapat dihitung membagi pengeluaran dengan jumlah yang digunakan atau jumlah jam kerja karyawan. Perusahaan mengharapkan karyawan menghasilkan produktivitas yang maksimal agar tujuan dapat tercapai. Karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

b. Indikator Produktivitas

Menurut Sutrisno (2011:104) indikator produktivitas adalah :

1) kemampuan

Kemampuan untuk mengerjakan tugas. Kemampuan seorang karyawan bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka saat bekerja.

2) meningkatkan hasil yang dicapai

Meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3) semangat kerja

Semangat kerja dapat dilihat dari hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) pengembangan diri

Pengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5) mutu

Merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan hasil kerja seorang karyawan.

6) waktu yang dibutuhkan

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

c. Sumber-sumber dan faktor-faktor produktivitas

Ada beberapa sumber-sumber yang mempengaruhi produktivitas, antara lain.

1) Bersumber pada pekerjaan

Suatu pekerjaan yang banyak memerlukan gerakan yang dapat mengakibatkan produktivitas kerja makin rendah. Agar gerakan dalam melakukan pekerjaan cepat dan tepat terlebih dahulu diadakan "*Time and Motion Study*". Dengan dua studi tersebut dapat tercipta gerakan-gerakan

yang efektif dan dapat memperlancar pekerjaan sekaligus mengurangi kesalahan karyawan.

2) Bersumber dari karyawan itu sendiri

Semangat dan keinginan kerja para karyawan merupakan unsur penting dalam mencapai produktivitas yang tinggi. Maka sebaiknya pimpinan memperhatikan unsur penting tersebut melalui : gaji yang memadai, kebutuhan karyawan perlu diperhatikan, penempatan karyawan pada posisi yang tepat.

Selain dari kedua sumber, maka faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah.

a) Pendidikan

Tingkat kecerdasan karyawan dilihat dari tingkat pendidikannya. Semakin tinggi pendidikan semakin besar kemungkinan untuk mendapatkantuan tujuan kejenjangan yang lebih baik. Pendidikan karyawan dan kerja staf berhubungan dengan produktivitas.

b) Kesehatan jasmani dan rohani

Salah satu tugas pimpinan perusahaan adalah menjamin kesehatan karyawan yaitu dengan cara mengatur jam kerja, meniadakan lembur sehingga dapat menciptakan kegiatan kerja para karyawan. Karyawan yang sehat juga pasti akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

c) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh besar dalam meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat.

d) Faktor manajerial

Gaya kepemimpinan yang efektif, memotivasi, mengarahkan, dan menggerakkan bawahannya agar dapat bekerja dengan lebih semangat dalam melaksanakan tugas.

e) Motivasi

Pemberian motivasi oleh seorang pimpinan yang baik akan membimbing dan melatih karyawannya. memotivasi setiap karyawan tidaklah mudah, sebab

setiap karyawan mempunyai latar belakang, pengalaman, harapan dan keinginan yang berbeda.

f) Peralatan yang digunakan

Peralatan yang digunakan mempunyai efek yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja seorang karyawan perlu mendapat perhatian dari perusahaan karena produktivitas kerja akan meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Produktivitas dapat dimaksudkan sebagai penggunaan sumber-sumber ekonomi yang digerakan secara efektif dan memerlukan keterangan organisator dan teknik sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi, artinya hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah.

2.2 Penelitian Terdahulu

Salah satu yang memegang peranan penting dalam melakukan penelitian adalah kajian-kajian penelitian sebelumnya. Hasil-hasil tersebut dapat di jadikan sebagai acuan dan perbandingan dengan penelitian yang akan di lakukan.

Tabel 2.1 Penyajian Rangkuman Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Alat Penelitian	Hasil
1.	Endo Wijaya Kartika, Thomas Kaihatu (2010)	Motivasi (X) Kepuasan Kerja (Y)	Analisis Regresi linier Sederhana	Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya
2.	Peni Tunjungsari (2011)	Stres Kerja (X) Kepuasan Kerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung
3.	Sugiyatmi, dkk (2016)	Motivasi kerja (X ₁) Gaya kepemimpinan (X ₂) Lingkungan kerja (X ₃) Disiplin kerja (Y ₁) Kinerja (Y ₂)	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan mempunyai dampak positif signifikan terhadap kinerja

Dilanjutkan

Lanjutan tabel 2.1 Penyajian Penelitian Terdahulu

4.	Vico Wentri Sumendra (2013)	Motivasi (X_1) Disiplin (X_2) Kepemimpinan (X_3) Produktivitas Kerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	karyawan Motivasi, disiplin, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Diklat Minahasa Selatan
5.	Danang Agil W (tanpa tahun)	Kepemimpinan (X_1) Disiplin kerja (X_2) Motivasi (X_3) Kompensasi (X_4) Produktivitas Kerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Sedangkan kompensasi berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja

Sumber data diolah : Endo Wijaya (2010), Peni Tunjungsari (2011), Sugiyatmi (2016), Vico Wentri (2013), Danang Agil (tanpa tahun)

Penelitian yang dilakukan Endo dan Thomas (2010) bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 72 responden, meliputi 26 responden laki-laki dan 46 responden perempuan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y), sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi (X). Berdasarkan penelitian ini melalui uji hipotesis ditemukan hasil bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pakuwon Food Festival, dan kontribusi variabel motivasi terhadap kepuasan kerja hanya sebesar 13,6%, sedangkan sisanya merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis. Perbedaan antara peneliti terdahulu dan yang dilakukan peneliti yaitu, peneliti terdahulu hanya menggunakan satu variabel independen yaitu motivasi (X_1), sementara dalam penelitian yang dilakukan ini terdapat tiga variabel independen yaitu motivasi (X_1), stres kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3). Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang peneliti lakukan ialah adanya persamaan variabel motivasi.

Penelitian kedua dilakukan oleh Peni Tunjungsari (2011) bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dimana variabel dependennya adalah kepuasan kerja (Y) dan variabel independen adalah Stres kerja (X). Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 50 orang dan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini merupakan keseluruhan dari jumlah populasi atau sensus sampling. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat bantu SPSS 13.0 *for windows* dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,343 atau 34,3%. Hal ini berarti bahwa independen variabel berpengaruh terhadap dependen variabel. Hubungan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan peneliti lakukan ialah terdapat perbedaan variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y), sementara penelitian yang dilakukan peneliti tidak menggunakan variabel kepuasan kerja. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti ialah adanya persamaan variabel independen yaitu stres kerja

Penelitian ketiga oleh Sugiyatmi (2016) bertujuan untuk mengetahui motivasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT. Bina San Prima. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dimana variabel dependen adalah disiplin kerja (Y_1) dan kinerja karyawan (Y_2), dan variabel independennya adalah motivasi kerja (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), dan lingkungan kerja (X_3). Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 35 orang dan jumlah sampel yang diambil keseluruhan dari jumlah populasi. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 17.0 *for windows* dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,468 atau sebesar 46,8%. Hal ini berarti bahwa independen variabel secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Hubungan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan peneliti ialah terdapat perbedaan pada salah satu variabel independen dan variabel dependen. Penelitian yang dilakukan Sugiyatmi dkk menggunakan variabel kepemimpinan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3). Perbedaan lain pada

variabel dependen, dimana penelitian Sugiyatmi melihat pengaruh variabel independen pada variabel dependen yaitu kinerja, sementara variabel dependen yang akan peneliti lihat pengaruhnya yaitu produktivitas. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti ialah adanya persamaan pada variabel independen yaitu motivasi dan disiplin kerja.

Penelitian yang dilakukan Vico (2013) bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin, dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Diklat Minahasa Selatan, dengan variabel independen yaitu motivasi, disiplin dan kepemimpinan, variabel dependen yaitu produktivitas. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 29 orang dan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini merupakan keseluruhan dari jumlah populasi. Berdasarkan hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,522 atau sebesar 52,2%. Hal ini berarti bahwa independen variabel (motivasi, disiplin, dan kepemimpinan) secara bersama-sama mempengaruhi dependen variabel (produktivitas kerja). Hubungan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti ialah terdapat perbedaan pada salah satu variabel independen. Penelitian yang dilakukan oleh Vico menggunakan variabel motivasi (X_1), disiplin (X_2), dan kepemimpinan (X_3) sementara penelitian yang akan dilakukan peneliti tidak menggunakan variabel kepemimpinan. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan penelitian ini, yaitu adanya variabel motivasi, disiplin dan produktivitas kerja karyawan.

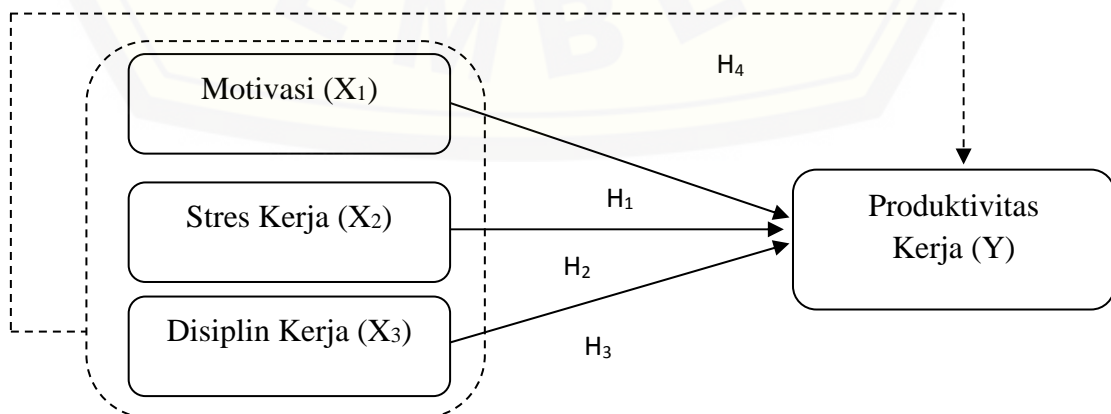
Penelitian yang dilakukan Danang Agil W (tanpa tahun) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dimana variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y) dan variabel independen adalah kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2), motivasi (X_3) dan kompensasi (X_4). Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 70 orang dan jumlah sampel yang diambil keseluruhan dari jumlah populasi. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 1 dapat

disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,864 atau sebesar 86,4%. Hal ini berarti bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hubungan antara penelitian Khairul dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti ialah adanya perbedaan pada salah satu variabel independen yaitu kompensasi. Persamaan penelitian Danang dengan penelitian yang dilakukan peneliti ialah adanya variabel motivasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah peneliti dalam menguraikan secara sistematis pokok permasalahan dalam penelitian. Objek penelitian ini adalah 70 karyawan tetap PT. ASDP Cabang Ketapang-Banyuwangi. Motivasi dan disiplin kerja berperan penting dalam keberhasilan karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkannya maupun tujuan dari perusahaan. Selain itu, Stres kerja yang dialami karyawan diakibatkan dari pekerjaan atau lingkungan kerja dapat menghambat mereka untuk bekerja secara optimal dan menurunkan produktivitas kerja (Rivai Zainal dkk, 2014:317). Meningkatkan motivasi dan disiplin kerja serta meminimalkan dampak yang terjadi akibat stres kerja akan mengoptimalkan produktivitas kerja dan tercapainya tujuan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja (Vico, 2013).

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka dibuatlah kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan : —————▶ : uji variabel secara parsial
- - - - -▶ : uji variabel secara simultan
X : variabel bebas (*independent*)
Y : variabel terikat (*dependent*)

2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian

2.4.1 Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi dapat diartikan sebagai proses dimana perilaku dapat digerakkan dan diarahkan. Seperti yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2015:61), motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Dari pengertian tersebut dapat diterangkan seorang karyawan bersedia melakukan suatu pekerjaan pada sebuah perusahaan atau organisasi. Siagian (2011:75) menyatakan produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan outputya maksimal. Jika motivasi yang diberikan kepada karyawan kuat maka akan meningkatkan produktivitas mereka dalam perusahaan karena dalam melakukan suatu pekerjaan, setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul semangat dalam bekerja. Motivasi yang tinggi dapat membantu untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja di perusahaan. Pernyataan bahwa motivasi memiliki hubungan dengan produktivitas kerja, hal tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Vico Wentr (2013) dan Danang Agil (2013) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut:

H₁ : Motivasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan darat pada PT. ASDP Ketapang Banyuwangi.

2.4.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Stres kerja dapat diartikan sebagai kondisi ketegangan seseorang yang diakibatkan dari pekerjaan dan lingkungan kerja. Setiap karyawan akan mengalami stres kerja yang diakibatkan dari pekerjaan maupun lingkungan kerja. Stres adalah respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepadanya (Moorhead dan Griffin, 2013:173). Dengan pengertian tersebut dapat diterangkan seseorang yang mengalami stres kerja dapat berpengaruh pada tugas dan tanggung jawab sehingga tidak dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Menurut Siagian (2011:75) produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal. Apabila karyawan tidak dapat meminimalkan stres kerja maka akan berdampak pada menurunnya produktivitas kerja mereka dalam perusahaan karena dalam melakukan pekerjaan karyawan merasa terkendala terhadap tugas yang diberikan perusahaan dan tidak dapat menyelesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan. Hal ini dapat merugikan karyawan dan perusahaan jika stres kerja yang dialami karyawan tidak diatasi secara benar. Berdasarkan landasan teori tersebut, hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut :

H₂ : Stres kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan darat pada PT ASDP Ketapang Banyuwangi.

2.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja sangat erat, hal ini tampak pada hubungan sebab akibat antar keduanya. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan untuk melaksanakan semua tanggung jawab dan tugas yang diberikan perusahaan dalam hal menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.. Produktivitas kerja adalah kemampuan (karyawan) dalam memproduksi input (sarana dan prasarana) yang digunakan dengan output yang dihasilkan. Produktivitas kerja dapat tercapai, apabila karyawan mempunyai disiplin yang tinggi pada pekerjaan sehingga dapat

menyelesaikan tugas dengan baik serta tepat waktu. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Vico Wentri S (2013) dan Danang agil (tanpa tahun) yang menyimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan landasan teori dan peneliti terdahulu, maka hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut :

H₃ : disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan darat pada PT. ASDP Ketapang Banyuwangi.

2.4.4 Pengaruh Motivasi, Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Mangkunegara (2015:61), motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Rivai Zainal dkk (2014:317) stres kerja yang dialami karyawan diakibatkan dari pekerjaan atau lingkungan kerja dapat menghambat mereka untuk bekerja secara optimal dan menurunkan produktivitas kerja. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2014:194). Motivasi dan disiplin kerja berperan penting dalam keberhasilan karyawan. karyawan yang memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Selain itu, pengelolaan stres kerja dengan baik dan benar, dapat meningkatkan produktivitas kerja. Berdasarkan landasan teori tersebut, hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut :

H₄ : motivasi, stres kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan darat pada PT ASDP Ketapang Banyuwangi.

BAB 3. METODELOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian dengan judul pengaruh motivasi, stres kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. ASDP Cabang Ketapang-Banyuwangi ini dikategorikan sebagai penelitian *explanatory research* karena penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel terhadap variabel lainnya atau untuk mengetahui bagaimana suatu variabel dapat mempengaruhi variabel lainnya melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini menjelaskan mengenai arah dan besarnya pengaruh variabel Motivasi, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap variabel Produktivitas Kerja.

3.2 Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. ASDP Cabang Ketapang-Banyuwangi yang berjumlah 255 karyawan (darat dan laut). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014:91). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2012:117) pengertian *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan berdasarkan kriteria-kriteria atau pertimbangan tertentu.

Kriteria responden pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Usia diatas 20 tahun
2. Karyawan tetap bagian darat PT. ASDP Cabang Ketapang-Banyuwangi
3. Masa kerja minimal 10 tahun di PT. ASDP Cabang Ketapang

Karyawan yang sudah bekerja di PT. ASDP Cabang Ketapang minimal 10 tahun, dianggap memiliki kemampuan dan wawasan kerja yang memadai untuk memberikan penilaian.

Sampel dalam penelitian ini adalah 70 orang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa data kualitatif dan data kuantitatif.

a. Data kualitatif

Data kualitatif yang didapatkan berupa gambaran umum obyek dan struktur organisasi dari PT. ASDP Ketapang

b. Data kuantitatif

Data kuantitatif dari penelitian ini didapatkan dari jawaban atas kuisisioner yang diolah menggunakan perhitungan menggunakan SPSS.

3.3.2 Sumber Data dalam penelitian ini :

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini adalah data variabel motivasi, stress kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan yang diperoleh dari jawaban kuisisioner mengenai persepsi karyawan atas motivasi, stress kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja yang menghasilkan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial maupun simultan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Suatu tehnik pengumpulan data dibutuhkan untuk mendapatkan data-data yang sesuai dan dibutuhkan dalam penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan antara lain :

a. Kuisisioner (daftar pernyataan)

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pernyataan kepada responden pada bulan oktober 2016 dalam hal ini 70 karyawan PT. ASDP Cabang Ketapang-Banyuwangi

b. Studi Pustaka

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca, mempelajari dan menganalisa laporan penelitian dan dokumen-dokumen perjanjian yang berkaitan dengan masalah-masalah yang diteliti.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua yaitu : variabel independen dan variabel dependen.

a. Variabel bebas (*independent variabel*)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi (X_1), stress kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3).

b. Variabel terikat (*dependent variabel*)

Variabel terikat pada penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan (Y)

3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran Variabel

3.6.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan deskripsi faktor-faktor atau variabel yang ada atau digunakan dalam penelitian. Guna memberikan pemahaman terhadap variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian, maka masing-masing variabel akan dijelaskan sebagai berikut.

a. Variabel indenpenden, terdiri dari :

1. Motivasi (X_1) adalah dorongan yang mengakibatkan karyawan mau dan rela untuk mengerahkan waktu dan tenaganya untuk menyelesaikan tanggung jawab untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, serta dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Indikator motivasi dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) dorongan mencapai tujuan, merupakan perilaku karyawan untuk mencapai kesuksesan
- 2) semangat kerja, merupakan perilaku karyawan untuk semangat dalam melakukan pekerjaan
- 3) inisiatif, merupakan perilaku karyawan untuk bekerja tanpa menunggu perintah
- 4) rasa tanggung jawab, merupakan perilaku karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan

2. Stress Kerja (X_2) adalah suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, kondisi fisik dan sosial dalam menghadapi peluang, tuntutan dan kendala yang terkait tugas dan kewajiban yang dimiliki. Pada penelitian ini yang dimaksudkan stress kerja ini adalah persepsi karyawan atas :

- 1) beban kerja yang berlebihan
- 2) jadwal kerja yang tidak beraturan
- 3) gaji/upah yang tidak layak
- 4) konflik antar pribadi

3. Disiplin Kerja (X_3) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam hal menaati semua peraturan perusahaan, norma-norma sosial yang berlaku dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Indikator-indikator disiplin kerja pada penelitian ini adalah persepsi karyawan atas:

- 1) Kepatuhan pada aturan-aturan yang ditetapkan perusahaan
- 2) Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor
- 3) kesediaan dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan tersebut

b. Variabel dependen, terdiri dari :

1. Produktivitas Kerja (Y) adalah kemampuan karyawan dalam berproduksi perbandingan antara input yang digunakan dengan output yang dihasilkan dalam pemanfaatan sarana dan prasarana yang tersedia. Indikator produktivitas dalam penelitian ini adalah persepsi karyawan tentang :

- 1) kemampuan mengoptimalkan penggunaan sarana peralatan kerja yang ada di perusahaan
- 2) kemampuan bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan
- 3) kesediaan diberi tambahan beban kerja diluar jam kerja

3.6.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval dalam alat ukur. Alat ukur tersebut yang akan digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Penelitian ini menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial (Siregar, 2013:25). Adapun penggunaan skala likert untuk setiap jawaban responden pada variabel motivasi, disiplin kerja, dan produktivitas kerja di beri skor sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju = diberi skor 5
- b. Setuju = diberi skor 4
- c. Cukup Setuju = diberi skor 3
- d. Tidak Setuju = diberi skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju = diberi skor 1

Untuk variabel stress kerja skala untuk jawaban responden diberi skor sebagai berikut :

- a. Sangat setuju = diberi skor 1
- b. Setuju = diberi skor 2
- c. Cukup setuju = diberi skor 3
- d. Tidak setuju = diberi skor 4
- e. Sangat tidak setuju = diberi skor 5

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Siregar (2013:46) bahwa uji validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin di ukur (*a valid measure if it successfully measure the phenomenon*).

Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antra masing-masing pertanyaan atau pernyataan dengan total skor pengamatan (Arikunto,

2006:255). Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Pearson Product Moment*.

Rumus yang digunakan korelasi *Pearson Product Moment* (Arikunto, 2006:255), yaitu:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{((n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2))}}$$

dimana :

r = koefisien korelasi

x= nilai indikator variabel

y= nilai total variabel

n= jumlah data sampel

Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika r hasil positif, serta r hasil > r table, maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hasil positif, serta r hasil < r table, maka variabel tersebut tidak valid.

b. Reliabilitas

Menurut Siregar, S (2013:55) yang dimaksud dengan uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*, suatu instrumen dikatakan reliable apabila nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar 0,60 .

Rumus perhitungan reliabilitas (Siregar S, 2013:55) sebagai berikut :

$$C\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum b^2}{\sum t^2} \right]$$

Keterangan :

$C\alpha$ = Koefisien *Cronbach's alpha*

k = Banyaknya Pertanyaan Dalam Butir

$\sum b^2$ = Varians Butir

$\sum t^2$ = Varians Total

Suatu variabel dikatakan reliabel bila memberikan nilai *Cronboach Alpha* lebih besar dari 0,60. Sebaliknya jika nilai *Cronbach Alpha* kurang dari 0,60 maka variabel tersebut tidak reliabel.

c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data sebaiknya dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak sebelum data diolah berdasarkan model penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam suatu penelitian adalah data yang berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, normalitas data dilihat dengan *kolmogrow-smirnow test* dengan derajat keyakinan α sebesar 5%. Uji dilakukan dengan ketentuan jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas maka secara simultan variabel-variabel tersebut bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Priyatno, 2010:71). Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogrov-smirnov test* sebagai berikut:

- 1). Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- 2). Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Priyatno (2012:127) analisis regresi linier berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Perbedaan dengan regresi linier sederhana adalah dalam regresi linier sederhana menggunakan satu variabel independen yang dimasukkan dalam model, sedangkan regresi linier berganda menggunakan dua atau lebih variabel independen yang dimasukkan dalam model. Dalam regresi linier berganda terdapat asumsi klasik yang harus terpenuhi, yaitu residual terdistribusi normal, tidak adanya multi kolinearitas, tidak adanya heteroskedastisitas, dan tidak adanya autokorelasi pada model regresi.

Rumus analisis regresi linier berganda dengan 3 variabel bebas (Priyatno, 2012:127):

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat

a , b₁, b₂, b₃ : Konstanta

X₁ : Variabel bebas pertama (motivasi)

X₂ : Variabel bebas kedua (stress kerja)

X₃ : Variabel bebas ketiga (disiplin kerja)

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian yang ada dalam model regresi. Pengujian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri dari dua atau lebih variabel bebas/ *independent variable* (X₁, X₂, X₃, X₄,...X_n), di mana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Multikolinearitas merupakan suatu keadaan dimana satu atau lebih variabel independen terdapat korelasi dengan variabel independen lainnya. Dalam menentukan ada tidaknya multikolinearitas, dapat digunakan dengan cara, yaitu (Sunyoto, 2011 :79)

- a. Nilai *tolerance* adalah besarnya tingkat kesalahan yang dibenarkan secara statistik (a).
- b. Nilai *variance inflation factor* (VIF) adalah faktor inflasi penyimpangan baku kuadrat.

Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika a hitung < a dan VIF hitung > VIF.

2) Uji Heteroskedastisitas

Sunyoto, D (2011 :82), dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, disebut terjadi homoskedastisitas, dan jika variansnya tidak sama/berbeda disebut terjadi

heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis uji asumsi heteroskedastisitas hasil output SPSS melalui grafik *scatterplot* antara *Z prediction* (ZPRED) yang merupakan variabel bebas (sumbu X= Y hasil prediksi) dan nilai residualnya (SPRESID) merupakan variabel terikat (sumbu Y= Y prediksi – Y riil).

Heteroskedastisitas terjadi jika pada *scatterplot* titik-titiknya mempunyai pola yang teratur, baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang.

3) Uji Normalitas Model

Menurut Priyatno Dwi (2012:144), uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal P-P *Plot of Regression Standardized Residual* atau dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Jadi, dalam hal ini yang diuji normalitas bukan masing-masing variabel melainkan nilai residual hasil dari model. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dilihat dari angka probabilitasnya, dimana jika probabilitas $> 0,05$ maka residual terdistribusi normal. Sebaliknya jika probabilitas $< 0,05$ maka tidak terdistribusi normal.

3.7.4 Uji Hipotesis

1) Uji t

Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji t. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 5% (0,05) sehingga apabila tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima yang berarti terjadi pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependennya, sedangkan apabila tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak yang berarti tidak ada

pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependennya (Ghozali, 2011: 66).

Rumus untuk uji t yaitu :

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

keterangan:

t = test signifikan dengan angka korelasi

b = Koefisien regresi

Sb = *standard error* dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji t ;

a. $H_0 : b_i = 0, i = 1,2,3$

H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

b. $H_a : b_i \neq 0, i = 1,2,3$

H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

c. *Level of significane* 5%

d. Kriteria pengambilam keputusan

a) Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$: H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$: H_0 ditolak berarti ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

2) Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2005:83), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (*independent variabel*) yang dimasukkan dalam model dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikan dibawah 0,05 (5%) mempunyai pengaruh nyata bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (*dependent variable*).

Rumus yang digunakan adalah :

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

Keterangan :

F = pengujian secara simultan

R^2 = koefisien determinasi

k = banyaknya variabel

n = banyaknya sampel

Kriteria pengambilan keputusan :

Formulasi hipotesis uji F ;

a) $H_a : b_1, b_2 = 0$

H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh simultan antara variabel bebas (X_1 , dan X_2) terhadap variabel terikat (Y)

b) $H_0 : b_1, b_2 \neq 0$

H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas (X_1 , dan X_2) terhadap variabel terikat (Y)

c) *Level of significane* 5%

d) Membandingkan nilai F hitung dengan F tabel kriteria uji F

3.7.5 Uji R^2 (Analisis Koefisien Determinasi)

Uji R^2 (Analisis Koefisien Determinasi) adalah analisis yang digunakan untuk mengukur seberapa besar presentase pengaruh variabel bebas yang hubungannya semakin dekat dengan variabel terikat (Priyatno, 2010:146).

$$R^2 = \frac{b_1X_1Y + b_2X_2Y}{Y^2}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi berganda

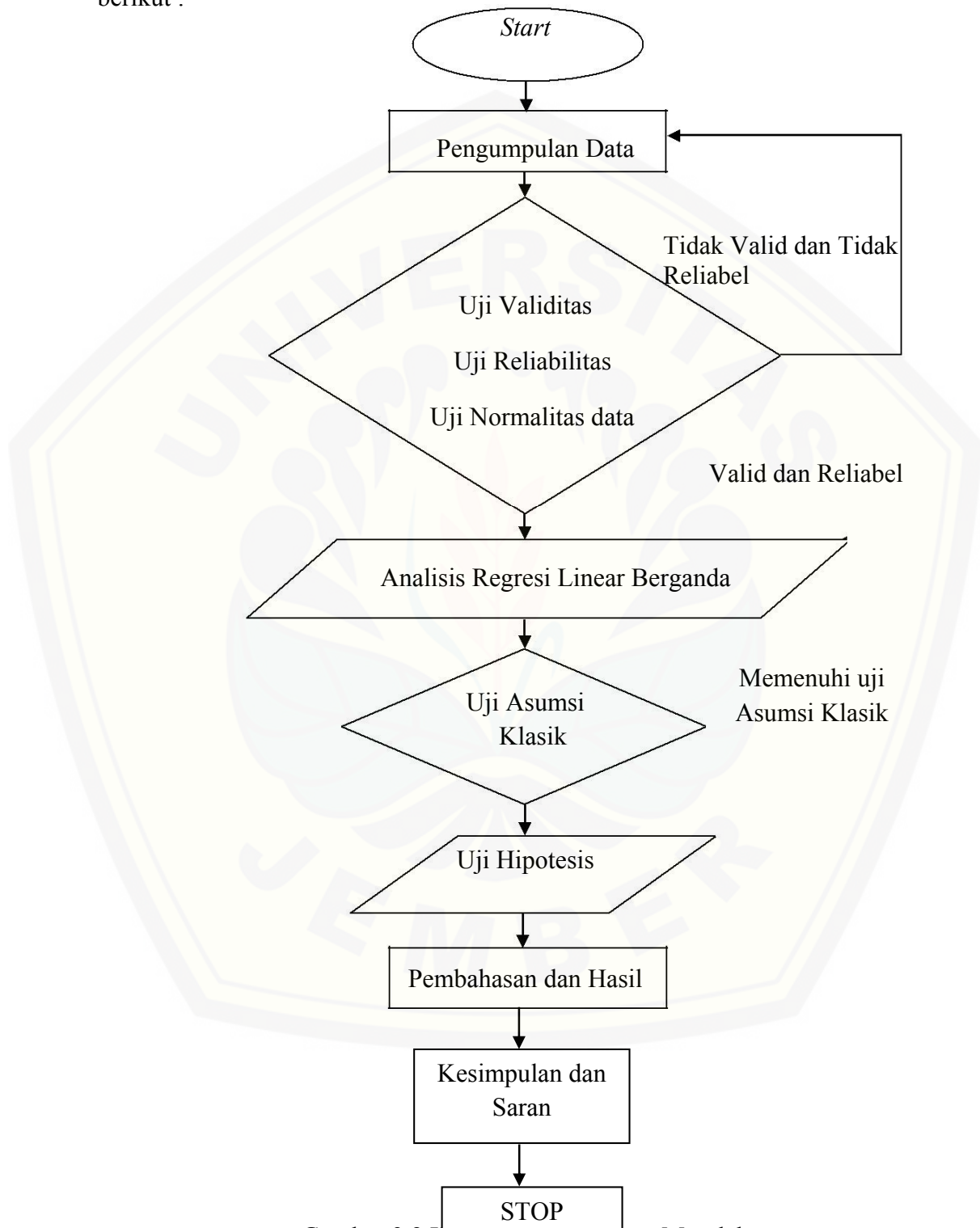
b = Koefisien regresi linier

Y = Variabel Terikat

X = Variabel Bebas

3.8 Kerangka Pemecahan Masalah

Uji Hipotesis Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

- a. *Start*, yaitu tahap awal penelitian terhadap masalah yang dihadapi.
- b. Pengumpulan data, yaitu mengumpulkan data yang diperlukan oleh peneliti dalam penelitian melalui wawancara, penyebaran kuisioner, dan studi pustaka untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.
- c. Uji Instrumen, yaitu untuk mengetahui valid tidaknya alat mengukur yang digunakan dan untuk mengetahui ketepatan/konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu.
- d. Analisis Data, yaitu analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yaitu analisis yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat.
- e. Uji asumsi klasik. Setelah analisis data maka pengolahan data dapat dilakukan dengan cara pengujian asumsi klasik berupa uji normalitas model, uji multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.
- f. Uji Hipotesis, uji hipotesis ini meliputi uji t dan uji F, yaitu untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas secara signifikansi terhadap variabel terikat
- g. Pembahasan dan Hasil, pada tahapan ini peneliti menjelaskan hasil dari penelitian yang dilakukan.
- h. Kesimpulan dan saran, yaitu mengambil kesimpulan dari hasil penelitian berdasarkan analisis yang telah dilakukan serta memberikan saran dari hasil penelitian yang ada.
- i. *Stop*, yaitu penelitian telah selesai dilakukan.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan darat PT. ASDP Cabang Ketapang-Bayuwangi, dengan demikian hasil hipotesis pertama diterima. Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang berarti apabila motivasi pada diri karyawan meningkat maka produktivitas kerjanya juga akan meningkat. Secara keseluruhan persepsi karyawan atas motivasi diri baik dengan rata-rata 85,6%. Motivasi karyawan yang di persepsi baik pada indikator bekerja keras untuk meningkatkan kinerja dan selalu bersemangat dalam menyelesaikan tugas, sedangkan persepsi buruk terdapat pada indikator bertanggung jawab atas hasil pekerjaan.
2. Stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan darat PT. ASDP Cabang Ketapang-Bayuwangi, dengan demikian hipotesis kedua diterima. Stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang berarti apabila stres kerja pada diri karyawan meningkat maka akan menurunkan produktivitas kerja. Secara keseluruhan persepsi karyawan atas stres kerja baik dengan jumlah 67,6%. Stres kerja yang di alami karyawan pada persepsi baik dengan jawaban sangat tidak setuju pada indikator resah karena beban kerja yang terlalu banyak dan tidak setuju pada indikator sistem kerja membuat konflik antar karyawan, sedangkan di persepsi buruk pada indikator sistem kerja membuat konflik antar karyawan.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan darat PT. ASDP Cabang Ketapang-Bayuwangi, dengan demikian hipotesis ketiga diterima. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang berarti apabila disiplin kerja

meningkat maka akan meningkatkan produktivitas kerja. Secara keseluruhan persepsi karyawan atas disiplin kerja baik dengan jumlah rata-rata 79%. Disiplin kerja yang ada pada diri karyawan dengan persepsi baik dengan jawaban sangat setuju di indikator selalu mematuhi peraturan-peraturan di tetapkan perusahaan dan jawaban setuju di indikator sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, sedangkan di persepsi buruk dengan jawaban tidak setuju di indikator selalu mematuhi peraturan-peraturan yang di tetapkan perusahaan dan sangat tidak setuju di indikator bersedia menerima sanksi apabila melakukan kesalahan.

4. Motivasi, stres kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan darat PT. ASDP Cabang Ketapang-Banyuwangi, dengan demikian hipotesis keempat diterima. Motivasi dan disiplin kerja yang dimiliki karyawan serta pengelolaan stres kerja yang baik akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan darat PT. ASDP Cabang Ketapang.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Karyawan PT. ASDP Cabang Ketapang dihimbau untuk mempertahankan sikap bekerja keras dan semangat kerja dalam menyelesaikan tugas serta meningkatkan tanggung jawab atas hasil pekerjaannya.
2. karyawan PT. ASDP Cabang Ketapang dihimbau untuk meningkatkan komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan maupun antar karyawan untuk mengurangi konflik serta sikap tenang dalam menerima dan menyelesaikan tugas dengan baik
3. Karyawan PT. ASDP Cabang Ketapang dihimbau untuk mempertahankan sikap disiplin yang dimiliki untuk mematuhi peraturan-peraturan perusahaan dan sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor serta meningkatkan kesadaran tiap karyawan untuk menerima sanksi apabila melanggar peraturan.

4. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggali variabel-variabel lain seperti : budaya organisasi, kompensasi dan lainnya sehingga dapat diketahui variabel-variabel apa saja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja.





DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Bejo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Danang, Agil. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin kerja, Motivasi, Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus pada karyawan PT. Danatrans Service Semarang). Skripsi: Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis: Universitas Dian Nuswantoro.
- Endo, Kartika . 2010. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja (Studi Kasus pada karyawan restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). Skripsi: Surabaya: Program Studi: Manajemen: Universitas Kristen Petra.
- Handoko, T. Hani, 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriantoro dan Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis, Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2007. *Metodelogi Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara. 2015. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

- Mangkuprawira, Sjafrli. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Minto Waluyo. 2015. *Manajemen Psikologi Industri*. Jakarta: Indeks.
- Moorhead, G. dan Griffin, W. R. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Edisi 9. Terjemahan oleh Diana Angelica. 2013. Jakarta: Salemba Empat.
- Peni Tunjungsari, 2011. Pengaruh stres kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Bandung). Bandung: Universitas Komputer Indonesia
- Priyatno, Dwi. 2010. *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: mediakom.
- Puspita, Rita. 2014. Pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak pratama Magelang. http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:wmfDWsQfM_QJ:eprints.uny.ac.id/15315/1/RITA%2520PUSPITASARI%25201409134045.pdf+%&cd=2&hl=id=&ct=clnk. [20 Mei 2016]
- Rivai, Zainal dkk. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi 4. Jakarta: Rajawali Pers.
- Riyanto, J. 1986. *Produktivitas dan Tenaga Kerja*. Jakarta: SIUP.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi jilid 1 dan 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2010. *Manajemen*. Edisi kesepuluh. Jakarta: Erlangga
- Siagaan, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 4. Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.

- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit STIE YKPN, Edisi Tiga.
- Siregar, S. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif: dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyatmi, Minarsi, M. M., dan Gagah, E. 2016. Pengaruh Motivasi, Gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Management*. Vol.2 (2): tanpa halaman
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung (ID): Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Jakarta: PT. Buku Seru
- Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Vico, Wentri S. 2013. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus pada karyawan Badan Kepegawaian dan Diklat Minahasa Selatan). Skripsi: Manado: Universitas Sam Ratulangi.
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

KUISISIONER PENELITIAN

Kepada : Yth. Bapak/Ibu

Karyawan PT. ASDP

Di tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi S1 di Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen Universitas Jember, peneliti memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi dan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang tersedia dalam kuisisioner dengan jujur dan sebenarnya. Adapun judul saya buat yakni **“Pengaruh Motivasi, Stress kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. ASDP Ketapang Banyuwangi”**.

Informasi yang bapak/ibu berikan hanya digunakan untuk kepentingan terbatas, dalam artian hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Peneliti menjamin akan kerahasiaan identitas pribadi dan jawaban yang diperoleh dari bapak/ibu.

Demikian atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu yang berkenan untuk meluangkan waktu mengisi kuisisioner ini, peneliti mwngucapkan terimakasih.

Hormat saya

Yashinta A Sabarani

NIM.120810201098

LEMBAR KUISIONER**1. Identitas Responden**

Nomor Responden :(diisi oleh peneliti)
Jenis Kelamin : laki-laki
: perempuan
Umur : tahun
Lama bekerja
Di pekerjaan sekarang : tahun
Pendidikan terakhir :

2. Petunjuk Pengisian

- a. Pertanyaan-pertanyaan berikut ini mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada
- b. Berilah tanda check list (√) pada salah satu jawaban yang telah disediakan, sesuai dengan apa yang anda alami dan rasakan selama bekerja.
- c. Setiap jawaban pada masing-masing pertanyaan akan diberikan skor sebagai berikut :

SS = Sangat Setuju
S = Setuju
C = Cukup
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

1. Motivasi

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	C	TS	STS
1.	Saya bekerja keras untuk meningkatkan kinerja di perusahaan					
2.	Saya selalu bersemangat dalam menyelesaikan tugas					
3.	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik tanpa menunggu perintah					
4.	Saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan saya					

2. Stress Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	C	TS	STS
1.	Saya merasa resah karena beban kerja yang diberikan terlalu banyak					
2.	Jadwal kerja yang saya terima tidak beraturan sehingga membuat tidak nyaman					
3.	Gaji/upah yang saya terima tidak mencukupi kebutuhan sehari-hari					
4.	Sistem kerja yang ada sering membuat konflik antar karyawan					

3. Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	C	TS	STS
1.	Saya selalu mematuhi peraturan-peraturan yang ditetapkan perusahaan					
2.	Saya bertanggung jawab atas peralatan kantor yang digunakan					
3.	Saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan jika melanggar peraturan perusahaan					

4. Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya mampu mengoptimalkan penggunaan sarana peralatan kerja					
2.	Saya mampu bekerja sesuai dengan target perusahaan					
3.	Saya bersedia diberi tambahan beban jam kerja					

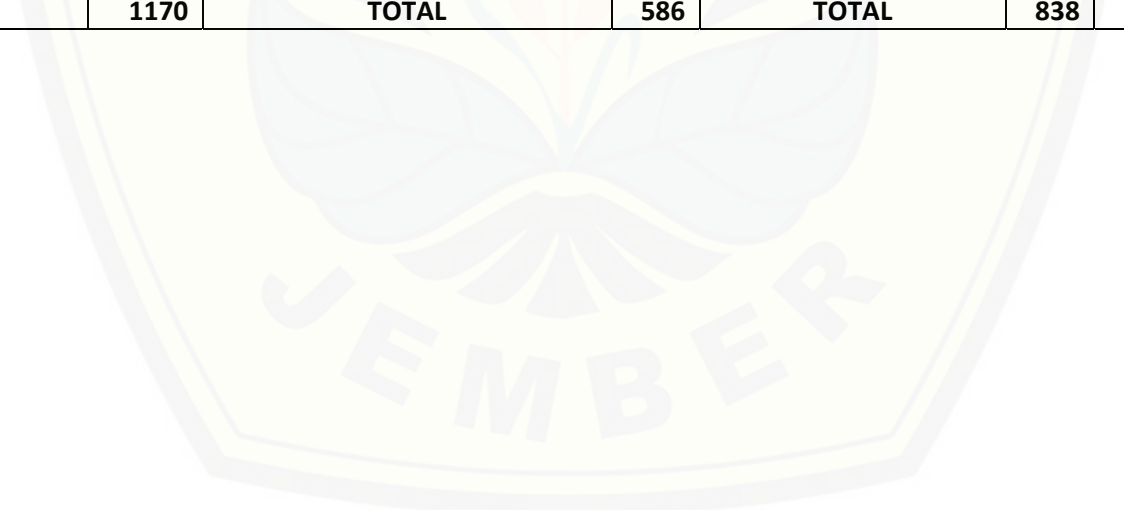
Lampiran 2 Rekapitulasi Hasil Kuisisioner Penelitian

REKAPITULASI RESPONDEN

NO	MOTIVASI (X1)					STRESS KERJA (X2)					DISISPLIN KERJA (X3)				PRODUKTIVITAS KERJA (Y)			
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3	Y1	Y2	Y3	Y
1	4	4	5	4	17	2	2	1	1	6	4	5	5	14	4	4	4	12
2	4	5	5	4	18	1	1	2	2	6	5	4	5	14	4	3	5	12
3	5	4	5	4	18	1	2	3	3	9	4	3	5	12	4	4	3	11
4	5	4	4	4	17	1	2	1	3	7	4	4	4	12	4	4	3	11
5	4	4	4	4	16	3	3	3	1	10	4	4	4	12	4	3	3	10
6	4	4	5	4	17	2	1	2	2	7	4	4	5	13	4	4	4	12
7	5	5	4	5	19	2	1	2	1	6	5	5	5	15	5	5	4	14
8	5	4	4	5	18	2	3	1	1	7	5	4	5	14	5	5	5	15
9	5	5	5	5	20	1	2	2	1	6	5	5	4	14	5	5	4	14
10	5	5	4	5	19	1	1	2	2	6	5	4	4	13	4	5	4	13
11	5	5	4	5	19	1	2	2	1	6	5	5	4	14	5	4	4	13
12	5	5	5	4	19	2	1	2	1	6	5	4	4	13	5	5	4	14
13	4	4	4	4	16	3	3	3	4	13	4	4	4	12	4	4	3	11
14	5	4	4	5	18	1	1	2	2	6	5	5	4	14	4	4	4	12
15	4	4	4	4	16	1	2	3	2	8	4	3	4	11	4	4	4	12
16	4	4	4	2	14	1	2	2	1	6	4	4	3	11	4	4	3	11
17	5	5	4	5	19	2	1	3	3	9	5	4	4	13	4	4	2	10
18	5	4	4	4	17	3	2	3	1	9	5	5	4	14	4	4	4	12
19	4	4	4	4	16	1	1	2	2	6	4	4	4	12	4	4	3	11
20	5	5	4	4	18	3	2	4	3	12	5	5	4	14	3	3	3	9
21	4	4	4	4	16	1	1	3	2	7	5	5	5	15	5	5	1	11
22	4	4	4	4	16	3	3	3	3	12	4	4	4	12	4	3	3	10
23	4	4	4	5	17	3	3	3	4	13	4	4	5	13	4	4	3	11
24	4	4	4	4	16	2	2	2	1	7	3	2	1	6	2	1	1	4

25	4	4	4	3	15	2	3	3	2	10	4	4	3	11	4	3	3	10
26	4	4	4	3	15	2	3	3	3	11	4	4	3	11	3	3	3	9
27	5	5	5	5	20	2	3	3	2	10	5	5	5	15	4	3	3	10
28	5	5	5	4	19	2	2	2	2	8	3	4	4	11	4	4	2	10
29	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	3	3	10	3	2	1	6
30	4	4	4	4	16	2	3	3	3	11	4	4	4	12	4	3	3	10
31	4	4	3	4	15	2	2	3	2	9	4	4	4	12	4	3	3	10
32	4	4	4	4	16	2	3	3	2	10	4	5	5	14	4	4	4	12
33	4	4	3	1	12	2	3	2	2	9	3	3	3	9	2	3	3	8
34	4	5	5	5	19	1	1	1	1	4	3	4	4	11	4	3	3	10
35	4	5	5	5	19	2	3	3	2	10	4	4	3	11	4	3	3	10
36	4	4	4	3	15	2	3	3	3	11	4	4	4	12	3	3	3	9
37	4	4	3	3	14	2	3	2	2	9	4	4	4	12	4	3	3	10
38	5	4	4	4	17	2	3	3	5	13	3	4	5	12	4	3	1	8
39	4	4	4	3	15	2	3	3	3	11	3	3	3	9	4	3	3	10
40	4	4	4	3	15	3	2	2	2	9	4	3	3	10	2	2	1	5
41	4	4	4	3	15	2	2	2	3	9	4	4	4	12	3	3	3	9
42	4	4	4	4	16	3	2	2	2	9	4	4	3	11	3	3	3	9
43	4	5	5	5	19	2	2	2	1	7	4	4	3	11	4	4	3	11
44	4	4	5	4	17	1	1	1	1	4	3	4	4	11	4	4	5	13
45	5	4	4	4	17	2	1	1	2	6	5	4	4	13	4	4	4	12
46	4	3	3	3	13	1	1	2	2	6	3	4	4	11	3	3	3	9
47	4	3	3	3	13	1	1	1	1	4	4	3	3	10	4	3	2	9
48	4	4	3	3	14	2	2	1	1	6	3	3	2	8	3	3	1	7
49	5	4	4	3	16	2	2	3	3	10	4	4	3	11	4	3	3	10
50	4	4	4	4	16	2	1	2	3	8	5	5	4	14	4	4	3	11
51	4	4	4	4	16	3	2	3	1	9	4	4	4	12	4	4	2	10
52	4	4	4	4	16	2	3	3	1	9	4	4	4	12	4	4	1	9
53	4	4	4	4	16	2	2	2	1	7	4	4	4	12	4	4	3	11
54	4	4	4	4	16	2	2	3	2	9	4	4	4	12	4	4	3	11

55	4	4	4	4	16	2	1	1	1	5	4	3	3	10	4	3	2	9		
56	5	4	4	4	17	3	2	3	2	10	4	4	4	12	4	4	3	11		
57	4	4	4	4	16	3	2	2	2	9	5	5	4	14	4	4	4	12		
58	5	5	5	5	20	2	2	1	2	7	5	5	5	15	5	5	2	12		
59	4	4	5	5	18	2	3	3	3	11	4	3	4	11	3	4	4	11		
60	4	4	3	4	15	2	2	2	2	8	4	4	4	12	3	2	3	8		
61	5	4	5	5	19	2	2	2	2	8	3	4	4	11	4	4	4	12		
62	5	4	3	4	16	2	2	3	3	10	4	3	4	11	3	3	3	9		
63	4	4	5	4	17	3	3	3	3	12	4	3	4	11	4	4	4	12		
64	5	5	5	5	20	3	2	2	4	11	4	4	3	11	5	4	3	12		
65	4	4	4	4	16	3	1	1	1	6	5	4	5	14	4	4	5	13		
66	4	3	5	4	16	3	2	1	2	8	2	4	4	10	3	4	4	11		
67	5	4	5	5	19	3	2	1	1	7	2	2	3	7	3	3	3	9		
68	5	4	5	4	18	3	3	1	2	9	4	4	4	12	4	4	3	11		
69	5	5	5	5	20	2	3	1	3	9	4	5	4	13	5	4	4	13		
70	5	4	4	4	17	1	2	2	1	6	5	5	5	15	4	4	4	12		
	TOTAL				1170	TOTAL				586	TOTAL				838	TOTAL				740



FREQUENCY TABLE**Frekuensi Jenis Kelamin Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Wanita	12	17,1	17,1	17,1
Pria	58	82,9	82,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Frekuensi Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 25-35 tahun	12	17,1	17,1	17,1
36-45 tahun	38	54,3	54,3	71,4
46-55 tahun	20	28,6	28,6	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Frekuensi Lama bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-10 tahun	8	11,4	11,4	11,4
11-20 tahun	28	40,0	40,0	51,4
21-30 tahun	34	48,6	48,6	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Frekuensi Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	41	58,6	58,6	58,6
Diploma (1,2,3)	25	35,7	35,7	94,3
S1	4	5,7	5,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Lampiran 3 Hasil Uji Instrumen

Hasil Uji Validitas

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1	
X1.1	Pearson Correlation	1	,484**	,299*	,454**	,683**
	Sig. (2-tailed)		,000	,012	,000	,000
	N	70	70	70	70	70
X1.2	Pearson Correlation	,484**	1	,489**	,534**	,779**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70
X1.3	Pearson Correlation	,299*	,489**	1	,543**	,767**
	Sig. (2-tailed)	,012	,000		,000	,000
	N	70	70	70	70	70
X1.4	Pearson Correlation	,454**	,534**	,543**	1	,857**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	70	70	70	70	70
X1	Pearson Correlation	,683**	,779**	,767**	,857**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,410**	,196	,219	,602**
	Sig. (2-tailed)		,000	,103	,068	,000
	N	70	70	70	70	70
X2.2	Pearson Correlation	,410**	1	,412**	,369**	,751**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,002	,000
	N	70	70	70	70	70
X2.3	Pearson Correlation	,196	,412**	1	,452**	,732**
	Sig. (2-tailed)	,103	,000		,000	,000
	N	70	70	70	70	70
X2.4	Pearson Correlation	,219	,369**	,452**	1	,757**
	Sig. (2-tailed)	,068	,002	,000		,000
	N	70	70	70	70	70
X2	Pearson Correlation	,602**	,751**	,732**	,757**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3	
X3.1	Pearson Correlation	1	,589**	,421**	,804**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	70	70	70	70
X3.2	Pearson Correlation	,589**	1	,575**	,866**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	70	70	70	70
X3.3	Pearson Correlation	,421**	,575**	1	,814**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	70	70	70	70
X3	Pearson Correlation	,804**	,866**	,814**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,729**	,318**	,789**
	Sig. (2-tailed)		,000	,007	,000
	N	70	70	70	70
Y.2	Pearson Correlation	,729**	1	,439**	,863**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	70	70	70	70
Y.3	Pearson Correlation	,318**	,439**	1	,781**
	Sig. (2-tailed)	,007	,000		,000
	N	70	70	70	70
Y	Pearson Correlation	,789**	,863**	,781**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji RealibilitasX₁**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,768	4

X₂**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,674	4

X₃**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,768	3

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,718	3

Lampiran 4 Hasil Uji Normalitas Data

Hasil Uji Normalitas Data**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Motivasi	Stress kerja	Disiplin Kerja	Produktivitas Kerja
N		70	70	70	70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	16,7143	8,3714	11,9714	10,5714
	Std. Deviation	1,91215	2,27253	1,83344	1,99689
	Absolute	,160	,127	,155	,130
Most Extreme Differences	Positive	,160	,127	,151	,109
	Negative	-,140	-,123	-,155	-,130
Kolmogorov-Smirnov Z		1,338	1,062	1,299	1,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,056	,210	,068	,186

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,250	1,693		-,148	,883
1 Motivasi	,337	,091	,323	3,685	,000
1 Stress kerja	-,184	,071	-,210	-2,602	,011
1 Disiplin Kerja	,562	,095	,516	5,927	,000

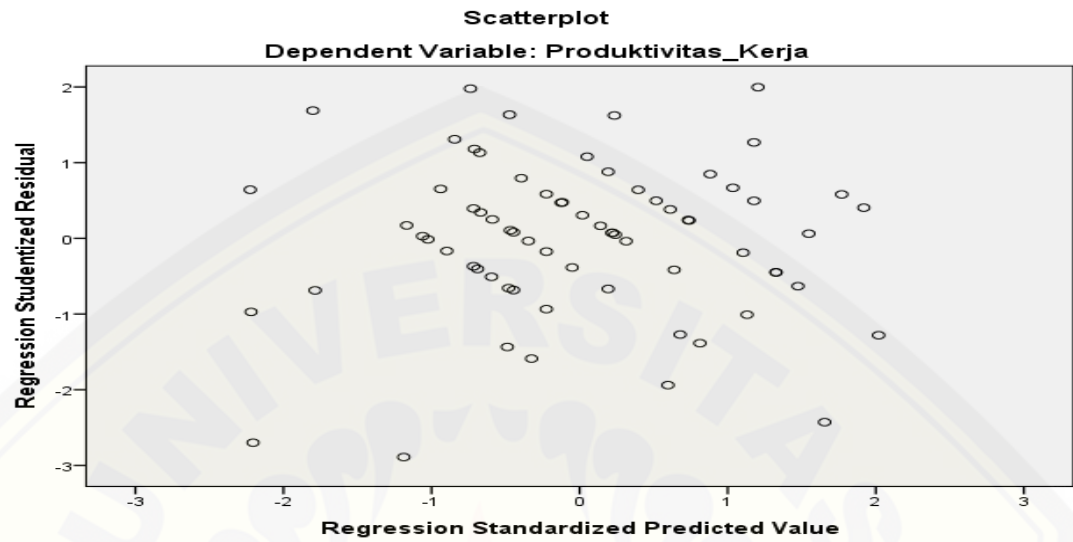
a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

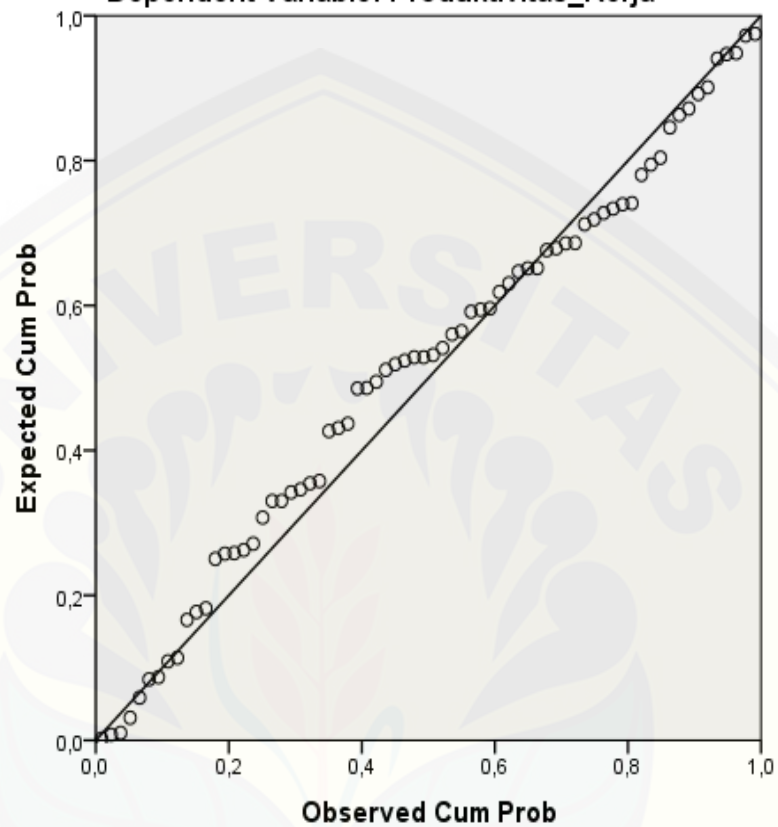
Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Asumsi Klasik**a. Uji Multikolinearitas****Coefficients^a**

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	Coefficients		Coefficients					
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	(Constant)	-,250	1,693					
1	Motivasi	,337	,091	,323	3,685	,000	,835	1,197
	Stress kerja	-,184	,071	-,210	-2,602	,011	,985	1,016
	Disiplin	,562	,095	,516	5,927	,000	,844	1,185
	Kerja							

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

b. Uji Heterokedastisitas

c. Uji Normalitas Model**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual****Dependent Variable: Produktivitas_Kerja**

Lampiran 7 Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis**a. Hasil Uji t****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,250	1,693		-,148	,883
Motivasi	,337	,091	,323	3,685	,000
Stress kerja	-,184	,071	-,210	-2,602	,011
Disiplin Kerja	,562	,095	,516	5,927	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Hasil Uji F**ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	158,824	3	52,941	30,039	,000 ^b
Residual	116,319	66	1,762		
Total	275,143	69			

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, stress_kerja, Motivasi

c. Uji Koefisien Determinasi**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,760 ^a	,577	,558	1,32756

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

Rtabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.001	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701

t-Tabel**Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)**

df	Pr						
	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096