

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA SENTRA
INDUSTRI KERIPIK TEMPE SANAN KOTA MALANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

MANAJEMEN



Disusun Oleh :

MONICA RESA

NIM : 2019120242

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI

MALANG

2023

1. RINGKASAN

Diharapkan adanya upaya-upaya untuk mencapai tujuan, visi, dan misi suatu perkumpulan, karena hal-hal tersebut pasti ada. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara keseluruhan, jangka pendek dan jangka panjang terhadap efikasi delegasi kerja di Sanan Tempe Present-day Chips Place. metode kuantitatif untuk penelitian. Kajian intensif terhadap strategi pengujian yang dilakukan Industri Keripik Sanan Tempe yang mempekerjakan lima puluh delegasi yang seluruhnya merupakan buruh rumah tangga. Survei digunakan sebagai bagian dari alat pengujian. Banyak kekambuhan langsung digunakan dalam penyelidikan. Uji t dan uji F digunakan dalam pengujian spekulasi. Hasil dari beberapa kekambuhan langsung memberikan koefisien kekambuhan yang baik untuk kedua komponen bebas; komitmen dampak sebesar 64,2%, dan koefisien jaminan (R^2) sebesar 0,642. Hasil uji t menghasilkan thitung untuk variabel disiplin kerja (5,885) dan variabel inspirasi (2,772) yang masing-masing lebih besar dari t tabel (khususnya 2,011), dan masing-masing variabel didukung oleh nilai insentif kritis. kurang dari 0,05. Dengan nilai masif $0,000 \leq 0,05$, hasil uji F menunjukkan $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($22,723 \geq 3,159$). Oleh karena itu, masuk akal jika disimpulkan bahwa efektivitas kerja agen di Sentra Keripik Sanan Tempe dipengaruhi dari waktu ke waktu oleh unsur disiplin kerja dan motivasi. Pelaku usaha di Sentra Modern Keripik Sanan Tempe diharapkan berkonsentrasi pada hal-hal yang dianggap dapat meningkatkan efisiensi, seperti memotivasi karyawan dan menegakkan etika kerja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Motivasi; Produktivitas Karyawan

I BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berbagai afiliasi dapat dimasukkan ke dalam satu asosiasi. SDM, sumber daya eksekutif reguler, pencapaian tujuan, dan berbagai bidang lain yang memerlukannya. Jika seluruh aspek administrasi seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengaturan seluruh kemampuan berjalan lancar dan memenuhi syarat, maka aset akan semakin kuat dan efisien. Mengawasi hubungan dan tugas untuk memastikan mereka kompeten dan membantu dalam memahami suatu tujuan adalah spesialisasi sumber daya manusia (Hasibuan, 2016).

Inspirasi merupakan kekuatan pendorong yang dapat mendorong tindakan atau gerakan untuk mencapai suatu tujuan. Perusahaan yang beroperasi dalam domain kontemporer, administratif, dan pertukaran tidak diragukan lagi berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Rivai (2012), inspirasi adalah pola pikir dan seperangkat keyakinan yang dapat memotivasi individu untuk mencapai tujuan tertentu sebagaimana tertuang dalam cita-citanya sendiri. Kata Latin *movere*, yang berarti "bergerak", menjadi inspirasi. Menurut Kinicki (2013), inspirasi adalah proses perencanaan, penentuan, dan pengorganisasian tindakan yang bertujuan sehingga menghasilkan tujuan.

Gitosudarmo dan Sutrisno (2015:115) menekankan bahwa motivasi merupakan salah satu aspek yang dapat merangsang seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, dan motivasi seringkali diyakini sebagai variabel yang mendorong perilaku seseorang. Komponen penting dalam mencapai tujuan ini

adalah dengan mengamati selama pelatihan juga. Sumber Daya Manusia Internal. Suatu organisasi harus memotivasi perwakilannya untuk meningkatkan produktivitas agar bisa maju. Konsep inspirasi mengacu pada atribut yang menjadi ciri perilaku keteladanan. (Gibson dkk, 2014: 94)

Disiplin kerja adalah kesadaran dan ketaatan terhadap kebijakan dan prosedur organisasi oleh seseorang di tempat kerja. Harapan dan disiplin di tempat kerja saling terkait sehingga perwakilan berperilaku konsisten. Perilaku pegawai yang menyimpang dari pedoman yang telah ditetapkan dianggap tidak dapat diterima. Dibutuhkan bantuan orang lain untuk menunjukkan kedisiplinan, oleh karena itu penting untuk mendidik karyawan mengenai sifat ini, sehingga akan mengarah pada sikap yang terkendali. Menjaga disiplin kerja sangat penting untuk mempersiapkan perwakilan. Disiplin tempat kerja adalah ketaatan terhadap kebijakan organisasi oleh perwakilan (Hasibuan 2013: 193). Sekalipun organisasi tersebut belum sepenuhnya menghilangkannya, perwakilan tertentu masih terus datang terlambat ke tempat kerja; Akibatnya kejadian seperti ini memberikan kesan kurang disiplin kerja pegawai.

Mempertahankan pola pikir psikologis yang mengakui bahwa hari ini lebih baik dari kemarin dan bahwa apa yang ada di depan lebih baik dari apa yang terjadi saat ini juga dapat menjadi tanda kemahiran (Sinungan, 2013: 12). Penilaian profisiensi melihat hasil suatu tugas tertentu dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya (Riyanto, 2013: 22). Efisiensi mencakup pandangan bahwa teknik kerja yang digunakan saat ini harus lebih baik dari yang digunakan kemarin agar dapat memberikan hasil yang lebih luar biasa dibandingkan dengan yang

diselesaikan saat ini (Komarudin, 2013: 121). Ukuran kinerja atau pelaksanaan seseorang adalah efisiensi kerja yang mewakili mereka. Hasil dari penentuan berapa lama waktu yang layak untuk memproduksi suatu barang dari perwakilan adalah efisiensi kerja (Eddysutrisno, 2016: 109).

Penjelasan ilmuwan terhadap objek eksplorasi Sentra Modern Keripik Sanan Tempe berdasarkan konsekuensi persepsi menunjukkan masih banyak perwakilan yang datang terlambat dari jadwal dan melanggar protokol yang telah ditetapkan. Hal ini juga menunjukkan bahwa para supervisor masih kurang bersemangat dalam memilih perwakilannya, dan kurangnya disiplin kerja yang representatif juga berdampak pada produktivitas. Maka peneliti memilih judul **”Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Sentra Industri Keripik Tempe Sanan Kota Malang”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Sentra Industri Keripik Tempe Sanan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Sentra Industri Keripik Tempe Sanan?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Sentra Industri Keripik Tempe Sanan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh inspirasi terhadap efektivitas kerja perwakilan Sentra Modern Keripik Sanan Tempe.

2. Untuk mengetahui bagaimana representasi efisiensi kerja pada Sentra Modern Keripik Sanan Tempe dipengaruhi oleh disiplin kerja.
3. Untuk mengetahui bagaimana motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap efisiensi kerja perwakilan Sentra Modern Keripik Sanan Tempe.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Dapat memberikan informasi mengenai peranan inspirasi dan disiplin kerja terhadap efisiensi kerja yang representatif pada Pusat Modern Keripik Sanan Tempe. Ilmuwan masa depan dapat memperoleh manfaat dari analisis ini dengan mempelajari pengetahuan segar serta memberikan pengalaman bagi penulis.
2. Pencipta dapat menggunakan penyelidikan ini untuk mendapatkan keahlian dan mempelajari detail baru tentang pengaruh inspirasi dan disiplin kerja terhadap efisiensi kerja yang representatif. dapat menjadi batuan dan sumber informasi bagi ilmuwan lain.
3. Analisis ini dapat menjadi sumber berharga bagi para calon pakar di Perguruan Tinggi Tribhuwana Tungadewi Malang, khususnya untuk penelitian-penelitian dengan tema yang agak berkaitan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian dilakukan di Kawasan Blimbing Malang, tepatnya di Kota Tempe Sanan, Kota Purwantoro. Penelitian ini berfokus pada bagaimana inspirasi dan kedisiplinan kerja mempengaruhi efisiensi kerja perwakilan Sentra Modern Keripik Sanan Tempe. Di lokasi pemeriksaan, pemeriksaan ini diperlihatkan kepada perwakilan.

2. DAFTAR PUSTAKA

- Gitosudarmo, Sutrisno. (2015). *Manajemen SDM Mengelola Waktu*. Edisi Pertama. PT Gramedia, Jakarta
- Hasibuan, S.P. Melayu. (2013). *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan.S.P.2017.*Indikator-indikator Disiplin Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kinicki, (2013). *Motivasi Karyawan*. Jilid Pertama. PT Elex Media Komputindo. Jakarta
- Komarudin,(2013).*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*,Bandung: PTR emajaRosdakarya
- M.A. Mandey., V.P.K Lengkong, (2015). *Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan*, Jurnal EMBA Vol 3, No. 3 tahun 2015. ISSN 2303-11. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Malayu S.P. Hasibuan (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media
- Nasution, E. 2014. Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah IAIN ARRANIRY. Jurnal AlBayan. 20 (29): 1-14.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2015). *Pengembangan Sumber daya manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Redianto.(2014). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Jaya Kencana Palembang*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Palembang: Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Riyanto.(2015). *Produktivitas, Produktivity*. Jilid Pertama. PT Elex Media Komputindo. Jakarta
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo , B. Siswanto.(2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sutrisno,Edy.2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana

- Sinungan, Muchdarsyah. (2013), *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan Ke-9.
- Sugiyono. (2013b). *Metode Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. (2014c). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif R & D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta : Bandung.
- Suharyadi dan Purwanto. *Statistika: Untuk Ekonomi & Keuangan Modern*. Jakarta: Salemba Empat, 2014
- Suwatno, (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung, Alfabeta.
- Umar, H. (2003). *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*. Jakarta : Ghalia Indonesia. Utriso, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta:
- Kencana Prenada Media Group.
- Wahyu Teguh. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Monami Gamienf*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Palembang: program Studi manajemen, Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia.